

Βρυξέλλες, 14.11.2012
SWD(2012) 349 final

ΕΓΓΡΑΦΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

που συνοδεύει το έγγραφο

**ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΕΠΠΤΩΣΕΩΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΚΟΣΤΟΣ ΚΑΙ ΤΑ ΟΦΕΛΗ ΤΗΣ
ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΡΡΟΠΗΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΑ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΕΙΣΗΓΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΧΡΗΜΑΤΙΣΤΗΡΙΟ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ**

Συνοπτική παρουσίαση

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

ΕΓΓΡΑΦΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

που συνοδεύει το έγγραφο

ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΕΠΙΠΤΩΣΕΩΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΚΟΣΤΟΣ ΚΑΙ ΤΑ ΟΦΕΛΗ ΤΗΣ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΡΡΟΠΗΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΕΙΣΗΓΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΧΡΗΜΑΤΙΣΤΗΡΙΟ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ

Συνοπτική παρουσίαση

1. ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ

Τα διοικητικά συμβούλια των εταιρειών στην ΕΕ χαρακτηρίζονται από παρατεινόμενη και πρόδηλη ανισότητα όσον αφορά την εκπροσώπηση των φύλων, όπως αποδεικνύει το γεγονός ότι οι γυναίκες κατέχουν σήμερα μόνο το 13,7% αυτών των θέσεων σε εταιρείες. Μόνο το 15% των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών στην ΕΕ είναι γυναίκες.

Από τα στοιχεία συνάγεται ότι, μολονότι οι γυναίκες εκτός του ότι κατέχουν ακαδημαϊκά¹ και επαγγελματικά² προσόντα για να συμμετέχουν στα ανώτατα οικονομικά όργανα λήψης αποφάσεων είναι και πρόθυμες³ και διαθέσιμες⁴ να το πράξουν, αντιμετωπίζουν εξ αρχής συστηματικό μειονέκτημα σε σύγκριση με τους άνδρες στο να καταλάβουν ανώτατες διοικητικές θέσεις. Στην προσπάθειά τους να αξιοποιήσουν το σύνολο των επαγγελματικών ικανοτήτων τους, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν φραγμούς που είναι ριζωμένοι στην επιχειρηματική πρακτική και νοοτροπία των επιχειρήσεων. Οι πρακτικές προσλήψεων για θέσεις διοικητικών στελεχών χαρακτηρίζονται σήμερα από μεγάλη αδιαφάνεια που συμβάλλει στην ύπαρξη αυτών των φραγμών, υπονομεύοντας τη βέλτιστη λειτουργία της αγοράς εργασίας για τις θέσεις ανώτατων διοικητικών στελεχών σε ολόκληρη την ΕΕ.

Η υποεκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών στην ΕΕ συνιστά χαμένη ευκαιρία για την πλήρη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού της ΕΕ, εφόσον παραμένουν σήμερα ανεκμετάλλευστες οι θετικές δευτερογενείς επιπτώσεις που συνδέονται με την αυξημένη συμμετοχή των γυναικών σε διοικητικά συμβούλια εταιρειών, οι οποίες είναι αισθητές σε όλο το φάσμα της οικονομίας.

Καταρχήν, η άνιση εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών στην ΕΕ αποτελεί χαμένη ευκαιρία σε εταιρικό επίπεδο. Πολλοί δείκτες εταιρικής διακυβέρνησης καταδεικνύουν τα οφέλη από τη μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εταιρειών. Συνάγεται από πολλά στοιχεία ότι οι εταιρείες με καλύτερη εκπροσώπηση των φύλων στα συμβούλια τους έχουν μεγαλύτερη αποδοτικότητα, με

¹ Σχεδόν το 60% των αποφοίτων πανεπιστημίου της ΕΕ είναι γυναίκες. Βλ. Eurostat, Tertiary students (ISCED 5-6) by field of education and sex [educ_enrl5], 2009.

² Οι γυναίκες αποτελούν περίπου το 45% των απασχολούμενων στην ΕΕ. Βλ. Eurostat, Employment by sex, age groups and nationality [lfsq_egan], 3ο τρίμηνο του 2011.

³ Από τις μελέτες συνάγεται ότι το 83% των γυναικών με σταδιοδρομία μέσου επιπέδου έχουν εκφράσει ισχυρή επιθυμία να ανέλθουν στην ιεραρχία των επιχειρήσεων. Βλ. http://www.mckinsey.com/Client_Service/Organization/Latest_thinking/Unlocking_the_full_potential.

⁴ Σε αντίθεση με τη κοινή πεποίθηση ότι υπάρχει έλλειψη γυναικών με προσόντα να καταλάβουν θέσεις στα διοικητικά συμβούλια εταιρειών της ΕΕ, μια βάση δεδομένων του 2012 που δημιούργησαν τα ευρωπαϊκά εκπαιδευτικά ιδρύματα επιχειρηματικών σπουδών δείχνει ότι περισσότερες από 7000 γυναίκες είναι κατάλληλες και διαθέσιμες να καταλάβουν θέσεις σε διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών. Βλ. http://gallery.mailchimp.com/3ad8134be288a95831cc013aa/files/2012_5_Commissioner_Reding_Initiative.pdf.

σημαντικές στατιστικές διαφορές, με την προϋπόθεση ότι το επίπεδο εκπροσώπησης των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια είναι αρκούντως υψηλό, ώστε να επηρεάζει τα πρότυπα συμπεριφοράς κατά τη λήψη αποφάσεων.

Δεύτερον, η υποεκπροσώπηση των γυναικών έχει αρνητικές δευτερογενείς επιπτώσεις στην ευρύτερη οικονομία. Συμβάλλει στο χάσμα απασχόλησης μεταξύ των δύο φύλων (GEG) ως προς την εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών σε διάφορα επίπεδα ευθύνης των επιχειρήσεων, παραδείγματος χάρη σε διαχειριστικές θέσεις κατώτερες του επιπέδου του διοικητικού συμβουλίου, αλλά και όσον αφορά τη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας συνολικά. Διευρύνει το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων: οι αμοιβές των γυναικών στην ΕΕ εξακολουθούν να είναι κατά μέσο όρο περίπου κατά 16% χαμηλότερες από αυτές των ανδρών, διαφορά η οποία είναι ακόμη μεγαλύτερη στις εισηγμένες εταιρείες. Επιπλέον, τα χαμηλότερα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και τα επίπεδα αμοιβών συνεπάγονται χαμηλότερη απόδοση της επένδυσης στην εκπαίδευση τόσο σε ατομικό επίπεδο όσο και από τον δημόσιο τομέα, με επιπτώσεις στο ακαθάριστο εγχώριο προϊόν (ΑΕΠ) της ΕΕ.

Η ενδυνάμωση των γυναικών, ώστε να αναλάβουν ηγετικές θέσεις, έχει καθοριστική σημασία για την αντιμετώπιση των δημογραφικών προκλήσεων στην ΕΕ, για τον επιτυχή ανταγωνισμό σε μια παγκοσμιοποιημένη οικονομία και για τη διασφάλιση συγκριτικού πλεονεκτήματος έναντι τρίτων χωρών. Αποτελεί αναγκαίο μέσο για την επάνοδο σε τροχιά οικονομικής ανάπτυξης, όπως ορίζεται στη στρατηγική «Ευρώπη 2020». Η άποψη αυτή υιοθετήθηκε και από τη δημόσια διαβούλευση, η οποία κατέδειξε ότι υπάρχει ευρεία συναίνεση σε όλες τις ομάδες ενδιαφερόμενων φορέων ότι η ενδυνάμωση των γυναικών για να αναλάβουν ηγετικές θέσεις είναι σημαντική τόσο για τις επιδόσεις των επιχειρήσεων όσο και για την οικονομική ανάπτυξη. Παρότι αναγνωρίζουν αυτή την ανάγκη και τα οικονομικά οφέλη από τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στην αγορά εργασίας, οι αγορές δεν επιφέρουν βελτιώσεις. Αυτή η αποτυχία της αγοράς μπορεί να αποδοθεί στην τάση ομάδων με πολύ ομοιογενή σύνθεση να διατηρήσουν τον υφιστάμενο συσχετισμούς λόγω της άρνησης να εργάζονται με πρόσωπα από διαφορετικό περιβάλλον ή διαφορετικό φύλο και της προτίμησής τους να συνεργάζονται με άλλα πρόσωπα από τη δική τους ομάδα.

Η υφιστάμενη απουσία των γυναικών από τα διοικητικά συμβούλια προκαλεί ένα φαύλο κύκλο που διαιωνίζει την υποεκπροσώπηση των γυναικών στα όργανα λήψης αποφάσεων. Η τρέχουσα σύνθεση των διοικητικών συμβουλίων επηρεάζει τη στάση μιας εταιρείας απέναντι στην ισότητα των φύλων και έχει αρνητική επίπτωση στην ετοιμότητά της να διορίσει περισσότερες γυναίκες ως μέλη διοικητικών συμβουλίων. Η έλλειψη γυναικών από τα διοικητικά συμβούλια συνεπάγεται επίσης και έλλειψη αναγκαίων συνετών συμβούλων, χορηγών και προτύπων που θα διευκόλυναν την επαγγελματική εξέλιξη μιας γυναίκας, προετοιμάζοντας με τον τρόπο αυτό τη συμμετοχή σε διοικητικά συμβούλια γυναικών με υψηλές ικανότητες διοικητικής διαχείρισης.

Παρά το γεγονός ότι έχουν εκδοθεί δύο συστάσεις του Συμβουλίου (το 1984 και το 1996), έχουν αναληφθεί νομοθετικές και άλλης φύσεως πρωτοβουλίες σε εθνικό επίπεδο και έχουν καταβληθεί πολλές προσπάθειες αυτορρύθμισης, η εκπροσώπηση των γυναικών σε συμβούλια εισηγμένων επιχειρήσεων αυξήθηκε μόνο από ποσοστό ελαφρώς υψηλότερο του 5% το 2003 σε 13,7% το 2012 και εκτιμάται ότι θα συνεχίσει να αυξάνεται περίπου με τον ίδιο ρυθμό και θα ανέλθει στο 20,4% το 2020. Οι ενδιαφερόμενοι φορείς συμφωνούν σε μεγάλο βαθμό ότι απαιτείται η ανάληψη δράσης για να επιτευχθεί ταχύτερη πρόοδος.

Επιπλέον, οι διαφορές ή η απουσία ρύθμισης σε εθνικό επίπεδο δημιουργεί επίσης φραγμούς στην εσωτερική αγορά με την επιβολή διαφορετικών απαιτήσεων εταιρικής διακυβέρνησης στις ευρωπαϊκές εισηγμένες εταιρείες. Οι διαφορές αυτές μπορούν να δημιουργήσουν πρακτικές επιπλοκές για τις εισηγμένες εταιρείες που δραστηριοποιούνται σε διασυνοριακό επίπεδο καθώς και για υποψήφιους για θέσεις διοικητικών συμβουλίων. Η τρέχουσα αδιαφάνεια στις διαδικασίες επιλογής και στα αξιολογικά κριτήρια για τις θέσεις μελών διοικητικών συμβουλίων στα περισσότερα κράτη μέλη αποτελεί σημαντικό εμπόδιο για ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια και επηρεάζει αρνητικά τόσο τις σταδιοδρομίες των υποψήφιων μελών διοικητικών συμβουλίων και την ελευθερία κινήσεων τους όσο και τις αποφάσεις των επενδυτών.

2. ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΑΝΑΛΟΓΙΚΟΤΗΤΑ

Η ισότητα των φύλων είναι ένας από τους θεμελιώδεις στόχους της ΕΕ, όπως αποτυπώνεται στις Συνθήκες (άρθρο 3 παράγραφος 3 της ΣΕΕ) καθώς και στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (άρθρο 23). Βάσει του άρθρου 8 της ΣΛΕΕ, όλες οι πολιτικές της Ένωσης πρέπει να αποσκοπούν στην εξάλειψη των ανισοτήτων και την προάσπιση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών. Το δικαίωμα δράσης της ΕΕ σε θέματα ισότητας των φύλων στην εργασία και την απασχόληση απορρέει από το άρθρο 157 παράγραφος 3 της ΣΛΕΕ.

Οι αυξανόμενες σήμερα ανάμεσα στα κράτη μέλη διαφορές ως προς την εκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών εξηγούνται από το γεγονός ότι, μολονότι τα κράτη μέλη λαμβάνουν μέτρα για να αντιμετωπίσουν την υποεκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις λήψης οικονομικών αποφάσεων, πολλά δεν επιδεικνύουν την παραμικρή προθυμία ή αντιμετωπίζουν αντιστάσεις στο να αναλάβουν δράση με δική τους πρωτοβουλία. Κατά συνέπεια, οι ανισότητες στην Ένωση μπορούν να μειωθούν μόνο μέσα από μια κοινή προσέγγιση και η δυναμική για την ισότητα των φύλων, την ανταγωνιστικότητα και την ανάπτυξη μπορεί να αξιοποιηθεί καλύτερα με συντονισμένη δράση σε επίπεδο ΕΕ παρά με εθνικές πρωτοβουλίες διαφορετικής στόχευσης, φιλοδοξίας και αποτελεσματικότητας. Μόνο ένα μέτρο σε επίπεδο ΕΕ μπορεί να συμβάλει στην πλήρη αξιοποίηση του υφιστάμενου αποθέματος προσόντων των γυναικών. **Μια πρωτοβουλία σε επίπεδο ΕΕ σε αυτόν τον τομέα θα ήταν, συνεπώς, απόλυτα σύμφωνη με την αρχή της επικουρικότητας.**

Ο μόνος λόγος για να αναληφθεί δράση σε επίπεδο ΕΕ είναι ότι όταν αυτό είναι αναγκαίο για να διορθωθεί το πρόβλημα συνεχιζόμενης υποεκπροσώπησης των γυναικών. Το νομοθετικό μέτρο θα έχει, συνεπώς, προσωρινό χαρακτήρα που θα εξασφαλίζει τη συμμόρφωσή του με την αρχή της επικουρικότητας.

Η **προτεινόμενη δράση είναι σύμφωνη με την αρχή της αναλογικότητας**, διότι θα περιορίζεται στον καθορισμό κοινών στόχων και αρχών. Με γνώμονα την ελάχιστη εναρμόνιση, θα δοθεί στα κράτη μέλη επαρκής ελευθερία να καθορίζουν με ποιο τρόπο αυτοί οι κοινοί στόχοι θα μπορούσαν να επιτευχθούν καλύτερα, λαμβάνοντας υπόψη τις εθνικές περιστάσεις. Κάθε δεσμευτικό μέτρο της ΕΕ δεν θα επηρεάζει τη δυνατότητα των εταιρειών να διορίζουν ως μέλη των διοικητικών συμβουλίων τα άτομα με τα υψηλότερα προσόντα. Το μέτρο αυτό θα ικανοποιεί πλήρως τις απαιτήσεις της συναφούς θετικής δράσης που αναφέρεται στη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ), ειδικός σκοπός της οποίας είναι να διασφαλιστεί η τήρηση της αρχής της αναλογικότητας.

3. ΣΤΟΧΟΙ

Οι **γενικοί στόχοι** είναι η προώθηση της ισότητας των φύλων στα όργανα λήψης οικονομικών αποφάσεων και η πλήρης αξιοποίηση του υπάρχοντος αποθέματος προσόντων για τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα διοικητικά συμβούλια εταιρειών, συμβάλλοντας με τον τρόπο αυτόν στην επίτευξη των στόχων της στρατηγικής «Ευρώπη 2020». Με βάση τα υφιστάμενα στοιχεία του προβλήματος, μπορούν να ορισθούν δύο **ειδικοί στόχοι**: i) να μειωθούν τα εμπόδια στην πρόσβαση των γυναικών σε θέσεις διοικητικών συμβουλίων και ii) να βελτιωθούν η εταιρική διακυβέρνηση και οι επιδόσεις των επιχειρήσεων. Ο επιχειρησιακός στόχος είναι η θέσπιση ενός κοινού στόχου για την εκπροσώπηση κάθε φύλου στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών, ο οποίος θα πρέπει να επιτευχθεί έως το 2020.

4. ΕΠΙΛΟΓΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Αφού διαπιστώθηκε η ανάγκη ελάχιστης εναρμόνισης των μέτρων για τη βελτίωση της εκπροσώπησης των φύλων στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων, η διεξοδική εξέταση των επιλογών πολιτικής έχει λάβει υπόψη τις αρχές της επικουρικότητας και της αναλογικότητας καθώς και την συνέπεια με τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ («Χάρτης») και με τις άλλες πολιτικές της Επιτροπής. Αυτό αποτυπώνεται τόσο στο περιορισμένο πεδίο όσο και στο χρονικό πλαίσιο στο οποίο θα εντασσόταν κάθε πιθανή πρωτοβουλία. Κατά συνέπεια, θα εφαρμοζόταν μόνον σε εισηγμένες εταιρείες, και όχι σε ΜΜΕ. Οι εισηγμένες εταιρείες έχουν μεγάλη προβολή και οικονομική σημασία. Επιπλέον, παρουσιάζουν τη χαμηλότερη εκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά τους συμβούλια σε σύγκριση με άλλες κατηγορίες που έχουν αναλυθεί.

Ως υπόθεση εργασίας, ο στόχος για τις εξετασθείσες επιλογές πολιτικής είναι 40%. Το ποσοστό αυτό τοποθετείται μεταξύ της κρίσιμης μάζας που είναι αναγκαία για να υπάρξει ουσιαστική επίπτωση στην επίδοση των διοικητικών συμβουλίων (30%) και την απόλυτη ισότητα των φύλων (50%). Ο καθορισμός μιας περιόδου συμμόρφωσης έως το 2020 θα επέτρεπε μια συντονισμένη προσπάθεια για την αύξηση του αριθμού των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εταιρειών σε ολόκληρη την ΕΕ, λαμβάνοντας δεόντως υπόψη τα διαφορετικά σημεία εκκίνησης στα κράτη μέλη.

4.1. Επιλογή 1: Διατήρηση της υφιστάμενης κατάστασης

Αυτή η επιλογή πολιτικής δεν θα απαιτούσε καμία νέα δράση σε επίπεδο ΕΕ· απλώς τη συνέχιση της υφιστάμενης κατάστασης.

4.2. Επιλογή 2: Επιλογή χωρίς νομική δέσμευση

Αυτή η εναλλακτική επιλογή θα συνίστατο σε σύσταση μη δεσμευτικού χαρακτήρα προς τα κράτη μέλη να λάβουν τα αναγκαία μέτρα για την επίτευξη εκπροσώπησης τουλάχιστον κατά 40% κάθε φύλου στα διοικητικά συμβούλια εταιρειών έως το 2020, που να αφορά τόσο τα εκτελεστικά όσο και τα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη εισηγμένων εταιρειών στην ΕΕ.

4.3. Επιλογή 3: Επιλογή ελάχιστης νομικής δέσμευσης – στόχος που τέθηκε μόνο για μη εκτελεστικά μέλη διοικητικών συμβουλίων

Η νομικά δεσμευτική επιλογή θα θέσπιζε ποσοτικά εκφρασμένο στόχο να εκπροσωπείται το κάθε φύλο τουλάχιστον κατά 40% στα διοικητικά συμβούλια εταιρειών έως το 2020, μόνον

όσον αφορά τα μη εκτελεστικά μέλη διοικητικών συμβουλίων εισηγμένων εταιρειών στην ΕΕ. Η επιλογή αυτή, δεν θα κάλυπτε τις ΜΜΕ και θα είχε προσωρινό χαρακτήρα, όπως και οι δύο επόμενες.

4.4. Επιλογή 4: Επιλογή ενδιάμεσης νομικής δέσμευσης – στόχος που τέθηκε για τα μη εκτελεστικά μέλη διοικητικών συμβουλίων και ευέλικτος στόχος για τα εκτελεστικά μέλη

Εκτός από την νομοθετική επιλογή του ποσοτικού στόχου του 40% για τα μη εκτελεστικά μέλη διοικητικών συμβουλίων, η επιλογή αυτή θα καθιστούσε υποχρεωτικό τον καθορισμό ευέλικτου στόχου και για τα εκτελεστικά μέλη. Ο στόχος αυτός θα καθοριζόταν από τις ίδιες τις εισηγμένες εταιρείες με βάση τις ειδικές περιστάσεις της καθεμίας.

4.5. Επιλογή 5: Επιλογή μέγιστης νομικής δέσμευσης – στόχοι που τέθηκαν τόσο για τα εκτελεστικά όσο και για μη εκτελεστικά μέλη συμβουλίων

Η επιλογή αυτή θα συνεπαγόταν τον καθορισμό ποσοτικά εκφρασμένου στόχου για την επίτευξη της ισόρροπης εκπροσώπησης του κάθε φύλου τουλάχιστον κατά 40% στα διοικητικά συμβούλια εταιρειών έως το 2020, τόσο για τα εκτελεστικά όσο και για τα μη εκτελεστικά μέλη διοικητικών συμβουλίων εισηγμένων εταιρειών στην ΕΕ.

5. ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΕΠΙΠΤΩΣΕΩΝ

5.1. Εκτίμηση της επιλογής 1

Εάν δεν αναληφθεί περαιτέρω δράση, μπορεί να προβλεφθεί ότι η πρόοδος προς την επίτευξη τόσο των γενικών όσο και των ειδικών στόχων θα είναι μικρή, εφόσον η **συμμετοχή των γυναικών** σε διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων εκτιμάται ότι θα ανέλθει στο 20,84% έως το 2020. Ως εκ τούτου, αυτή η επιλογή πολιτικής θα είχε αμελητέα επίπτωση στα **κοινωνικά και θεμελιώδη δικαιώματα**, και ιδίως όσον αφορά τα θεμελιώδη δικαιώματα δεν θα είχε καμία επίπτωση στο επίπεδο της ΕΕ, δεδομένου ότι ο Χάρτης δεν θα εφαρμοζόταν, βάσει του άρθρου του 51 παράγραφος 1 σε μέτρα που λαμβάνονται από κράτη μέλη τα οποία δεν εφαρμόζουν το δίκαιο της Ένωσης.

Η επίπτωση στο **χάσμα απασχόλησης μεταξύ των δύο φύλων** θα ήταν πολύ περιορισμένη, εφόσον οι άνδρες θα εξακολουθούσαν να έχουν υπερτετραπλάσιες ευκαιρίες να καταλάβουν θέση σε διοικητικό συμβούλιο επιχείρησης και υπερδιπλάσιες να καταλάβουν θέση διευθυντού. Το **μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων** που αντιπροσωπεύει τη διαφορά μισθών ανάμεσα στις γυναίκες και τους άνδρες στις εισηγμένες επιχειρήσεις θα ανερχόταν στο 23,72%, ενώ η μέση απόδοση της **επένδυσης στην εκπαίδευση** θα ήταν 18,2% σε ατομικό επίπεδο και 22,11% για τον δημόσιο τομέα. **Οι επιδόσεις των επιχειρήσεων** εκτιμάται ότι θα αποφέρουν κατά μέσο όρο απόδοση ιδίων κεφαλαίων 10,78% για τις εισηγμένες εταιρείες στην ΕΕ-27.

Εφόσον η διατήρηση της υφιστάμενης κατάστασης δεν θα επέφερε καμία αλλαγή στην **επένδυση ή τη διοικητική επιβάρυνση**, το σχετικό κόστος εκτιμάται ότι θα είναι μηδενικό.

5.2. Εκτίμηση της επιλογής 2

Λόγω του μη δεσμευτικού χαρακτήρα της, η επιλογή αυτή εκτιμάται ότι απλώς θα γύρει στην πλάστιγγα υπέρ της μη δεσμευτικής δράσης στα κράτη μέλη στα οποία το ζήτημα αυτό

αποτελεί σήμερα αντικείμενο διαλόγου. Με βάση την προηγούμενη εμπειρία εκτιμάται ότι μια σύσταση θα έχει περιορισμένα αποτελέσματα. Η **συμμετοχή γυναικών** στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών εκτιμάται ότι θα ανέλθει στο 23,57% έως το 2020, που αντιπροσωπεύει ελαφρά αύξηση κατά 2,73% σε σύγκριση με την επιλογή 1. Θα είχε μάλλον μικρή **επίπτωση στα κοινωνικά και θεμελιώδη δικαιώματα**, εφόσον τα οφέλη από την ισότητα των φύλων θα ήταν εφικτά μόνο σε πολύ μικρό βαθμό. Εάν η σύσταση εφαρμοστεί και επιτευχθεί ο στόχος της να αυξηθεί το ποσοστό των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εταιρειών, θα μπορούσε να συμβάλει στην προάσπιση της ισότητας των φύλων και των δικαιωμάτων που ορίζονται στα άρθρα 15 (ελευθερία επιλογής επαγγέλματος και δικαίωμα εργασίας) και 23 (ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών) του Χάρτη. Στο βαθμό που η δράση κρατών μελών τα οποία ακολουθούν μια σύσταση πρέπει να θεωρηθεί ότι συνιστά εφαρμογή του δικαίου της ΕΕ κατά την έννοια του άρθρου 51 παράγραφος 1 του Χάρτη, τα κράτη μέλη θα έπρεπε να εξασφαλίσουν ότι περιορίζεται στο ελάχιστο η αρνητική επίπτωση στα δικαιώματα που διασφαλίζονται στα άρθρα 16 (ελευθερία επαγγέλματος) και 17 (δικαίωμα στην ιδιοκτησία) του Χάρτη.

Η επιλογή αυτή θα είχε μέτρια θετικές **δευτερογενείς επιπτώσεις στην ευρύτερη οικονομία** όσον αφορά τη μείωση του μισθολογικού χάσματος και του χάσματος απασχόλησης μεταξύ των δύο φύλων και την αύξηση της μέσης απόδοσης της επένδυσης στην εκπαίδευση. Επειδή έχει αυξηθεί ελαφρά ο αριθμός των γυναικών εκτελεστικών και μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών, εκτιμάται ότι τα συνολικά στοιχεία της **εταιρικής διακυβέρνησης** θα επηρεαστούν μόνο σε μικρό βαθμό. Με βάση μια συντηρητική εκτίμηση, **οι εταιρικές επιδόσεις** όσον αφορά την απόδοση ιδίων κεφαλαίων εκτιμάται ότι θα αυξηθούν κατά 0,67% σε σύγκριση με το σενάριο αναφοράς, επιφέροντας πρόσθετο καθαρό κέρδος για τις εισηγμένες εταιρείες περίπου 4 δισ. €.

Το κόστος της επένδυσης θα προέκυπτε μόνο για τα κράτη μέλη που ακολουθούν σύσταση και, σε περίπτωση μη δεσμευτικών εθνικών μέτρων, μόνον εταιρείες που ανταποκρίνονται σε αυτά τα μέτρα. Το συνολικό ετήσιο **κόστος της επένδυσης** στην ΕΕ εκτιμάται ότι θα ανέλθει σε 3,7 εκατ. € την περίοδο 2017-2020 και σε 651.800 € την περίοδο 2021-2030. Η μέση ετήσια **διοικητική επιβάρυνση** λόγω της υποχρέωσης σε όλες τις επιχειρήσεις να υποβάλουν αναφορά για τα ποσοστά εκπροσώπησης των δύο φύλων στα διοικητικά τους συμβούλια θα ανερχόταν σε 115.000 €. Υποθέτοντας ότι όλα τα κράτη μέλη που θα λάβουν μέτρα θα παρακολουθούν και την πρόοδο, το συνολικό ετήσιο μέσο κόστος της **παρακολούθησης** στην ΕΕ εκτιμάται σε 93.000 €.

5.3. Εκτίμηση της επιλογής 3

Με βάση την παραδοχή της πλήρους τήρησης του στόχου, η επιλογή αυτή θα επέφερε αύξηση της **συμμετοχής των γυναικών** σε διοικητικά συμβούλια εταιρειών στο 32,58% έως το 2020, που αντιπροσωπεύει αισθητή αύξηση κατά 11,74% σε σύγκριση με την επιλογή 1. Επειδή η συμμετοχή των γυναικών σε μη εκτελεστικές θέσεις διοικητικών συμβουλίων θα αυξανόταν στο 40%, η επιλογή αυτή θα είχε σημαντική **επίπτωση στα κοινωνικά και θεμελιώδη δικαιώματα**. Κατ' επέκταση, αυτό θα προσέφερε πολύ μεγαλύτερα σχετικά οφέλη από την ισότητα των φύλων που θα ήταν αισθητά σε κατάλληλο επίπεδο. Η επιλογή αυτή θα είχε σαφώς ευνοϊκή επίπτωση στην ισότητα των φύλων και στα δικαιώματα που ορίζονται στα άρθρα 15 και 23 του Χάρτη. Μολονότι θα συνεπαγόταν και περιορισμό των δικαιωμάτων που ορίζονται στα άρθρα 16 και 17, από την άποψη ότι θα περιόριζε το δικαίωμα των επιχειρήσεων να καθορίζουν ποιος θα διοικεί και θα εποπτεύει την εταιρεία, εξακολουθούν να διασφαλίζονται αυτά τα δικαιώματα, εφόσον αφήνει επαρκώς ευρύ

περιθώριο επιλογής των μελών των διοικητικών συμβουλίων με υψηλότερα προσόντα, αφού η νομοθετική πράξη θα επηρέαζε μόνο τη συνολική σύνθεση ως προς την εκπροσώπηση των δύο φύλων στο πλαίσιο του διοικητικού συμβουλίου της εταιρείας. Δεδομένου ότι η επιλογή αυτή καλύπτει μόνο τα μη εκτελεστικά μέλη, ο περιορισμός αυτός θα ήταν ακόμη λιγότερα αισθητός, εφόσον η άσκηση αυτών των καθηκόντων δεν συνεπάγεται καθηκοντα καθημερινής διαχείρισης. Εάν οι εταιρείες δεν μπορούν να βρουν γυναίκες με ισότιμα προσόντα ως μέλη διοικητικού συμβουλίου, δεν είναι υποχρεωμένες να τηρήσουν αυτό τον στόχο.

Η επιλογή αυτή θα είχε θετική **έμμεση επίπτωση στην ευρύτερη οικονομία** όσον αφορά τη μείωση της διαφοράς στα ποσοστά απασχόλησης και τις αμοιβές των δύο φύλων και την αύξηση της μέσης απόδοσης της επένδυσης στην εκπαίδευση. Η επιλογή αυτή θα είχε σημαντικό θετικό αντίκτυπο στην **εταιρική διακυβέρνηση**, με σημαντικά αποτελέσματα στη δυναμική των διοικητικών συμβουλίων. Επιπλέον, **οι επιδόσεις των επιχειρήσεων** θα βελτιώνονταν αισθητά από την αύξηση των γυναικείων μελών των διοικητικών συμβουλίων, εφόσον η επιλογή αυτή επιφέρει σημαντικά υψηλότερα **καθαρά έσοδα**, σε σύγκριση με την επιλογή 2, οδηγώντας σε αύξηση των καθαρών εσόδων των εισηγμένων εταιρειών περίπου κατά 15,7 δισ. € με μια συντηρητική εκτίμηση. Η μέση απόδοση ιδίων κεφαλαίων εκτιμάται ότι θα αυξηθεί κατά 2,61% σε σύγκριση με το σενάριο αναφοράς.

Αξιοποιώντας πλήρως το υπάρχον απόθεμα προσόντων, η επιλογή αυτή θα απαιτούσε συνολικό ετήσιο **κόστος επένδυσης** 16,6 εκατ. € για την περίοδο 2017-2020 και 3 εκατ. € για την περίοδο 2021-2030. Επιπλέον, η επιλογή αυτή θα συνεπαγόταν συνολική ετήσια **διοικητική επιβάρυνση** 124.000€ για την υποβολή εκθέσεων από τις επιχειρήσεις και ετήσιο κόστος 100.000 € για τα κράτη μέλη για να **παρακολουθούν** την πρόοδο που επιτυγχάνεται.

5.4. Εκτίμηση της επιλογής 4

Η επίπτωση αυτής της επιλογής στα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη θα είναι ίδια με την επιλογή 3. Όσον αφορά τον ευέλικτο στόχο για τα εκτελεστικά διοικητικά στελέχη, εκτιμάται ότι κάθε εταιρεία θα αντικαθιστούσε έναν άνδρα εκτελεστικό διοικητικό στέλεχος από μία γυναίκα (χωρίς να μεταβάλλεται ο μέσος αριθμός μελών του διοικητικού συμβουλίου). Αυτό θα συνιστούσε σημαντική αύξηση της **συμμετοχής των γυναικών** στο 34,11% έως το 2020 σε θέσεις εκτελεστικών μελών διοικητικών συμβουλίων, διπλασιάζοντας σχεδόν τον αριθμό των γυναικών εκτελεστικών διοικητικών στελεχών και αυξάνοντας τον συνολικό αριθμό τους κατά 13,27% σε σύγκριση με την επιλογή 1. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι, εκτός από τον στόχο του 40% για τα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη, η συμμετοχή γυναικών ως εκτελεστικά μέλη διοικητικών συμβουλίων θα αυξανόταν στο 14,44%. Όπως και η προβλεπόμενη επίπτωση της επιλογής 3, η επίπτωση αυτής της επιλογής **στα κοινωνικά και θεμελιώδη δικαιώματα** θα ήταν επίσης σημαντική, εφόσον τα σχετικά οφέλη της ισότητας των φύλων θα ήταν τα ίδια. Υπερβαίνοντας ελαφρά την επιλογή 3 όσον αφορά τη διάσταση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, ωστόσο, η ελάχιστη περιοριστική διάταξη που θα λειτουργούσε ως κίνητρο για τις εταιρείες να αυξήσουν τα ποσοστά των γυναικών εκτελεστικών διοικητικών στελεχών και, κατά συνέπεια, να προσλάβουν περισσότερες γυναίκες στις ανώτατες διαχειριστικές θέσεις, θα μπορούσε να έχει ακόμα περισσότερο ευνοϊκή επίπτωση στα δικαιώματα που ορίζονται στα άρθρα 15 και 23 του Χάρτη. Η επιλογή 4 δεν θα αύξανε την αρνητική επίπτωση στα δικαιώματα που διασφαλίζονται στα άρθρα 16 και 17, εφόσον κάθε εταιρεία θα ήταν ελεύθερη να καθορίζει τον δικό της στόχο και το μέγεθος της φιλοδοξίας της.

Η επιλογή αυτή θα είχε σημαντική θετική **έμμεση επίπτωση στην ευρύτερη οικονομία** όσον αφορά τη μείωση της διαφοράς στα ποσοστά απασχόλησης και τις αμοιβές των δύο φύλων και την αύξηση της μέσης απόδοσης της επένδυσης στην εκπαίδευση. Οι δείκτες **εταιρικής διακυβέρνησης** θα ήταν σημαντικά καλύτεροι με αυτή την επιλογή. **Οι επιδόσεις των εταιρειών** θα βελτιώνονταν επίσης σημαντικά. Τα αντίστοιχα **καθαρά κέρδη** εκτιμάται ότι θα αυξηθούν περισσότερο, αποφέροντας πρόσθετα καθαρά έσοδα στις εισηγμένες εταιρείες περίπου 23,7 δισ. ευρώ με ένα συντηρητικό υπολογισμό, εφόσον ο δείκτης ROE προβλέπεται ότι θα αυξηθεί κατά 2,92% σε σύγκριση με την αρχική κατάσταση.

Με βάση την επιλογή αυτή, το ετήσιο συνολικό **κόστος επένδυσης** για την περίοδο 2017-2020 εκτιμάται ότι θα ανέλθει σε 18,3 εκατ. € και την περίοδο 2021-2030 σε 3,5 εκατ. €. Αυτό το κόστος επένδυσης δεν είναι αμελητέο, αλλά είναι πολύ μικρό σε σχέση με τα οφέλη των εταιρειών, ακόμη και χωρίς να συνεκτιμώνται μακροοικονομικοί παράγοντες. **Η διοικητική επιβάρυνση** των επιχειρήσεων και το **κόστος παρακολούθησης** για τα κράτη μέλη θα ήταν τα ίδια όπως και με την επιλογή 3, και θα ανέρχονταν σε 124.000 € και σε 100.000 € αντίστοιχα, εφόσον η επιλογή 4 δεν επιβάλλει καμία πρόσθετη απαίτηση σε αυτούς τους τομείς σε σύγκριση με την επιλογή 3.

5.5. Εκτίμηση της επιλογής 5

Εφόσον τηρηθεί πλήρως, η επιλογή αυτή θα είναι η αποτελεσματικότερη σε όρους αύξησης της **συμμετοχής γυναικών** σε διοικητικά συμβούλια εταιρειών, με ποσοστό που θα ανέλθει στο 40% έως το 2020 όσον αφορά τόσο τα εκτελεστικά όσο και τα μη εκτελεστικά μέλη διοικητικών συμβουλίων (σε σύγκριση με την επιλογή 1, αυτή η αύξηση κατά 19,16 εκατοστιαίες μονάδες στο επίπεδο διοικητικών συμβουλίων θα επέφερε αύξηση κατά 32,19 και 15,25 εκατοστιαίες μονάδες αντίστοιχα στα εκτελεστικά και μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη). Η επιλογή αυτή θα είχε πολύ μεγάλη **επίπτωση στα κοινωνικά και θεμελιώδη δικαιώματα**, εφόσον τα οφέλη σε σχέση με την ισότητα των φύλων θα ήταν σημαντικά. Θα επιτύγχανε την ευρύτερη δυνατή και πλέον βιώσιμη αλλαγή στον τρόπο διοίκησης και το πνεύμα που διαπνέει τις επιχειρήσεις και θα επιτύγχανε τις ισχυρότερες θετικές επιπτώσεις όσον αφορά τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας. Αντίθετα, ο περιορισμός των δικαιωμάτων που ορίζονται στα άρθρα 16 και 17 του Χάρτη θα ήταν μεγαλύτερος, εάν ο στόχος της ισότητας των φύλων περιόριζε τη δυνατότητα επιλογής κατά τον διορισμό του εκτελεστικού μέλους που είναι υπεύθυνο για την καθημερινή διαχείριση μιας εταιρείας και τις σημαντικότερες επιχειρηματικές πράξεις. Παρόλα αυτά, ο περιορισμός αυτός δεν φαίνεται να είναι δυσανάλογα μεγάλος, δεδομένης της σημασίας του επιδιωκόμενου στόχου της ισότητας των φύλων, ο οποίος αναγνωρίζεται τόσο από τον Χάρτη όσο και από τις Συνθήκες. Επιπλέον, ο περιορισμός αυτός μπορεί να μετριαστεί, εφόσον οι εταιρείες δεν θα είναι υποχρεωμένες να τηρούν τον στόχο, όταν δεν είναι δυνατό να βρεθούν υποψήφιοι του υποεκπροσωπούμενου φύλου που να διαθέτουν τα ίδια προσόντα, όπως σε τομείς όπου η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και σε διαχειριστικές θέσεις είναι ιδιαίτερα χαμηλή και οι θέσεις εκτελεστικών στελεχών απαιτούν ειδική εμπειρογνώσια και εμπειρία σε αυτόν τον τομέα. Οι υπεύθυνοι για τη διαμόρφωση πολιτικής θα έπρεπε να λάβουν συνειδητά υπόψη την έκταση των περιορισμών στα θεμελιώδη δικαιώματα των μετόχων κατά την επιλογή αυτής της εναλλακτικής δυνατότητας.

Η επιλογή αυτή θα είχε σημαντικότερη **έμμεση επίπτωση στην ευρύτερη οικονομία** όσον αφορά τη μείωση της διαφοράς στα ποσοστά απασχόλησης και τις αμοιβές των δύο φύλων και την αύξηση της μέσης απόδοσης της επένδυσης στην εκπαίδευση. Τα δεσμευτικά μέτρα τόσο για τα εκτελεστικά όσο και για τα μη εκτελεστικά μέλη διοικητικών συμβουλίων θα είχαν

πολύ σημαντική θετική επίπτωση στην **εταιρική διακυβέρνηση** και οι **επιδόσεις των εταιρειών** θα μπορούσαν να βελτιωθούν με αύξηση της μέσης απόδοσης ιδίων κεφαλαίων κατά 3,95% σε σύγκριση με το σενάριο αναφοράς, αποφέροντας αύξηση στα καθαρά έσοδα των εισηγμένων επιχειρήσεων περίπου 23,7 δισ., με έναν συντηρητικό υπολογισμό.

Με την επιλογή 5 αναμένεται ότι το συνολικό ετήσιο **κόστος της επένδυσης** στην ΕΕ για την περίοδο 2017-2020 θα ανερχόταν σε 26,5 εκατ. ευρώ και στη συνέχεια το κόστος θα μειωνόταν σε 5 εκατ. ευρώ για την περίοδο 2021-2030. Αυτό το κόστος επένδυσης δεν είναι αμελητέο, αλλά είναι μάλλον μικρό σε σχέση με τα οφέλη σε εταιρικό επίπεδο που παρουσιάστηκαν ανωτέρω, ακόμη και χωρίς να συνεκτιμώνται μακροοικονομικοί παράγοντες. Η **διοικητική επιβάρυνση** για τις εταιρείες και τα έξοδα παρακολούθησης για τα κράτη μέλη θα ήταν τα ίδια όπως και για τις επιλογές 3 και 4 και θα ανέρχονταν σε 124.000 € και σε 100.000 € ετησίως, αντίστοιχα.

6. ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΩΝ ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΩΝ ΕΠΙΛΟΓΩΝ

Όλες οι επιλογές πολιτικής εκτιμάται ότι αντιμετωπίζουν τις κύριες αιτίες του προβλήματος και θα περιόριζαν σε διαφορετικό βαθμό ή ακόμη και θα συνέβαλαν στο να σπάσει ο φαύλος κύκλος που αποτρέπει τη συμμετοχή των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων. Από μια σύγκριση των ποικίλων επιλογών συνάγεται ότι i) τα δεσμευτικά μέτρα είναι αποτελεσματικότερα για την επίτευξη πολιτικής των στόχων πολιτικής σε σχέση με τα μη δεσμευτικά μέτρα, ii) τα μέτρα που στοχεύουν τόσο στα εκτελεστικά όσο και στα μη εκτελεστικά μέλη διοικητικών συμβουλίων είναι αποτελεσματικότερα από τα μέτρα που στοχεύουν μόνο στη μία ομάδα στελεχών και iii) τα δεσμευτικά μέτρα θα αποφέρουν περισσότερα εταιρικά και οικονομικά οφέλη από τα μη δεσμευτικά μέτρα.

Ταυτόχρονα, τα δεσμευτικά μέτρα θα συνεπάγονταν συγκριτικά υψηλότερες δαπάνες και διοικητικές επιβαρύνσεις οι οποίες, ωστόσο, θα παραμένουν περιορισμένες σε σύγκριση με τα αναμενόμενα οικονομικά οφέλη. Επιπλέον, ο βαθμός αποτελεσματικότητας των διαφόρων επιλογών συνδέεται άμεσα με την έκταση της παρέμβασης στα δικαιώματα των επιχειρήσεων και των μετόχων καθώς και των ιδιοκτητών τους. Σε σύγκριση με ένα μη δεσμευτικό μέτρο με περιορισμένη συγκεκριμένη επίπτωση, μια ουσιαστική αύξηση της επίπτωσης σε όρους στόχων πολιτικής θα απαιτούσε την έκδοση πράξης με δεσμευτική ισχύ που θα όριζε ελάχιστες απαιτήσεις για τη σύνθεση των διοικητικών συμβουλίων. Ενώ οι επιπτώσεις των επιλογών στα θεμελιώδη δικαιώματα είναι δικαιολογημένες και τηρούν την αρχή της αναλογικότητας, για τη νομιμοποίηση των πολιτικών στόχων και τις εγγενείς διασφαλίσεις, οι επιλογές που καθορίζουν ποσοτικούς στόχους για τα εκτελεστικά μέλη διοικητικών συμβουλίων, δηλαδή τα πρόσωπα που είναι άμεσα υπεύθυνα για την καθημερινή διαχείριση μιας εταιρείας, θα είχαν τις πλέον ευνοϊκές επιπτώσεις, αλλά θα συνιστούσαν επίσης και τον υψηλότερο βαθμό παρέμβασης.

Η υιοθέτηση επιλογής θα εξαρτηθεί από το αν το αυξημένο κόστος και ο μεγαλύτερος βαθμός παρέμβασης στα θεμελιώδη δικαιώματα που είναι συνακόλουθα των δεσμευτικών μέτρων θα μπορούσαν να δικαιολογηθούν από τα ευρύτερα κοινωνικοοικονομικά οφέλη τους, ή αν θα πρέπει να προτιμηθούν τα μη δεσμευτικά μέτρα διότι, μολονότι έχουν λιγότερο σημαντικά κοινωνικοοικονομικά οφέλη και είναι λιγότερο αποτελεσματικά όσον αφορά την επίτευξη των στόχων πολιτικής, συνεπάγονται επίσης και λιγότερους περιορισμούς στην άσκηση θεμελιωδών δικαιωμάτων. Για να αποφασιστεί ποια από τις ανωτέρω επιλογές θα υιοθετηθεί θα πρέπει να εξεταστούν επίσης προσεκτικά οι απόψεις των ενδιαφερόμενων φορέων.

Όλες οι εξετασθείσες επιλογές εκτιμάται ότι θα έχουν ελάχιστη διοικητική επιβάρυνση, εφόσον θα εφαρμόζονταν μόνο στις εισηγμένες εταιρείες οι οποίες εκτιμάται ότι θα είναι σε θέση να χρησιμοποιήσουν υφιστάμενους μηχανισμούς αναφοράς για να παρέχουν στα κράτη μέλη τα αναγκαία στοιχεία σχετικά με τη συμμόρφωσή τους. Κατά την προκαταρκτική εξέταση των επιλογών πολιτικής, οι επιλογές που κρίθηκε ότι θα συνεπάγονταν διοικητική επιβάρυνση απορρίφθηκαν σε πρώιμο στάδιο.

7. ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Στην περίπτωση υιοθέτησης ενός νομικά δεσμευτικού μέτρου σε επίπεδο ΕΕ (επιλογές 3-5), τα κράτη μέλη θα έπρεπε να παρακολουθούν αν οι εισηγμένες εταιρείες τηρούν τους στόχους και να υποβάλλουν στην Επιτροπή έκθεση για την κατάσταση της εφαρμογής σε εθνικό επίπεδο. Η Επιτροπή, με τη σειρά της, θα παρακολουθεί αν η νομικά δεσμευτική πράξη έχει ενσωματωθεί σωστά και εφαρμόζεται σε εθνικό επίπεδο. Στη συνέχεια, η Επιτροπή θα υποβάλλει, σε τακτά διαστήματα, έκθεση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο για την πρόοδο που επιτυγχάνεται. Εκτιμάται ότι ένα νομικά δεσμευτικό μέτρο σε επίπεδο ΕΕ θα είχε χρονικά περιορισμένη εφαρμογή, το οποίο σημαίνει ότι θα καταργούνταν μετά από ορισμένα έτη, εάν σημειωνόταν ικανοποιητική πρόοδος και υπήρχε ρεαλιστική πρόβλεψη ότι η ανοδική τάση όσον αφορά τη συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις λήψης οικονομικών αποφάσεων θα μπορούσε να διατηρηθεί και μετά τη διακοπή της εφαρμογής του μέτρου της ΕΕ.