



EVROPSKÁ
KOMISE

V Bruselu dne 14.11.2012
SWD(2012) 349 final

PRACOVNÍ DOKUMENT ÚTVARŮ KOMISE

Průvodní dokument

**POSOUZENÍ DOPADU OHLEDNĚ NÁKLADŮ A PŘÍNOSŮ LEPŠÍ GENDEROVÉ
VYVÁŽENOSTI V ŘÍDÍCÍCH A DOZORČÍCH ORGÁNECH SPOLEČNOSTÍ
KOTOVANÝCH NA BURZE**

Shrnutí

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

PRACOVNÍ DOKUMENT ÚTVARŮ KOMISE
Průvodní dokument

**POSOUZENÍ DOPADU OHLEDNĚ NÁKLADŮ A PŘÍNOSŮ LEPŠÍ GENDEROVÉ
VYVÁŽENOSTI V ŘÍDÍCÍCH A DOZORČÍCH ORGÁNECH SPOLEČNOSTÍ
KOTOVANÝCH NA BURZE**

Shrnutí

1. DEFINICE PROBLÉMU

Pro řídicí a dozorčí orgány společností v EU je charakteristická přetrvávající a zjevná genderová nevyváženost: pouze 13,7 % členů řídicích a dozorčích orgánů jsou v současné době ženy. Ženy představují pouze 15 % členů dozorčí rady / nevykonných členů správní rady v EU.

Ukazuje se, že ženy jsou ve srovnání s muži od samého počátku systematicky znevýhodňovány, pokud jde o jejich přístup k nejvyšším vedoucím pozicím, přestože mají nejen vzdělání¹ a praxi² nutnou pro práci na nejvyšších úrovních ekonomického rozhodování, ale také vůli³ a připravenost⁴ tyto funkce vykonávat. V okamžiku, kdy se ženy snaží plně využít svého profesního potenciálu, naráží na překážky související s praktikami a kulturou společností. Stávající postupy přijímání zaměstnanců do řídicích a dozorčích orgánů jsou velmi netransparentní, což přispívá k vytváření těchto překážek, a tím i k narušování optimálního fungování trhu práce, pokud jde o nejvyšší řídicí funkce v celé EU.

Nedostatečné zastoupení žen v řídicích a dozorčích orgánech kotovaných společností v EU vede k promarnění příležitosti plného využití lidského kapitálu EU, neboť tak přicházíme o pozitivní externí účinky související s větší účastí žen v řídicích a dozorčích orgánech, které jsou přínosné pro hospodářství jako celek.

Za prvé, genderová nevyváženost v řídicích a dozorčích orgánech kotovaných společností v EU představuje promarněnou příležitost na úrovni společnosti. Četné ukazatele správy a řízení společnosti poukazují na přínosy větší genderové diverzity v řídicích a dozorčích orgánech společností. Z mnoha důkazů vyplývá, že společnosti s větší genderovou diverzitou mají větší zisky a že ze statistického hlediska jsou rozdíly významné za předpokladu, že je úroveň zastoupení žen v řídicích a dozorčích orgánech natolik vysoká, aby mohla ovlivnit způsoby jednání v rozhodovacím procesu.

¹ Téměř 60 % absolventů vysokých škol jsou ženy. Viz Eurostat, Vysokoškolští studenti (ISCED 5-6) podle studijního oboru a pohlaví [educ_enr15], 2009.

² Ženy představují zhruba 45 % zaměstnanců v celé EU. Viz Eurostat, Zaměstnanost podle pohlaví, věkových skupin a státní příslušnosti [lfsq_egan], třetí čtvrtletí roku 2011.

³ Ze studií vyplývá, že výslovné přání dále postupovat v kariéře vyjádřilo 83 % žen ve středně vysokých pozicích. Viz http://www.mckinsey.com/Client_Service/Organization/Latest_thinking/Unlocking_the_full_potential.

⁴ Na rozdíl od běžně uváděného přesvědčení, že na vedoucí pozice v řídicích a dozorčích orgánech společností v EU není dostatek kvalifikovaných kandidátek, v databázi z roku 2012 vytvořené evropskými obchodními školami je uvedeno, že více než 7 000 žen schopných pracovat v řídicích a dozorčích orgánech kotovaných společností má pro tuto práci vhodný profesní profil a je k nástupu do uvedených orgánů připraveno. Viz http://gallery.mailchimp.com/3ad8134be288a95831cc013aa/files/2012_5_Commissioner_Reding_Initiative.pdf.

Za druhé, nedostatečné zastoupení žen má negativní vedlejší účinky v širším hospodářském kontextu. Vede k rozdílu v zaměstnanosti mužů a žen, pokud jde o zastoupení mužů a žen zaměstnaných na různých úrovních odpovědnosti ve společnostech, například ve vedoucích pozicích pod úrovní řídicího a dozorčího orgánu, ale také pokud jde o celkové zastoupení obou pohlaví na trhu práce. Dále vede k rozdílu v odměňování žen a mužů: ženy v EU stále vydělávají v průměru o zhruba 16 % méně než muži, přičemž tento rozdíl je ještě větší v kotovaných společnostech. Nižší míra zaměstnanosti žen a jejich nižší mzdy znamenají navíc nižší návratnost investic do vzdělání pro jednotlivce i veřejný sektor, což se odráží na výši hrubého domácího produktu (HDP) EU.

Aby mohla EU vyřešit demografické výzvy, úspěšně konkurovat v globalizovaném hospodářství a zajistit komparativní výhody vůči třetím zemím, bude muset plně využívat lidského kapitálu a ženám umožnit, aby se ujal vedoucích pozic. Je to nezbytné pro oživení hospodářského růstu, jak je stanoveno ve strategii Evropa 2020. Tento názor byl rovněž potvrzen veřejnou konzultací, z níž vyplynul konsensus všech zúčastněných stran. Ty se shodly na tom, že poskytnout ženám možnost, aby se ujal vedoucích pozic ve společnosti, je důležité jak pro výkonnost společnosti, tak pro hospodářský růst. Přestože je tato potřeba i hospodářské přínosy plynoucí z posilování genderové diverzity mezi pracovníky uznávána, trhy nejsou schopny zajistit v tomto ohledu zlepšení. Toto selhání trhu lze vysvětlit tendencí určitých skupin velmi homogenního složení, které toto složení chtějí zachovat z důvodu neochoty pracovat s osobami z jiné profese či osobami opačného pohlaví a upřednostňují spolupráci s osobami náležejícími k jejich vlastní skupině.

Současný nedostatek žen v řídicích a dozorcích orgánech vytváří začarovaný kruh, kvůli kterému ženy stále nejsou dostatečně zastoupeny v rozhodovacích procesech. Stávající složení řídicího a dozorčího orgánu má vliv na postoj podniků k rovnosti žen a mužů a negativně je ovlivňuje v jejich rozhodování jmenovat více žen do řídicího a dozorčího orgánu. Nedostatek žen v řídicích a dozorcích orgánech rovněž znamená nedostatek adekvátních mentorů, sponzorů a příkladů úspěšných pracovníků, které by mohly usnadnit kariérní postup žen a ke členství v řídicích a dozorcích orgánech připravit ty ženy, u nichž se předpokládá, že mají velké schopnosti vykonávat řídicí funkce.

Přestože byla přijata dvě doporučení Rady (1984 a 1996), několik legislativních i nelegislativních iniciativ na vnitrostátní úrovni a několikrát byl zaznamenán pokus o samoregulaci, zastoupení žen v řídicích a dozorcích orgánech kotovaných společností se zvýšilo pouze z o něco více než 5 % v roce 2013 na 13,7 % v roce 2012. Očekává se, že se zastoupení žen bude zvyšovat zhruba stejným tempem a v roce 2020 dosáhne 20,4 %. Mezi zúčastněnými stranami panuje obecná shoda, pokud jde o nutnost přijetí opatření k dosažení rychlejšího pokroku.

Rozdílné právní předpisy nebo jejich neexistence na vnitrostátní úrovni navíc také vytváří překážky na vnitřním trhu tím, že stanoví rozdílné požadavky na správu a řízení evropských společností kotovaných na burze. Tyto rozdíly mohou vést k praktickým komplikacím pro kotované společnosti působící v přeshraničním kontextu, jakož i pro kandidáty na pozice v řídicích a dozorcích orgánech. Ve většině členských států jsou výběrová řízení a kritéria související s požadovanou kvalifikací pro pozice v řídicích a dozorcích orgánech v současnosti netransparentní, což značně brání větší diverzitě mezi členy řídicího a dozorčího orgánu a negativně ovlivňuje profesní dráhu kandidátů do řídicího a dozorčího orgánu, jejich svobodu pohybu, jakož i rozhodování investorů.

2. SUBSIDIARITA A PROPORCIONALITA

Rovnost žen a mužů je jedním ze základních cílů EU, jak je uvedeno ve smlouvách EU (čl. 3 odst. 3 Smlouvy o EU), jakož i v Listině základních práv Evropské unie (článek 23). Podle článku 8 SFEU Unie musí při všech svých činnostech usilovat o odstranění nerovností a podporovat rovné zacházení pro muže a ženy. Právo EU přijímat opatření k uplatnění zásady rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti vyplývá z čl. 157 odst. 3 SFEU.

Stávající a stále se prohlubující rozdíly mezi členskými státy, pokud jde o zastoupení žen v řídicích a dozorcích orgánech kotovaných společností, lze vysvětlit tak, že ačkoli členské státy mohou přijmout opatření na řešení nedostatečného zastoupení žen v ekonomickém rozhodování, mnoho z nich není ochotno jednat ze své vlastní iniciativy, nebo v případě, že z vlastní iniciativy jednají, narážejí na odpor. Nerovnováhu v celé Unii lze tudíž snížit pouze přijetím společného přístupu, přičemž potenciálu pro rovnost žen a mužů, konkurenceschopnosti a růstu lze lépe dosáhnout prostřednictvím koordinovaných opatření na úrovni EU spíše než prostřednictvím vnitrostátních iniciativ, které mají rozdílnou působnost, ambice a účinnost. Pouze opatření na úrovni EU může pomoci zaručit optimální využívání stávajícího potenciálu talentovaných žen. **Iniciativa na úrovni EU v této oblasti by proto zcela respektovala zásadu subsidiarity.**

Opatření na úrovni EU je odůvodnitelné pouze v případě, že je nezbytné k řešení přetrvávajícího problému nedostatečného zastoupení žen. Aby bylo v souladu se zásadou subsidiarity, bude toto legislativní opatření tudíž dočasné.

Navrhované opatření je v souladu se zásadou proporcionality, jelikož by se omezilo na stanovení společných cílů a zásad. V duchu minimální harmonizace by měl být členským státům poskytnut dostatek volnosti při určování toho, jak by mělo být těchto společných cílů s přihlédnutím k vnitrostátním okolnostem nejlépe dosaženo. Žádné závazné opatření EU by nezasahovalo do práva společností jmenovat ty nejlépe kvalifikované členy řídicího a dozorčího orgánu. Toto opatření by plně respektovalo požadavky na pozitivní diskriminaci vyjádřené v relevantní judikatuře Soudního dvora Evropské unie, jejímž specifickým účelem je zajištění souladu se zásadou proporcionality.

3. CÍLE

Obecným cílem je podpořit rovnost žen a mužů v ekonomickém rozhodování a plně využít stávajících zdrojů talentů v zájmu vyváženějšího zastoupení mužů a žen v řídicích a dozorcích orgánech společností, čímž se přispěje k plnění cílů strategie Evropa 2020. V souladu s jednotlivými součástmi problému lze definovat dva **konkrétní cíle**: i) omezit překážky, se kterými se ženy potýkají na cestě k pozicím v řídicích a dozorcích orgánech a ii) zlepšit správu a řízení společností, jakož i jejich výkonnost. To by vedlo k provoznímu cíli spočívajícímu ve stanovení společného cíle pro zastoupení obou pohlaví v řídicích a dozorcích orgánech kotovaných společností, kterého má být dosaženo do roku 2020.

4. VARIANTY

Zjistilo se, že ke zlepšení genderové diverzity v řídicích a dozorcích orgánech společností je nutná minimální harmonizace opatření, a provedl se přezkum variant, při němž byly zohledněny zásady subsidiarity a proporcionality, jakož i soulad s Listinou základních práv

Evropské unie (dále jen „Listina“) a s ostatními politikami Komise. Z toho vyplývá časové omezení jakékoli potenciální iniciativy, jakož i omezení její oblasti působnosti. Výše uvedené by se tudíž vztahovalo pouze na kotované společnosti, s výjimkou malých a středních podniků. Kotované společnosti jsou velmi viditelné a mají zásadní hospodářský význam. Navíc zastoupení žen v jejich řídicích a dozorčích orgánech je jedno z nejnižších ve srovnání s jinými analyzovanými kategoriemi.

Vycházíme-li z pracovního předpokladu, pak se cíl stanovený ve zvolených variantách pohybuje ve výši 40 %. Tento procentní údaj se nachází mezi minimálním „kritickým množstvím“, jež bylo shledáno nutným pro udržitelný dopad na výkonnost řídicích a dozorčích orgánů (30 %), a kompletní genderovou rovnováhou (50 %). Stanovením lhůty pro splnění cíle do roku 2020 by se umožnila harmonizace úsilí o zvýšení počtu žen v řídicích a dozorčích orgánech společností v celé EU, přičemž by byly dostatečně zohledněny rozdílné výchozí situace v různých členských státech.

4.1. Varianta č. 1: Zachování stávající situace

Tato politická varianta by nezahrnovala žádné nové opatření na úrovni EU, jednoduše by představovala pokračování stávající situace.

4.2. Varianta č. 2: Právně nezávazná varianta

Tato varianta by měla podobu nezávazného doporučení, na základě kterého by členské státy měly přijmout vhodná opatření pro dosažení – do roku 2020 – alespoň 40% zastoupení obou pohlaví v řídicích a dozorčích orgánech společností, přičemž toto opatření by se vztahovalo jak na členy představenstva / výkonné členy správní rady, tak na členy dozorčí rady / nevýkonné členy správní rady kotovaných společností v EU.

4.3. Varianta č. 3: Minimální právně závazná varianta – cíl stanovený pouze pro členy dozorčí rady / nevýkonné členy správní rady

Závazná legislativní varianta by zavedla kvantifikovaný cíl, konkrétně dosažení alespoň 40% zastoupení obou pohlaví v dozorčích radách / správních radách společností do roku 2020, který by se uplatnil pouze v případě členů dozorčí rady / nevýkonných členů správní rady kotovaných společností v EU. Tato varianta by se stejně jako obě následující varianty nevztahovala na malé a střední podniky a byla by dočasně povahy.

4.4. Varianta č. 4: Prozatímní právně závazná varianta – cíl stanovený pro členy dozorčí rady / nevýkonné členy správní rady a flexibilní cíl stanovený pro členy představenstva / výkonné členy správní rady

Kromě legislativní varianty s kvantifikovaným cílem 40 % pro členy dozorčí rady / nevýkonné členy správní rady by touto variantou byla zavedena povinnost stanovit flexibilní cíl pro členy představenstva / výkonné členy správní rady. Ten by si stanovily samy kotované společnosti s přihlédnutím k jejich vlastní konkrétní situaci.

4.5. Varianta č. 5: Maximální právně závazná varianta – cíle stanovené jak pro členy představenstva / výkonné členy správní rady, tak pro členy dozorčí rady / nevýkonné členy správní rady

Tato varianta by zavedla kvantifikovaný cíl, konkrétně dosažení genderové diverzity v řídicích a dozorčích orgánech společností, přičemž podíl zastoupení obou pohlaví by musel

být do roku 2020 alespoň 40%, a to jak v případě členů představenstva / výkonných členů správní rady, tak v případě členů dozorčí rady / nevýkonných členů správní rady kotovaných společností v EU.

5. POSOUZENÍ DOPADU

5.1. Posouzení varianty č. 1

Pokud nebude podniknuto žádné další opatření, lze předvídat pomalý pokrok při dosahování obecných i konkrétních cílů, neboť se očekává, že **účast žen** v řídicích a dozorcích orgánech společností by měla dosáhnout do roku 2020 pouze 20,84 %. Tato politická varianta by proto měla zanedbatelný **dopad na sociální a základní práva**, nebo v případě základních práv dokonce dopad žádný (pokud jde o úroveň EU) vzhledem k tomu, že by Listina podle svého čl. 51 odst. 1 nebyla použitelná na opatření přijatá členskými státy, kterými se neprovádí právní předpisy Unie.

Dopad na **rozdíly v zaměstnanosti mužů a žen** by byl velmi omezený, neboť pravděpodobnost, že budou muži zastávat funkce v řídicích a dozorcích orgánech je ve srovnání se ženami čtyřikrát větší, a pravděpodobnost, že budou muži zastávat vedoucí funkci je dvakrát větší než u žen. **Rozdíl v odměňování žen a mužů**, který odpovídá rozdílu v platu žen a mužů v kotovaných společnostech by činil 23,72 %, zatímco průměrná **návratnost investic do vzdělání** by činila 18,2 % pro jednotlivce a 22,11 % pro veřejný sektor. Očekává se, že **výkonnost společností** dosáhne v průměru 10,78 % návratnosti vlastního kapitálu v případě kotovaných společností v zemích EU-27.

Jelikož zachováním stávající situace nedojde ke změnám v **investicích** ani v **administrativní zátěži**, příslušné náklady se odhadují na nulu.

5.2. Posouzení varianty č. 2

Očekává se, že by se vzhledem k právně nezávaznému charakteru této varianty pro dané nezávazné opatření rozhodly pouze ty členské státy, v nichž je tato otázka v současné době předmětem diskuse. Na základě dosavadních zkušeností by měl být účinek doporučení omezený. **Účast žen** v řídicích a dozorcích orgánech kotovaných společností by měla podle této varianty dosáhnout do roku 2020 23,57 %, což je ve srovnání s možností č. 1 nepatrně více (o 2,73 procentní body). Tato varianta by měla spíše malý dopad na **sociální a základní práva**, neboť výhody, které by v tomto případě plynuly z rovnosti žen a mužů, by byly velmi malé. V případě, že by doporučení bylo provedeno a dosáhlo se cíle, který je v něm stanoven a kterým je zvýšení podílu žen v řídicích a dozorcích orgánech společností – čímž by se snížily rozdíly mezi muži a ženami – pozitivně by se přispělo k prosazování rovnosti žen a mužů a práv zakotvených v čl. 15 (Právo svobodné volby povolání a právo pracovat) a článku 23 (Rovnost žen a mužů) Listiny. Vzhledem k tomu, že opatření členských států přijatá na základě doporučení je nutno považovat za uplatňování práva Unie ve smyslu čl. 51 odst. 1 Listiny, měly by členské státy zajistit, aby negativní dopad na práva zakotvená v člancích 16 (Svoboda podnikání) a 17 (Právo na vlastnictví) Listiny byl co nejvíce omezen.

Tato varianta by měla mírné pozitivní **vedlejší účinky v širším hospodářském kontextu**, pokud jde o snižování rozdílů v zaměstnanosti žen a mužů a rozdílů v jejich odměňování a o pokud jde o zvyšování průměrné návratnosti investic do vzdělání. Vzhledem k tomu, že počet žen ve funkci členů představenstva / výkonných členů správní rady i ve funkci členů dozorčí

radu / nevýkonných členů správní rady by se zvýšil jen nepatrně, celkové aspekty **správy a řízení společnosti** by měly být podle očekávání ovlivněny jen nepatrně. Na základě opatrného odhadu by se měla **výkonnost společnosti** měřená jako návratnost vlastního kapitálu zvýšit o 0,67 % v porovnání s výchozí situací, což by pro kotované společnosti znamenalo další čisté výnosy ve výši přibližně 4 miliard EUR.

Investiční náklady by nesly pouze členské státy, které by se řídily doporučením, a v případě nezávazných vnitrostátních opatření pouze společnosti, které tato opatření provedly. Na tomto základě se celkové roční **investiční náklady** v EU odhadují na 3,7 milionu EUR za období 2017–2020 a na 651 800 EUR za období 2021–2030. Průměrná roční **administrativní zátěž** spojená s povinnostmi, kterou mají všechny dotyčné společnosti v souvislosti s předložením zprávy o zastoupení žen a mužů v jejich řídicích a dozorčích orgánech, by činila 115 000 EUR. Předpokládá-li se, že všechny členské státy, jež přijmou opatření, zajistí rovněž monitorování pokroku, pak se průměrné roční celkové náklady na toto **monitorování** v EU odhadují na 93 000 EUR.

5.3. Posouzení varianty č. 3

Vychází-li se z předpokladu úplného souladu s daným cílem, byla by touto variantou **účast žen** v dozorčích radách / správních radách společností zvýšena do roku 2020 na 32,58 %. Ve srovnání s variantou č. 1 by se tedy jednalo o hmatatelný růst ve výši 11,74 procentního bodu. Vzhledem k tomu, že by se účast žen jakožto členů dozorčí rady / nevýkonných členů správní rady zvýšila na 40 %, měla by tato varianta výrazný **dopad na sociální a základní práva**. Výhody, které by vyplynuly z rovnosti žen a mužů, by proto byly citelné v daleko větším rozsahu. Tato varianta by měla jasný pozitivní dopad na rovnost žen a mužů a na práva stanovená v článcích 15 a 23 Listiny. Přestože by i tato varianta představovala omezení práv stanovených v článcích 16 a 17 Listiny – tím, že by omezila práva společností rozhodnout o tom, kdo je bude řídit a kdo na ně bude dohlížet –, nadále by zajišťovala ochranu uvedených práv, neboť by byl společností ponechán dostatečně široký prostor pro vlastní uvážení, pokud jde o výběr nejkvalifikovanějších členů řídicího a dozorčího orgánu; tento nástroj by totiž ovlivňoval pouze celkové genderové složení dozorčí rady / správní rady společností. Tato varianta by představovala menší omezení, neboť se týká pouze členů dozorčí rady / nevýkonných členů správní rady, jejichž funkce nezahrnuje úkoly spojené s každodenním řízením společnosti. Jestliže společnosti nejsou schopny najít stejně kvalifikované ženy pro pozice v dozorčí radě / správní radě, uvedený cíl pro ně není povinný.

Tato varianta by měla pozitivní **vedlejší účinek v širším hospodářském kontextu**, pokud jde o snižování rozdílů v zaměstnanosti žen a mužů a rozdílů v jejich odměňování a o pokud jde o zvyšování průměrné návratnosti investic do vzdělání. Měla by výrazný pozitivní dopad na **správu a řízení společnosti**, přičemž dopad na dynamiku fungování dozorčí rady / správní rady by byl znatelný. Zvýšení počtu žen v dozorčí radě / správní radě by dále jasně pozitivně ovlivnilo **výkonnost společnosti**, neboť tato varianta přináší **čisté výnosy**, jež jsou výrazně vyšší, než je tomu u varianty č. 2, tedy podle opatrného odhadu povede k nárůstu čistého příjmu kotovaných společností ve výši zhruba 15,7 miliard EUR. Průměrná návratnost vlastního kapitálu by měla podle prognózy stoupnout o 2,61 % v porovnání s výchozí situací.

Pro maximální využití dostupného potenciálu talentů by tato varianta vyžadovala celkové roční **investiční náklady** za období 2017–2020 ve výši 16,6 milionu EUR a za období 2021–2030 ve výši 3 milionů EUR. Touto variantou by navíc vznikla celková roční **administrativní zátěž** ve výši 124 000 EUR související s předkládáním zpráv společnostmi, zatímco členským

státům by vznikly roční náklady ve výši 100 000 EUR související s **monitorováním** učiněného pokroku.

5.4. Posouzení varianty č. 4

Dopad této varianty na členy dozorčí rady / nevýkonné členy správní rady by byl tentýž jako u varianty č. 3. Pokud jde o flexibilní cíl pro členy představenstva / výkonné členy správní rady, předpokládá se, že každá společnost by nahradila jednoho muže ve funkci člena představenstva / výkonného člena správní rady jednou ženou (přičemž průměrná velikost řídicího a dozorčího orgánu by se nezměnila). To by znamenalo výrazné zvýšení **účasti žen** ve výkonných orgánech na 34,11 % do roku 2020, čímž by se téměř zdvojnásobil počet žen ve funkci členů představenstva / výkonných členů správní rady a jejich celkový počet by se zvýšil o 13,27 procentního bodu ve srovnání s variantou č. 1. Důvodem by bylo zvýšení počtu žen mezi členy představenstva / výkonnými členy správní rady – konkrétně na 14,44 % – nehledě na cíl, kterým je 40% zastoupení mezi členy dozorčí rady / nevýkonnými členy správní rady. Tato varianta by rovněž vedla k výraznému dopadu na **sociální a základní práva** (podobně jako plánovaná varianta č. 3), neboť související výnosy, které plynou z rovnosti žen a mužů, by byly tytéž. Tato minimální právně závazná varianta – která jen nepatrně přesahuje rozsah varianty č. 3, pokud jde o dimenzi lidských práv, a která by pro společnost představovala pobídku ke zvyšování podílu žen mezi členy představenstva / výkonnými členy správní rady, a otevírala jim tak cestu k nejvyšším řídicím funkcím – by mohla pozitivní účinky na práva zakotvená v člancích 15 a 23 Listiny nicméně ještě více posílit. Varianta č. 4 by negativní dopad na práva zakotvená v člancích 16 a 17 nezvýšila, neboť každá společnost by si mohla stanovit vlastní cíle a vymezit rozsah svých ambicí.

Tato varianta by měla výrazný pozitivní **vedlejší účinek v širším hospodářském kontextu**, pokud jde o snížení rozdílů v zaměstnanosti mužů a žen a rozdílů v jejich odměňování a pokud jde o zvýšení průměrné návratnosti investic do vzdělání. Ukazatele **správy a řízení společnosti** by byly v rámci této varianty mnohem pozitivnější. **Výkonnost společnosti** by se také výrazně zlepšila. Očekává se, že se odpovídající **čisté výnosy** budou dále zvyšovat a pro kotované společnosti z nich podle opatrného odhadu vyplyne dodatečný čistý příjem ve výši zhruba 23,7 miliardy EUR, neboť průměrná návratnost vlastního kapitálu se podle prognózy zvýší ve srovnání s výchozí situací o 2,92 %.

Podle této varianty se výše celkových ročních **investičních nákladů** za období 2017–2020 odhaduje na 18,3 milionu EUR a za období 2021–2030 na 3,5 milionu EUR. Tyto investiční náklady sice nejsou zanedbatelné, ale jsou velmi nízké vzhledem k výše uvedeným přínosům pro společnosti, a to nehledě na přínosy makroekonomické. **Administrativní zátěž** společností a **náklady na monitorování**, které by nesly členské státy, by byly stejné jako u varianty č. 3, tedy v případě administrativní zátěže 124 000 EUR a v případě nákladů na monitorování 100 000 EUR, vzhledem k tomu, že varianta č. 4 v porovnání s variantou č. 3 nestanoví žádné další požadavky.

5.5. Posouzení varianty č. 5

Tato varianta – za předpokladu, že bude zcela dodržena – by měla být nejúčinnější, pokud jde o zvýšení **podílu žen** v řídicích a dozorčích orgánech společností. Očekává se, že do roku 2020 tento podíl dosáhne 40 % v případě členů představenstva / výkonných členů správní rady i členů dozorčí rady / nevýkonných členů správní rady (ve srovnání s variantou č. 1 by toto zvýšení o 19,6 procentního bodu na úrovni řídicích a dozorčích orgánů vedlo ke zvýšení o 32,19 procentního bodu v případě členů představenstva / výkonných členů správní rady a o

15,25 procentního bodu v případě členů dozorčí rady / nevýkonných členů správní rady). Tato varianta by měla velmi výrazný dopad na **sociální a základní práva**, neboť výhody spojené s rovností žen a mužů by byly obrovské. Umožnila by maximální dalekosáhlé a udržitelné změny v řízení a kultuře podniku, přičemž dopad na postavení žen na pracovním trhu by byl nejpozitivnější. Práva uvedená v člancích 16 a 17 Listiny by ovšem byla více omezena, neboť by se tímto přístupem k rovnosti žen a mužů omezila svoboda výběru při jmenování výkonných členů zodpovědných za každodenní řízení společnosti a za nejdůležitější obchodní transakce. Toto omezení se však nezdá být nepřiměřeným, zejména vzhledem k významu zamýšleného cíle rovnosti žen a mužů, která je uznána v Listině i ve Smlouvách. Kromě toho lze toto omezení zmírnit, protože by společnosti nemusely cíl rovnosti žen a mužů splnit v případě, že by nebylo možné najít stejně kvalifikované kandidáty nedostatečně zastoupeného pohlaví, a to například v odvětvích, kde je zastoupení žen v pracovním procesu a v řídicích funkcích obzvláště nízké a kde výkonné pozice vyžadují zvláštní odborné znalosti a zkušenosti v daném odvětví. Tvůrci politik by měli při výběru této varianty vzít plně v úvahu rozsah omezení základních práv akcionářů.

Tato varianta by měla velmi pozitivní **vedlejší účinek v širším hospodářském kontextu**, pokud jde o snižování rozdílů v zaměstnanosti žen a mužů a rozdílů v jejich odměňování a pokud jde o zvyšování průměrné návratnosti investic do vzdělání. Závazná opatření pro členy představenstva / výkonné členy správní rady a členy dozorčí rady / nevýkonné členy správní rady by velmi významně pozitivně ovlivnila **správu a řízení společnosti** a pokud jde o **výkonnost společnosti**, průměrná návratnost vlastního kapitálu by se mohla v porovnání s výchozí situací zvýšit o 3,95 %. Podle opatrného odhadu by to vedlo k nárůstu čistého příjmu kotovaných společností ve výši zhruba 23,7 miliard EUR.

Očekává se, že podle varianty č. 5 by celkové roční **investiční náklady** v EU za období 2017–2020 činily 26,5 milionu EUR a poté by se za období 2021–2030 snížily na 5 milionů EUR. Tyto investiční náklady sice nejsou zanedbatelné, ale jsou spíše nízké v porovnání s výše uvedenými přínosy pro společnosti, a to nehledě na přínosy makroekonomické. **Administrativní zátěž** společností a **náklady na monitorování**, které nesou členské státy, by byly stejné jako ve variantách č. 3 a č. 4, tedy ročně 124 000 EUR (v případě administrativní zátěže) a 100 000 EUR (v případě nákladů na monitorování).

6. SROVNÁNÍ VARIANT

Od všech variant se očekává, že budou řešit hlavní příčiny problému a v různé míře pomohou snížit nebo dokonce prolomit začarovaný kruh, který ženám brání v účasti v řídicích a dozorčích orgánech. Z porovnání dopadu různých variant vyplývá, že i) závazná opatření jsou, pokud jde o plnění cílů, účinnější než nezávazná opatření, ii) opatření zaměřená na členy představenstva / výkonné členy správní rady i členy dozorčí rady / nevýkonné členy správní rady jsou účinnější než opatření, jež se zaměřují pouze na jednu skupinu a iii) závazná opatření přináší více společenských a hospodářských výhod než nezávazná opatření.

Ze závazných opatření by zároveň vyplynuly komparativně vyšší náklady a administrativní zátěž, jež jsou nicméně spíše nízké vzhledem k očekávaným hospodářským přínosům. Kromě toho je stupeň účinnosti různých variant přímo spjat s rozsahem zásahu do práva společností a do práva akcionářů jakožto vlastníků těchto společností. V porovnání s nezávazným opatřením, jež má hmatatelný, avšak omezený účinek, je pro výrazné zvýšení dopadu – pokud jde o politické cíle – potřeba vytvořit závazný nástroj, který by stanovil cíle týkající se složení řídicích a dozorčích orgánů společností. Zatímco je dopad všech variant na základní práva

opodstatněný a s ohledem na legitimitu politických cílů a pevně stanovených záruk je v souladu se zásadou proporcionality, varianty stanovující kvantifikované cíle pro členy představenstva / výkonné členy správní rady, jež jsou osobami přímo odpovědnými za operativní každodenní řízení společnosti, by sice byly nejvíce přínosné, ale představovaly by také největší zásahy.

Volba varianty bude záviset na tom, zda by bylo možné zvýšené náklady a rozsáhlejší zásahy do základních práv, které vyplynou ze závazných opatření, odůvodnit většími sociálními a hospodářskými přínosy, nebo zda by se měla upřednostnit nezávazná opatření z toho důvodu, že ačkoli přinesou méně sociálních a hospodářských výhod a budou méně účinné, pokud jde o plnění cílů, povedou k menším omezením při výkonu základních práv. Názory zúčastněných stran budou při volbě z několika různých variant plně zohledněny.

U všech variant by měla být administrativní zátěž minimální, neboť by tyto varianty platily pouze pro kotované společnosti, u kterých se předpokládá, že mohou členským státům poskytovat potřebné informace o plnění povinností a využít k tomu stávajících mechanismů pro podávání zpráv. Varianty, u kterých se v průběhu předběžného rozboru všech variant zjistilo, že by pravděpodobně vedly k administrativní zátěži, byly závčas vyloučeny.

7. MONITOROVACÍ A HODNOTÍCÍ OPATŘENÍ

Pokud by na úrovni EU bylo přijato závazné opatření (varianta č.3 až č.5), musely by členské státy zajistit monitorování kotovaných společností, aby zjistily, zda tyto společnosti dodržují dané cíle, a musely by Komisi předložit zprávu o stavu provádění na vnitrostátní úrovni. Komise by zase monitorovala řádné používání a provádění závazného nástroje na vnitrostátní úrovni. Komise by poté pravidelně informovala Evropský parlament a Radu o dosaženém pokroku. Očekává se, že právně závazné opatření EU by bylo časově omezeno, což znamená jeho zrušení po několika letech v případě, že se dosáhne dostatečného pokroku a že bude možné realisticky předpovídat pokračování vzestupného trendu – pokud jde o zastoupení žen v procesu ekonomického rozhodování – i po zrušení daného opatření EU.