

Брюксел, 14.11.2012
SWD(2012) 349 final

РАБОТЕН ДОКУМЕНТ НА СЛУЖБИТЕ НА КОМИСИЯТА
придружаващ документа

**ОЦЕНКА НА ВЪЗДЕЙСТВИЕТО НА РАЗХОДИТЕ И ПРИХОДИТЕ ОТ
ПОДОБРЯВАНЕТО НА БАЛАНСА МЕЖДУ ПОЛОВЕТЕ В УПРАВИТЕЛНИТЕ
СЪВЕТИ НА ДРУЖЕСТВАТА, ДОПУСНАТИ ДО БОРСОВА ТЪРГОВИЯ**

Обобщение

{COM(2012) 614 final}
{SWD(2012) 348 final}

РАБОТЕН ДОКУМЕНТ НА СЛУЖБИТЕ НА КОМИСИЯТА
придружаващ документа

**ОЦЕНКА НА ВЪЗДЕЙСТВИЕТО НА РАЗХОДИТЕ И ПРИХОДИТЕ ОТ
ПОДОБРЯВАНЕТО НА БАЛАНСА МЕЖДУ ПОЛОВЕТЕ В УПРАВИТЕЛНИТЕ
СЪВЕТИ НА ДРУЖЕСТВАТА, ДОПУСНАТИ ДО БОРСОВА ТЪРГОВИЯ**

Обобщение

1. ДЕФИНИЦИЯ НА ПРОБЛЕМА

Управителните съвети на дружествата в ЕС се характеризират с трайно и видимо неравновесие между половете, което се вижда от факта, че понастоящем само 13,7 % от постове в управителните съвети на дружества се заемат от жени. Само 15 % от директорите без изпълнителни функции в ЕС са жени.

Наличните доказателства сочат, че въпреки че жените притежават не само образователните¹ и професионалните² квалификации, необходими за участието в органите на вземане на решения на най-високо равнище, но и имат желанието³ и готовността⁴ за това, поначало те систематично се намират в по-неблагоприятно положение от мъжете при заемането на висши ръководни постове. В опитите си да реализират своя пълен професионален потенциал жените са изправени пред бариери, които са вкоренени в поведението и бизнес културата на предприятията. Настоящите практики за назначаване в управителните съвети се характеризират със силна липса на прозрачност, което допринася за поддържането на тези бариери, като се подкопава оптималното функциониране на трудовия пазар на висши управленски позиции в целия ЕС.

Недостатъчното представяне на жените в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия в ЕС, представлява пропусната възможност за максимално използване на човешкия капитал в ЕС, тъй като в момента се пропускат положителните вторични ефекти, свързани с по-голямото участие на жените в управителните съвети на дружествата, които могат да се усетят в цялата икономика.

Първо, неравновесието между половете в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия в ЕС, представлява пропусната възможност на равнището на предприятията. Съгласно редица показатели в областта на корпоративното управление по-балансираното участие на жените и мъжете в

¹ Почти 60 % от завършващите висши учебни заведения в ЕС са жени. Вж. Евростат, „Студенти (ISCED 5-6) по образователни области и пол [educ_enr15]“, 2009 г.

² Жените съставляват около 45 % от броя на заетите в ЕС. Вж. Евростат, „Заетост според пола, възрастовата група и гражданската принадлежност“, трето тримесечие на 2011 г.

³ Проучванията показват, че 83 % от жените с кариера на постове на средно равнище изразяват силно желание да напредват в йерархията на предприятието. Вж. http://www.mckinsey.com/Client_Service/Organization/Latest_thinking/Unlocking_the_full_potential.

⁴ Противно на обичайното схващане, че липсват квалифицирани жени за корпоративните места в управителните съвети на дружествата в ЕС, базата данни от 2012 г., съставена от европейските бизнес училища, показва, че над 7000 жени притежават необходимите квалификации и са готови да заемат постове в управителните органи на дружествата, допуснати до борсова търговия. Вж. http://gallery.mailchimp.com/3ad8134be288a95831cc013aa/files/2012_5_Commissioner_Reding_Initiative.pdf

управителните дружества на предприятията носи ползи. Съществуват голям брой доказателства за това, че дружествата с управителни съвети, по-балансиран от гледна точка на разпределението между жените и мъжете, са по-печеливши и че тези разлики са статистически значими, когато участието на жените в управителните съвети достигне достатъчно високо равнище, така че да влияе на поведенческите модели в процесите на вземане на решения.

Второ, недостатъчното участие на жените има отрицателно влияние върху икономиката като цяло. То допринася за разликите в равнището на заетост при жените и мъжете по отношение на участието на представителите на двата пола на различните равнища на отговорност в дружествата, например на управленски позиции, които в йерархията са под равнището на управителните съвети, но също така и по отношение на общото участие на мъжете и жените на трудовия пазар. Освен това недостатъчното представяне на жените допринася за разликата в заплащането на мъжете и жените. Жените в ЕС все още печелят средно с около 16 % по-малко от мъжете, като тази разлика е още по-голяма в дружествата, допуснати до борсова търговия. В допълнение по-ниските равнища на участие на жените в работната сила и по-ниското заплащане означават по-ниска възвращаемост от образованието както за отделните индивиди, така и за публичния сектор, което има последствия за brutния вътрешен продукт на ЕС (БВП).

Създаването на условия за жените да заемат ръководни позиции и по този начин пълното мобилизиране на всички налични човешки ресурси ще бъдат от ключово значение, за да може ЕС да се справи с демографските предизвикателства, да се конкурира успешно в глобализираната икономика и да си осигури сравнително предимство по отношение на третите държави. То представлява необходимо средство за възстановяването на икономическия растеж в съответствие със стратегията „Европа 2020“. Това мнение беше подкрепено и от обществената консултация, която показва наличието на консенсус сред групите от заинтересовани лица, че насърчаването на жените да заемат ръководни позиции е от значение както за стопанските резултати на дружествата, така и за икономическия растеж. Въпреки че признават тази необходимост и икономическите ползи от подобряването на равнопоставеността на половете в работната сила, пазарите не успяват да осигурят подобрения в това отношение. Този пазарен недостатък може да се обясни с това, че групи с много хомогенен състав имат тенденцията да запазват своя състав поради нежеланието си да работят с хора от различен произход или пол и предпочитат да работят с други представители на своята собствена група.

Сегашната липса на жени в управителните съвети създава порочен кръг, чрез който се поддържа недостатъчното участие на жените в процесите на вземане на решения. Сегашният състав на управителните съвети се отразява върху нагласата на дружествата по отношение на равенството между жените и мъжете и има отрицателно въздействие върху готовността им да назначават повече жени за членове на управителните съвети. Липсата на жени членове на управителните съвети означава също така, че липсват подходящи ментори, поддръжници и ролеви модели, които биха могли да улеснят напредъка на жени в кариерата, като по този начин биха могли да подготвят жените с голям управленски потенциал за членство в управителните съвети.

Въпреки две препоръки на Съвета (от 1984 и 1996 г.), няколко законодателни и незаконодателни инициативи на национално равнище и многобройни опити за саморегулиране участието на жените в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия, е нараснало слабо от малко над 5 % през 2003 г. до

13,7 % през 2012 г. Очаква се то да нараства с приблизително същото темпо, за да достигне 20,4 % през 2020 г. Съществува широк консенсус сред заинтересованите лица, че за да бъде постигнат по-бърз напредък, са нужни действия.

Нещо повече, разнородността или липсата на разпоредби на национално равнище също представляват пречки за вътрешния пазар, тъй като налагат различни изисквания към корпоративното управление на европейските дружества, допуснати до борсова търговия. Тези различия могат да доведат до практически усложнения за дружествата, допуснати до борсова търговия, които извършват трансгранична дейност, както и за кандидатите за позиции в управителните съвети. Сегашната липса на прозрачност на процедурите за подбор и критериите за квалификация за позициите в управителните съвети в повечето държави членки представлява значителна бариера за по-голямото разнообразие на членовете на управителните съвети и има отрицателен ефект върху кариерите на кандидатите за членове на управителните съвети и върху свободата им на движение, както и върху решенията на инвеститорите.

2. СУБСИДИАРНОСТ И ПРОПОРЦИОНАЛНОСТ

Равенството между жените и мъжете е една от основните цели на ЕС, което е отразено в договорите (член 3, параграф 3 от ДЕЕС), както и в Хартата на основните права на Европейския съюз (член 23). Съгласно член 8 от ДФЕС във всички свои дейности Съюзът трябва да полага усилия за премахването на неравенствата и за насърчване на равенството между мъжете и жените. Правомощията на ЕС за действие в областта на равенството между жените и мъжете в областта на заетостта и труда произтичат от член 157, параграф 3 от ДФЕС.

Наблюдаваните в момента все по-големи различия в участието на жените в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия, между отделните държави членки, се обясняват с факта, че макар държавите членки да могат да приемат мерки за справяне с недостатъчното представяне на жените в процесите на вземане на икономически решения, много не проявяват готовност да действат по своя собствена инициатива или срещат съпротива. Следователно липсата на равновесие в Съюза би могло да бъде намалено единствено чрез общ подход, а потенциалът за равенство между жените и мъжете, конкурентоспособност и растеж може да бъде реализиран по-ефективно чрез координирани действия на равнище ЕС, отколкото чрез национални инициативи, които се различават по своя обхват, амбиция и ефективност. Само една мярка на равнище ЕС може да спомогне за оптималното използване на съществуващия ресурс от талантливи жени. **Следователно инициатива на равнище ЕС в тази област отговаря напълно на принципа на субсидиарност.**

Предприемането на действие от страна на ЕС е обосновано само ако то е необходимо и належащо за справяне с продължаващата ситуация на недостатъчно участие на жените. Законодателната мярка ще има временен характер, което ще подсили спазването на принципа на субсидиарност.

Предложеното действие е в съответствие с принципа на пропорционалност, тъй като ще се ограничава до определянето на общи цели и принципи. В духа на възможно най-малко хармонизиране на държавите членки ще бъде дадена достатъчна свобода да определят как най-добре ще бъдат постигнати тези общи цели, като отчитат националните обстоятелства. Задължителните мерки на ЕС няма да попречат на

дружествата да назначават в своите управителни съвети кандидатите с най-добри квалификации. Мярката ще спазва в пълна степен изискванията на съответната съдебна практика за положителни действия на Съда на Европейския съюз, чиято конкретна цел е да осигури спазването на принципа на пропорционалност.

3. ЦЕЛИ

Общите цели на предложението са да бъде насърчено равенството между половете в процесите на вземане на икономически решения и да се използва в пълна степен ресурсът от талантиви кадри, за да се осигури по-балансирано участие на двата пола в управителните съвети на дружествата, като по този начин се допринася за изпълнението на целите на „Европа 2020“. В съответствие с основните компоненти на проблема могат да бъдат дефинирани две **специални цели**: i) намаляване на пречките пред достъпа на жените до постове в управителните съвети и ii) подобряване на корпоративното управление и резултатите на дружествата. От това следва оперативна цел за въвеждането на обща цел за участие на двата пола в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия, която трябва да бъде постигната до 2020 г.

4. ВАРИАНТИ НА ПОЛИТИКА

След като беше открито необходимостта от минимално хармонизиране на мерките с цел подобряване на баланса между половете в управителните съвети, при анализа на варианти на политика бяха взети предвид принципите на субсидиарност и пропорционалност, както и съответствието с Хартата на основните права на ЕС („Хартата“) и с други политики на Комисията. Това е отразено в ограничения обхват и период на прилагане на евентуалната инициатива. Следователно тя ще се прилага единствено за дружествата, допуснати до борсова търговия, с изключение на МСП. Дружествата, допуснати до борсова търговия, са много видими и от водещо икономическо значение. Освен това участието на жените в управителни съвети на тези предприятия е сред най-ниските в сравнение с другите анализирани категории.

За целите на настоящото разглеждане целта, посочена в приетите варианти на политиката, е 40 %. Това число е между минималната „критична маса“ от 30 %, която бе сметната за необходима, за да се осигури устойчиво въздействие върху работата на управителните съвети, и пълно равенство между половете (50 %). Определянето на срок за изпълнение до 2020 г. ще позволи хармонизирани усилия за увеличаване на броя на жените в управителните съвети в целия ЕС, като различните стартови позиции на отделните държави членки надлежно бъдат взети предвид.

4.1. Вариант 1: Запазване на съществуващото положение

Този вариант на политика няма да включва нови действия на равнище ЕС, настоящата ситуация просто ще се запази.

4.2. Вариант 2: Правно незадължителни мерки

Този вариант ще бъде под формата на незадължителна препоръка до държавите членки да предприемат подходящи мерки за постигане на участие от поне 40 % на представители на двата пола в управителните съвети до 2020 г., като това се отнася

както за изпълнителните директори, така и за директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия.

4.3. Вариант 3: Минимален правно задължителен вариант — определена цел само отношение на членовете на управителни съвети без изпълнителни функции

Задължителният законодателен вариант ще въведе количествена цел за постигане на поне 40 % участие на двата пола в управителните съвети до 2020 г. само по отношение на директорите без изпълнителни функции на дружествата в ЕС, допуснати до борсова търговия. Този вариант, както и вариантите по-долу, няма да включват МСП и ще бъдат с временен характер

4.4. Вариант 4: Междинен правно задължителен вариант — определена цел по отношение на директори без изпълнителни функции и гъвкава цел по отношение на изпълнителните директори

В допълнение към законодателния вариант, предвиждащ количествена цел от 40 % за директорите без изпълнителни функции, този вариант предвижда да бъде въведена гъвкава цел за изпълнителните директори. Тя ще се определя от самите дружества, допуснати до борсова търговия, с оглед на специфичните за тях обстоятелства.

4.5. Вариант 5: Максимален правно задължителен вариант — определени цели по отношение на изпълнителните директори и директорите без изпълнителни функции

Този вариант предвижда въвеждането на количествена цел за постигането на балансирано участие на двата пола в управителните съвети на дружествата, като това участие трябва да бъде поне 40 % за всеки пол до 2020 г. по отношение на изпълнителните директори и директорите без изпълнителни функции на дружествата в ЕС, допуснати до борсова търговия.

5. ОЦЕНКА НА ВЪЗДЕЙСТВИЯТА

5.1. Оценка на вариант 1

Ако не бъдат предприети никакви действия, се очаква бавен напредък за постигането на общите и специфичните цели, тъй като **участието на жени** в управителните съвети се очаква да достигне само 20,84 % през 2020 г. В резултат на това този вариант на политика ще има незначително въздействие върху **социалните и основните права**, като по отношение на основните права такъв ефект дори няма да има, при условие че Хартата няма да се прилага в съответствие с член 51, параграф 1 от нея за мерки, предприети от държавите членки, които не са в изпълнение на законодателството на Съюза.

Въздействието върху разликите в **равнището на заетост** при жените и мъжете ще бъде много ограничено с оглед на това, че вероятността мъжете да бъдат назначени в управителни съвети ще продължи да надхвърля четири пъти вероятността при жените, а вероятността мъжете да заемат ръководни позиции ще бъде над два пъти по-голяма. **Разликата в заплащането на мъжете и жените** в дружествата, допуснати до борсова търговия, ще възлиза на 23,72 %, докато средната **възвращаемост от образованието**

ще бъде 18,2% за отделните хора и 22,11% за публичния сектор. Очаква се **резултатите на дружествата**, допуснати до борсова търговия (възвръщаемост на капитала) в ЕС—27, да представляват средно 10,78 %.

Тъй като запазването на съществуващото положение не е свързано с промяна в **инвестициите и административната тежест**, съответните разходи ще бъдат с нулева стойност.

5.2. Оценка на вариант 2

Поради своя незадължителен характер се очаква този вариант да наклони везните в полза на незадължителни мерки само в тези държави членки, в които в момента този въпрос е обект на обсъждане. Като се има предвид предишният опит, се очаква препоръката да има ограничено въздействие. **Участието на жени** в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия, се очаква да достигне 23,57 % през 2020 г., което е слабо нарастване от 2,73 процентни пункта в сравнение с вариант 1. Този вариант ще има много слабо **въздействие върху социалните и основните права** поради факта, че свързаните с участието на двата пола ползи ще бъдат реализирани в много малка степен. Там, където препоръката бъде изпълнена и постигне своята цел за увеличаване на дела на жените в управителните съвети, като по този начин намалят разликите в участието на двата пола, това ще спомогне за насърчаване на равенството между жените и мъжете и на правата, гарантирани в членове 15 (свобода при избор на професия и право на труд) и 23 (равенство между жените и мъжете) от Хартата. Доколкото действията от страна на държавите членки вследствие на препоръката трябва да се разглеждат като изпълнение на законодателството на ЕС по смисъла на член 51, параграф 1 от Хартата, държавите членки трябва да гарантират, че отрицателното въздействие върху правата, заложили в членове 16 (свобода на стопанската инициатива) и 17 (право на собственост) от Хартата, е възможно най-малко.

Този вариант ще доведе до умерени **положителни ефекти върху икономиката в по-широк смисъл**, а именно по отношение на намаляването на разликите в равнището на заетост и в заплащането при жените и мъжете и увеличението в средната възвръщаемост от образованието. Поради слабото увеличение на броя на жените изпълнителни директори и директори без изпълнителни функции е вероятно въздействието върху общите аспекти на **корпоративното управление** да е само умерено. Съгласно консервативната прогноза **резултатите на дружествата** под формата на възвръщаемост на капитала се очаква да нараснат с 0,67 % в сравнение с базовия модел, което ще доведе до допълнителна нетна печалба за дружествата, допуснати до борсова търговия, с около 4 млрд. EUR.

Инвестиционните разходи ще възникнат единствено за държавите членки, които ще изпълнят препоръката, а в случай на незадължителни национални мерки — само за дружествата, които изпълнят тези мерки. На тази основа общите годишни **инвестиционни разходи** в ЕС се очаква да бъдат 3,7 млн. EUR в периода 2017—2020 г. и 651 800 EUR в периода 2021—2030 г. Средната годишна **административна тежест**, произтичаща от задължението всички засегнати дружества да докладват за състава на своите управителни съвети от гледна точка на разпределението между мъжете и жените, ще възлиза на 115 000 EUR. Ако се допусне, че всички държави членки, които ще предприемат мерки, също проследяват напредъка, общите годишни средни разходи за **мониторинг** в ЕС се очаква да възлизат на 93 000 EUR.

5.3. Оценка на вариант 3

Ако се допусне пълно спазване на целта, този вариант ще доведе до увеличение в **участието на жените** в управителните съвети на 32,58 % до 2020 г., което представлява реалистично увеличение от 11,74 процентни пункта в сравнение с вариант 1. Поради факта, че присъствието на жени като директори без изпълнителни функции ще нарасне с 40 %, този вариант ще има съществено **въздействие върху социалните и основните права**. Съответно това ще доведе до много по-големи съответни ползи от равенството между половете, които ще бъдат почувствани на съответното равнище. Този вариант ще има видимо положително въздействие върху равенството между жените и мъжете и върху правата, посочени в членове 15 и 23 от Хартата. Макар че ще доведе също така до ограничаване на правата в членове 16 и 17, тъй като ще ограничи тяхното право да определят кой управлява дружеството и кой изпълнява надзорните функции, все пак съществува предпазен механизъм, тъй като поради факта, че инструментът ще засегне само цялостния състав на управителния съвет от гледна точка на разпределението между жените и мъжете, се оставя достатъчно широко поле за избор при подбора на членовете на управителните съвети с най-добри квалификации. Нещо повече, понеже този вариант включва само членовете без изпълнителни функции, това ограничение ще бъде по-малко, тъй като в техните правомощия не влизат ежедневни управленски задачи. Ако дружествата не са в състояние да намерят жена с еднакви квалификации за своя управителен съвет, то те не са задължени да изпълнят така поставената цел.

Този вариант ще доведе до **положителни ефекти върху икономиката в по-широк смисъл**, а именно по отношение на намаляването на разликите в равнището на заетост и в заплащането при жените и мъжете и увеличението в средната възвръщаемост от образованието. Това ще доведе до съществен положителен ефект върху **корпоративното управление**, по-специално по отношение на динамиката в управителните съвети. Нещо повече, увеличаването на броя на жените членове на управителния съвет ще има видим ефект върху **резултатите на дружествата**, тъй като този вариант води до значително по-високи **нетни ползи** в сравнение с вариант 2, което ще доведе до нарастване на нетните приходи на дружествата, допуснати до борсова търговия, от около 15,7 млрд. EUR съгласно консервативната прогноза. Средната възвръщаемост от капитала се очаква да нарасне с 2,61 % в сравнение с базовия вариант.

Като се възползва в пълна степен от наличния ресурс от талантиливи кадри, този вариант ще изисква общи годишни **инвестиционни разходи** в размер на 16,6 млн. EUR в периода 2017—2020 г. и 3 млн. EUR в периода 2021—2030 г. В допълнение той ще доведе до обща годишна **административна тежест** от 124 000 EUR, свързана с изискването за докладване от страна на дружествата, а държавите членки ще понесат годишни разходи от 100 000 EUR за **мониторинг** на постигнатия напредък.

5.4. Оценка на вариант 4

Отражението от този вариант върху директорите без изпълнителни функции ще е същото като вариант 3. Що се отнася до гъвкавата цел по отношение на изпълнителните директори, се допуска, че всяко дружество ще замени един изпълнителен директор от мъжки пол с такъв от женски пол (като средният размер на управителния съвет остане непроменен). Това ще доведе до съществено увеличение на **участието на жени** в изпълнителните съвети до 34,11 % през 2020 г., като броят на жените с изпълнителни функции в управителните съвети от женски пол почти ще се

удвои, а общият брой ще се увеличи с 13,27 процентни пункта в сравнение с вариант 1. Това се дължи на факта, че освен целта от 40 % по отношение на директорите без изпълнителни функции, участието на жени на поста изпълнителен директор ще нарасне до 14,44 %. Подобно на прогнозираното въздействие от вариант 3, настоящият вариант ще има също така съществено **въздействие върху социалните и основните права** поради факта, че свързаните с него ползи за равенството между жените и мъжете ще бъдат същите. Само малко по-строги мерки от тези във вариант 3 по отношение на измерението за основните права обаче, а именно разпоредбата с минимални задължения, които биха изиграли ролята на стимул за дружествата да повишат дела на жените сред изпълнителните директори и така биха довели повече жени до най-високите управленски позиции, биха могли още повече да засилят положителния ефект върху правата в членове 15 и 23 от Хартата. Вариант 4 няма да засили отрицателното въздействие върху правата по членове 16 и 17, тъй като всяко дружество ще има свободата да определя своята собствена цел и степента на своята амбиция.

Този вариант ще доведе до значителни **положителни ефекти върху икономиката в по-широк смисъл**, а именно по отношение на намаляването на разликите в равнището на заетост и в заплащането при жените и мъжете и увеличението в средната възвръщаемост от образованието. Показателите за **корпоративно управление** ще бъдат значително по-добри при този вариант. **Резултатите на дружествата** също ще се подобрят значително. Според прогнозите съответните **нетни ползи** допълнително ще нараснат, което ще доведе до допълнителни нетни приходи за дружествата, допуснати до борсова търговия, в размер на около 23,7 млрд. EUR съгласно консервативната прогноза, тъй като възвръщаемостта на капитала се очаква да нарасне с 2,92 % в сравнение с базовия вариант.

При този вариант общите годишни **инвестиционни разходи** за периода 2017—2020 г. се прогнозира да достигнат 18,3 млн. EUR и 3,5 млн. EUR за периода 2011—2030 г. Тези инвестиционни разходи не са незначителни, но са много скромни предвид ползите на равнището на отделните дружества, представени по-горе, дори ако не се вземат предвид макроикономическите съображения. **Административната тежест** за дружествата и **разходите за мониторинг** за държавите членки ще бъдат същите като при вариант 3, съответно в размер на 124 000 EUR и 100 000 EUR, като се има предвид че при вариант 4 не се налагат допълнителни изисквания в сравнение с вариант 3.

5.5. Оценка на вариант 5

Ако се допусне че предвидените в този вариант мерки се спазват в пълна степен, той ще доведе до най-ефективни резултати по отношение на увеличаването на **участието на жените** в управителните съвети. **Делът се очаква да достигне 40 % до 2020 г.** както за изпълнителните директори, така и за директорите без изпълнителни функции (в сравнение с вариант 1 това нарастване от 19,16 процентни пункта на равнище управителен съвет ще включва увеличение съответно от 32,19 и 15,25 процентни пункта при изпълнителните директори и директорите без изпълнителни функции). Този вариант ще има много голямо **въздействие върху социалните и основните права** поради факта, че ползите от него, свързани с равенството между двата пола, ще са съществени. При него ще бъде постигната най-дълбока и най-устойчива промяна в управленската и бизнес култура, което ще доведе до най-големите положителни въздействия върху положението на жените на трудовия пазар. Обратно, ограничението на правата в членове 16 и 17 от Хартата ще бъде по-съществено, ако съображенията,

свързани с равенството между жените и мъжете ограничи избора при назначаването на изпълнителния член, отговарящ за ежедневното управление на дружеството и за най-важните стопански операции. Въпреки това ограничението не изглежда несъразмерно и особено като се има предвид важността на целта за равенство между жените и мъжете, която е призната както в Хартата, така и в договорите. В допълнение това ограничение може да бъде смекчено, тъй като дружествата няма да бъдат задължени да изпълнят целта по отношение на състава от гледна точка на разпределението между мъжете и жените в случаите, когато не могат да намерят кандидати с подобни квалификации от по-малко представения пол, например в сектори с особено слабо участие на жени в работната сила и управлението и когато за изпълнителните позиции се изискват специални експертни знания и опит в този сектор. При избора на този вариант създателите на политиката трябва съзнателно да вземат предвид степента на ограниченията по отношение на основните права на акционерите.

Този вариант ще доведе до много значителни **положителни ефекти върху икономиката в по-широк смисъл**, а именно по отношение на намаляването на разликите в равнището на заетост и в заплащането при жените и мъжете и увеличението в средната възвръщаемост от образованието. Задължителните мерки по отношение на членовете на управителни съвети със и без изпълнителни функции ще имат много съществено положително въздействие върху **корпоративното управление и резултатите на дружествата** могат да се подобрят, като средната възвръщаемост от капитала нарасне с 3,95 % в сравнение с базовия сценарий. Това ще доведе до нарастване на нетните приходи на дружествата, допуснати до борсова търговия, от около 23,7 млрд. EUR съгласно консервативната прогноза

При вариант 5 се очаква общите годишни **инвестиционни разходи** в ЕС за периода 2017—2020 г. да достигнат 26,5 млн. EUR, след което разходите ще намалеят до 5 млн. EUR за периода 2021—2030 г. Тези инвестиционни разходи не са ниски, но те са доста умерени на фона на ползите на равнището на дружествата, представени по-горе, дори ако не се вземат предвид макроикономическите ползи. **Административната тежест** за дружествата и **разходите за мониторинг** за държавите членки ще бъдат същите като при варианти 3 и 4, съответно в размер на 124 000 EUR и 100 000 EUR годишно.

6. СРАВНЕНИЕ НА ВАРИАНТИТЕ

Очаква се всички варианти на политика да засегнат основните причини за проблема и да спомогнат за намаляването в различна степен или дори за разчупването на „порочния кръг“, който пречи на жените да участват в управителните съвети. Резултатът от сравнението на последиците от различните варианти на политика беше, че i) задължителните мерки са по-ефективни за постигане на целите на политиката от незадължителните мерки, ii) мерки, насочени както към изпълнителните членове на управителните съвети, така и към членовете без изпълнителни функции, са по-ефективни от мерките, насочени единствено към една група, и iii) задължителните мерки ще донесат повече обществени и икономически ползи от незадължителните мерки.

В същото време задължителните мерки биха довели до сравнително по-големи разходи и административна тежест, които обаче са доста умерени в сравнение с очакваните икономически ползи. Освен това степента на ефективност на различните варианти на политика е пряко свързана със степента на отражение върху правата на дружествата и

акционерите в ролята на техни собственици. В сравнение с евентуална незадължителна мярка с видимо на практика, но ограничено въздействие, значителното увеличение на въздействието по отношение на целите на политиката налага нуждата от инструмент с обвързваща сила, при който се определят цели за състава на управителните съвети на дружествата. Макар последиците от всеки един от вариантите за основните права да са обосновани и да съответстват на принципа на пропорционалност с оглед на легитимността на целите на политиката и присъщите предпазни мерки, вариантите, при които се въвеждат количествени цели за изпълнителните членове, които са хората с пряка отговорност за оперативното ежедневно управление на дружеството, биха въздействали най-благоприятно, но в същото време биха представлявали най-съществена намеса.

Изборът на вариант ще зависи от това дали по-високите разходи и по-голямото отражение върху основните права, свързани със задължителните мерки, могат да бъдат оправдани с техните по-значими социално-икономически ползи, или дали незадължителните мерки следва да бъдат предпочетени, тъй като макар да създават по-несъществени социално-икономически ползи и да са по-малко ефективни по отношение на изпълнението на целите на политика, те също така включват по-малко ограничения пред упражняването на основните права. Мненията на заинтересованите страни ще бъдат внимателно разгледани при избора между различните варианти.

Очаква се административната тежест да бъде минимална за всички варианти на политиката, тъй като те ще се прилагат само за дружества, допуснати до борсова търговия, за които се предполага, че могат да използват съществуващите механизми за докладване, за да предоставят необходимата информация за спазването на държавите членки. По време на предварителния подбор на вариантите на политиката, тези варианти, които биха могли да доведат до административна тежест, бяха отхвърлени на ранен етап.

7. УСЛОВИЯ ЗА МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА

В случай че бъде предвидена задължителна мярка на равнище ЕС (варианти 3—5), държавите членки трябва да следят дали дружествата, допуснати до борсова търговия, спазват целите и докладват на Комисията относно ситуацията по отношение на изпълнението на национално равнище. От своя страна, Комисията ще следи дали правно обвързващият инструмент е бил транспониран и дали се прилага правилно на национално равнище. Впоследствие Комисията ще представя редовни доклади за напредъка до Европейския парламент и до Съвета. Очаква се евентуална правно обвързваща мярка на ЕС да бъде с временен характер, т.е. че тя ще бъде отменена след няколко години, при условие че е постигнат достатъчен напредък и при наличието на реалистична прогноза, че нарастващата тенденция за участие на жените в процесите на вземане на икономически решения ще се запази и след преустановяването на мярката на равнище ЕС.