

Briuselis, 14.11.2012
SWD(2012) 349 final

KOMISIJOS TARNYBŲ DARBINIS DOKUMENTAS
Pridedamas prie dokumento

**SU LYČIŲ PUSIAUSVYROS BIRŽINIŲ BENDROVIŲ VALDYBOSE GERINIMU
SUSIJUSIŲ IŠLAIDŲ IR NAUDOS POVEIKIO VERTINIMAS**

Santrauka

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

KOMISIJOS TARNYBŲ DARBINIS DOKUMENTAS
Pridedamas prie dokumento

**SU LYČIŲ PUSIAUSVYROS BIRŽINIŲ BENDROVIŲ VALDYBOSE GERINIMU
SUSIJUSIŲ IŠLAIDŲ IR NAUDOS POVEIKIO VERTINIMAS**

Santrauka

1. PROBLEMOS APIBŪDINIMAS

Lyčių disproporcija ES bendrovių valdybose yra nuolatinė ir akivaizdi – tik 13,7 % bendrovių valdybos narių yra moterys. Tik 15 % nevykdomųjų direktorių ES yra moterys.

Įrodyta, kad moterys ne tik turi reikiamą išsimokslinimą¹ ir profesinę kvalifikaciją², kad galėtų eiti pareigas aukščiausio lygio sprendimų priėmimo organuose, bet taip pat nori³ ir gali⁴ tą daryti, tačiau nuo pat karjeros pradžios turi mažiau palankias sąlygas nei vyrai siekti aukščiausio lygio vadovų pareigų. Moterys, siekdamos realizuoti visą savo profesinį potencialą, turi įveikti daugybę su bendrovių elgesiu ir verslo kultūra susijusių kliūčių. Šios kliūtys dar labiau padidėja dėl labai neskaidrios dabartinės valdybos narių skyrimo praktikos, todėl ES aukščiausio lygio vadovų darbo rinka negali veikti optimaliai.

Nepakankamas moterų atstovavimas ES biržinių bendrovių valdybose reiškia, kad neišnaudojamas ES žmogiškasis kapitalas, nes šiuo metu stinga su aktyvesniu moterų dalyvavimu bendrovių valdybose susijusio teigiamo išorinio poveikio, kuris juntamas visoje ekonomikoje.

Pirma, lyčių disproporcija ES biržinių bendrovių valdybose reiškia, kad bendrovės neišnaudoja savo galimybių. Iš daugybės įmonių valdymo rodiklių matyti, kad geresnis lyčių atstovavimas bendrovių valdybose yra naudingas. Yra daug įrodymų, kad bendrovės, kurių valdybose lyčių atstovavimas yra geresnis, veikia pelningiau, ir šie statistiniai skirtumai yra dideli, jeigu moterų skaičius valdybose yra pakankamai didelis, kad būtų daromas poveikis su sprendimų priėmimu susijusio elgesio modeliams.

Antra, nepakankamas moterų atstovavimas turi neigiamą šalutinį poveikį visai ekonomikai. Dėl to didėja moterų ir vyrų užimtumo skirtumas, susijęs su įvairias atsakingas pareigas bendrovėse (pavyzdžiui, valdybai nepriklausančių vadovų pareigas) einančių vyrų ir moterų skaičiumi ir bendru vyrų ir moterų dalyvavimu darbo rinkoje. Tai daro poveikį ir vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumui: moterys ES vidutiniškai tebeuždirba maždaug 16 % mažiau nei vyrai – biržinėse bendrovėse šis skirtumas yra dar didesnis. Be to, mažesnis

¹ Beveik 60 % ES universitetų absolventų yra moterys. Žr. Eurostatas, Tretinio išsilavinimo siekiantys studentai (ISCED 5-6) pagal išsilavinimo sritį ir lytį [educ_enrl5], 2009 m.

² 45 % dirbančiųjų ES yra moterys. Žr. Eurostatas, Užimtumas pagal lytį, amžiaus grupę ir tautybę [lfsq_egan], 2011 m. 3-ias ketvirtis.

³ Tyrimai rodo, kad 83 % vidurinėsios grandies pareigas einančių moterų išreiškė didelį norą eiti aukštesnes pareigas bendrovėje. Žr. http://www.mckinsey.com/Client_Service/Organization/Latest_thinking/Unlocking_the_full_potential.

⁴ Plačiai paplitusią nuomonę, kad trūksta kvalifikuotų moterų, kurios galėtų eiti ES bendrovių valdybos nario pareigas, paneigia 2012 m. Europos verslo mokyklų sukurta duomenų bazė, į kurią įtraukta 7 000 moterų, kurios yra tinkamos ir gali eiti biržinių bendrovių valdybos nario pareigas. Žr. http://gallery.mailchimp.com/3ad8134be288a95831cc013aa/files/2012_5_Commissioner_Reding_Initiative.pdf.

moterų dalyvavimo darbo rinkoje ir jų darbo užmokesčio lygis reiškia mažesnę investicijų į švietimą grąžą ir asmenims, ir viešajam sektoriui, o tai daro atitinkamą poveikį ES bendrajam vidaus produktui (BVP).

Didinti moterų galimybes eiti vadovaujamas pareigas ir išnaudoti žmogiškąjį kapitalą itin svarbu siekiant spręsti ES demografines problemas, sėkmingai konkuruoti globalizuotoje ekonomikoje ir užsitikrinti lyginamąjį pranašumą trečiųjų šalių atžvilgiu. Tai būtina siekiant pagreitinti ekonomikos augimą, kaip išdėstyta strategijoje „Europa 2020“. Šis požiūris buvo taip pat patvirtintas per viešas konsultacijas, kuriose suinteresuotųjų šalių grupės sutarė, kad moterų galimybių eiti vadovaujamas pareigas didinimas yra svarbus tiek bendrovių rezultatams, tiek ekonomikos augimui. Nors rinkoje pripažįstamas šis poreikis ir ekonominė darbuotojų lyčių atstovavimo gerinimo nauda, pažangos padaryti nepavyksta. Šį rinkos trūkumą galima paaiškinti tuo, kad itin homogeniškos sudėties grupės tokią sudėtį išlaiko dėl nenoro dirbti su kitos kilmės ar lyties asmenimis ir polinkio bendrauti tik su tai pačiai grupei priklausančiais asmenimis.

Dėl dabartinio moterų trūkumo valdybose susidaro užburtas ratas, dėl kurio nepakankamo moterų atstovavimo priimant sprendimus problema dar labiau pasunkėja. Dabartinė valdymą sudėtis turi įtakos bendrovių požiūriui į lyčių lygybę ir lemia nenorą į valdybos narius skirti daugiau moterų. Valdybos nario pareigas einančių moterų trūkumas taip pat reiškia, kad trūksta moterų, galinčių patarti, paremti ir būti pavyzdžiu karjeros siekiančioms moterims ir parengti didelį vadovavimo potencialą turinčias moteris valdybos nario pareigoms.

Nepaisant dviejų Tarybos rekomendacijų (1984 ir 1996 m.), keleto nacionalinių teisėkūros bei su teisėkūra nesusijusių iniciatyvų ir daugybės savireguliacijos priemonių, moterų skaičius biržinių bendrovių valdybose tepadidėjo nuo šiek tiek daugiau kaip 5 % 2003 m. iki 13,7 % 2012 m. Manoma, kad darant pažangą maždaug tokiu pačiu tempu moterų skaičius 2020 m. pasiektų 20,4 %. Suinteresuotosios šalys sutaria, kad greitesnei pažangai būtina imtis priemonių.

Be to, dėl nacionalinio reglamentavimo skirtumų ar jo nebuvimo taip pat kyla kliūčių vidaus rinkoje, nes Europos biržinėms bendrovėms nustatomi skirtingi įmonių valdymo reikalavimai. Dėl šių skirtumų gali kilti praktinių sunkumų tarptautiniu mastu veikiančioms biržinėms bendrovėms ir kandidatams į valdybos pareigas. Tai, kad dabartinės daugelio valstybių narių atrankos procedūros ir kandidatų į valdybas kvalifikacijos kriterijai nepakankamai skaidrūs, labai trukdo pasiekti geresnio valdymą narių lyčių atstovavimo ir neigiamai veikia kandidatų į valdybas karjerą, jų judėjimo laisvę, taip pat investuotojų sprendimus.

2. SUBSIDIARUMAS IR PROPORCINGUMAS

Lyčių lygybė – vienas pagrindinių ES tikslų, kaip nustatyta Sutartyse (ES sutarties 3 straipsnio 3 dalis ir Pagrindinių teisių chartijoje (23 straipsnis). Pagal SESV 8 straipsnį Sąjunga turi siekti panaikinti nelygybę ir skatinti moterų ir vyrų lygybę visose politikos srityse. ES teisė veikti skatinant lyčių lygybę užimtumo ir profesinės veiklos srityje nustatyta SESV 157 straipsnio 3 dalyje.

Šiuo metu vis didėjančius valstybių narių moterų skaičiaus biržinių bendrovių valdybose skirtumus galima paaiškinti tuo, kad nors valstybės narės gali priimti priemones, skirtas nepakankamam moterų atstovavimui priimant ekonominius sprendimus spręsti, daugelis jų neturi noro tą daryti arba patiria pernelyg didelį pasipriešinimą, kad imtųsi iniciatyvos. Todėl lyčių disproporcija Sąjungoje gali būti sumažinta nustatant bendrą požiūrį, o lyčių lygybės,

konkurencingumo ir ekonomikos augimo galimybės gali būti geriau išnaudotos imantis suderintų ES lygmens veiksmų, o ne skirtingo masto, užmojo ir veiksmingumo nacionalinių iniciatyvų. Tik ES lygmens priemonė gali padėti optimaliai išnaudoti moterų gabumus. **Todėl ES lygmens iniciatyva šioje srityje visiškai atitiktų subsidiarumo principą.**

Imtis ES priemonės tikslinga tik tuo atveju, jei ji būtina nuolatinio nepakankamo moterų atstovavimo problemai spręsti. Todėl siekiant užtikrinti atitiktį subsidiarumo principui, teisėkūros priemonė bus laikina.

Siūloma priemonė atitinka proporcingumo principą, nes ja nustatomi tik bendri tikslai ir principai. Siekiant derinti kuo mažiau, valstybėms narėms būtų suteikta pakankama laisvė spręsti, kokios tinkamiausios priemonės šioms bendriems tikslams pasiekti, atsižvelgiant į nacionalines aplinkybes. Jokia privaloma ES priemonė neribotų bendrovių galimybių skirti aukščiausios kvalifikacijos valdybos narius. Priemonė visiškai atitiktų atitinkamos Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikos pozityviosios diskriminacijos srityje reikalavimus, kurių paskirtis – užtikrinti atitiktį proporcingumo principui.

3. TIKSLAI

Bendrieji tikslai – skatinti lyčių lygybę ekonominių sprendimų priėmimo srityje ir išnaudoti turimus gabumus, kad būtų užtikrintas proporcingesnis lyčių atstovavimas bendrovių valdybose, taip padedant siekti strategijos „Europa 2020“ tikslų. Atsižvelgiant į atskirus problemos aspektus galima išskirti du **konkrečius tikslus**: i) sumažinti kliūtis, dėl kurių moterims sunku patekti į valdybas ir ii) gerinti įmonių valdymą ir bendrovių rezultatus. Taigi, veiklos tikslas – nustatyti bendrą su kiekvienos lyties skaičiumi biržinių bendrovių valdybose susijusį tikslą, kuris turėtų būti pasiektas iki 2020 m.

4. POLITIKOS ALTERNATYVOS

Nustačius būtinybę minimaliai suderinti priemones, skirtas lyčių atstovavimui bendrovių valdybose gerinti, nagrinėjant politikos alternatyvas buvo atsižvelgta į subsidiarumo ir proporcingumo principus, taip pat suderinamumą su ES pagrindinių teisių chartija ir kitomis Komisijos politikos sritimis. Tai matyti iš bet kurios galimos iniciatyvos ribotos taikymo srities ir riboto taikymo laikotarpio. Todėl ji būtų taikoma tik biržinėms bendrovėms ir netaikoma MVI. Biržinės bendrovės yra labai matomos ir ekonomiškai svarbios. Be to, moterų skaičius jų valdybose yra vienas mažiausių, palyginti su kitomis nagrinėtomis kategorijomis.

Atrinktose politikos alternatyvose kaip darbinė prielaida nustatomas 40 % tikslas. Pasirinktas skaičius, esantis tarp 30 % – būtinojo minimumo, leidžiančio daryti tvarų poveikį valdybos veiklai, ir visiškos lyčių pusiausvyros (50 %). Nustatytas terminas tikslui pasiekti – iki 2020 m. – leistų derinti pastangas didinti moterų skaičių bendrovių valdybose visoje ES, tinkamai atsižvelgiant į nevienodą valstybių narių pasirengimą siekti nustatyto tikslo.

4.1. 1 alternatyva. *Status quo*

Pasirinkus šią politikos alternatyvą, nebūtų imamasi jokių ES lygmens veiksmų; viskas liktų taip, kaip dabar.

4.2. 2 alternatyva. Teisiškai neprivaloma priemonė

Pasirinkus šią alternatyvą, valstybės narėms būtų pateikta neprivaloma rekomendacija imtis reikiamų priemonių, kad iki 2020 m. bendrovių valdybose kiekvienos lyties atstovų būtų bent 40 %, ir šis tikslas būtų taikomas ir vykdomiesiems, ir nevykdomiesiems ES biržinių bendrovių direktoriams.

4.3. 3 alternatyva. Minimalios aprėpties teisiškai privaloma priemonė – tikslas nustatomas tik nevykdomiesiems valdybos nariams

Privaloma teisėkūros priemone būtų nustatytas kiekybinis tikslas iki 2020 m. pasiekti, kad bendrovių valdybose kiekvienos lyties atstovų būtų bent 40 %, ir šis tikslas būtų taikomas tik ES biržinių bendrovių nevykdomiesiems direktoriams. Ši priemonė nebūtų taikoma MVĮ ir būtų laikina, kaip ir kitos toliau nurodytos priemonės.

4.4. 4 alternatyva. Tarpinė teisiškai privaloma priemonė – nustatomas tikslas nevykdomiesiems direktoriams ir lankstus tikslas vykdomiesiems direktoriams

Šia teisėkūros priemone būtų nustatytas ne tik 40 % kiekybinis tikslas nevykdomiesiems direktoriams, bet ir įpareigojimas nustatyti lankstų tikslą vykdomiesiems direktoriams. Lankstų tikslą nustatytų pačios biržinės bendrovės, atsižvelgdamos į konkrečią savo situaciją.

4.5. 5 alternatyva. Maksimalios aprėpties teisiškai privaloma priemonė – tikslai nustatomi ir vykdomiesiems, ir nevykdomiesiems direktoriams

Pasirinkus šią alternatyvą, būtų nustatytas kiekybinis lyčių atstovavimo bendrovių valdybose tikslas, pagal kurį iki 2020 m. kiekvienos lyties atstovų turėtų būti bent 40 % ir kuris būtų taikomas ir vykdomiesiems, ir nevykdomiesiems ES biržinių bendrovių direktoriams.

5. POVEIKIO VERTINIMAS

5.1. 1 alternatyvos vertinimas

Jei nebus imtasi tolesnių veiksmų, pažanga siekiant bendrųjų ir konkrečių tikslų gali būti lėta: manoma, kad iki 2020 m. **moterų dalyvavimas** bendrovių valdybose pasiektų vos 20,84 %. Todėl ši politikos priemonė turėtų nereikšmingą poveikį **socialinėms ir pagrindinėms teisėms** arba neturėtų jokio ES lygmens poveikio pagrindinėms teisėms atsižvelgiant į tai, kad chartija pagal jos 51 straipsnio 1 dalį nebūtų taikoma priemonėms, kurių imasi Sąjungos teisės nevykdančios valstybės narės.

Poveikis **vyrų ir moterų užimtumo** skirtumui būtų labai mažas, nes vyrų, einančių valdybos nario pareigas, vis tiek greičiausiai būtų daugiau kaip keturis kartus daugiau nei moterų, o vyrų, einančių vadovų pareigas, – du kartus daugiau nei moterų. **Vyrų ir moterų darbo užmokesčio** biržinėse bendrovėse **skirtumas** būtų 23,72 %, o **investicijų į švietimą gražos** vidurkis – 18,2 % asmenims ir 22,11 % viešajam sektoriui. Manoma, kad ES-27 biržinių **bendrovių** investicijų į švietimą gražos **rezultatai** vidutiniškai siektų 10,78 %.

Pasirinkus *status quo*, nepadidėtų nei **investicijos**, nei **administracinė našta**, todėl nebūtų ir susijusių išlaidų.

5.2. 2 alternatyvos vertinimas

Kadangi ši priemonė yra neprivaloma, ji greičiausiai būtų taikoma tik tose valstybėse narėse, kuriose šis klausimas jau svarstomas. Sukaupta patirtis rodo, kad rekomendacijų poveikis dažniausiai yra ribotas. Manoma, kad **moterų dalyvavimas** biržinių bendrovių valdybose iki 2020 m. padidėtų iki 23,57 %, t. y. iki 2,73 procentiniais punktais daugiau nei 1-osios alternatyvos atveju. Ši priemonė turėtų gana mažą poveikį **socialinėms ir pagrindinėms teisėms**, nes su lyčių atstovavimu susijusi nauda būtų labai maža. Jeigu rekomendacija būtų įgyvendinta ir tikslas padidinti moterų skaičių bendrovių valdybose ir taip sumažinti lyčių skirtumus būtų pasiektas, pagerėtų lyčių lygybės skatinimo rezultatai ir chartijos 15 bei 23 straipsniuose nustatytų teisių (atitinkamai laisvės rinktis profesiją bei teisės dirbti ir moterų bei vyrų lygybės) užtikrinimas. Kadangi veiksmai, kurių valstybės narės imasi rekomendacijai įgyvendinti, laikomi ES teisės įgyvendinimo veiksmais, kaip apibrėžta chartijos 51 straipsnio 1 dalyje, valstybės narės privalėtų užtikrinti, kad būtų daromas kuo mažesnis neigiamas poveikis chartijos 16 ir 17 straipsniuose nustatytoms teisėms (atitinkamai laisvė užsiimti verslu ir teisė į nuosavybę).

Ši priemonė turėtų teigiamą **šalutinį poveikį visai ekonomikai**: šiek tiek sumažėtų vyrų ir moterų užimtumo ir darbo užmokesčio skirtumas ir padidėtų investicijų į švietimą grąžos vidurkis. Manoma, kad šiek tiek padidėjęs vykdomųjų ir nevykdomųjų direktorių pareigas einančių moterų skaičius turėtų teigiamą poveikį visiems **įmonių valdymo** aspektams. Remiantis atsargiu skaičiavimu, **bendrovių** investicijų į švietimą grąžos **rezultatai**, palyginti su pirmine padėtimi, turėtų padidėti 0,67 %, t. y. 4 mlrd. EUR papildomos grynosios naudos biržinėms bendrovėms.

Investicinių išlaidų patirtų tik rekomendaciją įgyvendinančios valstybės narės, o neprivalomų nacionalinių priemonių atveju – tik tas priemonės taikančios bendrovės. Taigi, ES bendros **investicinės išlaidos** per metus būtų 3,7 mln. EUR 2017–2020 m. ir 651 800 EUR 2021–2030 m. Metinė vidutinė **administracinė našta**, sukuriamą visoms susijusioms bendrovėms taikomu įpareigojimu pranešti apie lyčių pasiskirstymą savo valdybose, būtų 115 000 EUR. Darant prielaidą, kad priemonės taikančios valstybės narės stebėtų pažangą, **stebėjimo** išlaidų vidurkis per metus ES būtų 93 000 EUR.

5.3. 3 alternatyvos vertinimas

Remiantis prielaida, kad tikslas bus visiškai pasiektas, pasirinkus šią alternatyvą **moterų dalyvavimas** bendrovių valdybose padidėtų 32,58 % iki 2020 m., t. y. 11,74 procentiniais punktais daugiau nei 1-osios alternatyvos atveju. Atsižvelgiant į tai, kad nevykdomųjų direktorių pareigas einančių moterų padaugėtų iki 40 %, šia priemone būtų daromas didelis **poveikis socialinėms ir pagrindinėms teisėms**. Todėl nauda lyčių lygybei irgi būtų atitinkamai didesnė. Ši priemonė turėtų akivaizdų teigiamą poveikį lyčių lygybei ir chartijos 15 ir 23 straipsniuose nustatytoms teisėms. Nors 16 ir 17 straipsniuose nustatytos teisės, t. y. teisė spręsti, kas vadovaus bendrovei ir kontroliuos jos veiklą, būtų apribotos, užtikrinama tam tikra apsauga – bendrovės turėtų pakankamai laisvės rinktis aukščiausios kvalifikacijos valdybos narius, nes šia priemone būtų daromas poveikis tik bendram lyčių pasiskirstymui bendrovių valdybose. Atsižvelgiant į tai, kad ši priemonė būtų taikoma tik nevykdomiesiems nariams, apribojimas būtų mažesnis, nes nevykdomieji nariai neatlieka kasdinių valdymo funkcijų. Jeigu bendrovės neras tokios pačios kvalifikacijos moterų valdybos nario pareigoms, jos neprivalės pasiekti tikslo.

Ši priemonė darytų teigiamą **šalutinį poveikį visai ekonomikai**: sumažėtų vyrų ir moterų užimtumo ir darbo užmokesčio skirtumas ir padidėtų investicijų į švietimą gražos vidurkis. Ja būtų daromas didelis teigiamas poveikis **įmonių valdymui**, visų pirma valdybos dinamikai. Be to, dėl didesnio moterų skaičiaus valdybose pastebimai pagerėtų **bendrovių rezultatai**, nes šios priemonės **grynoji nauda** būtų gerokai didesnė nei 2-osios alternatyvos atveju – remiantis atsargiu skaičiavimu, biržinių bendrovių grynosios pajamos padidėtų maždaug 15,7 mlrd. EUR. Investicijų į švietimą gražos vidurkis, palyginti su pirmine padėtimi, turėtų padidėti 2,61 %.

Siekiant išnaudoti turimus gabumus, taikant šią priemonę iš viso prireiktų 16,6 mln. EUR **investicinių išlaidų** per metus 2017–2020 m. ir 3 mln. EUR – 2021–2030 m. Be to, šia priemone sukuriamą metinę vidutinę **administracinę naštą**, susijusią su bendrovių ataskaitomis, būtų 124 000 EUR, o valstybių narių patiriamos pažangos **stebėjimo** išlaidos per metus būtų 100 000 EUR.

5.4. 4 alternatyvos vertinimas

Šios priemonės poveikis nevykdomiesiems direktoriams būtų toks pats kaip 3-iosios alternatyvos atveju. Kalbant apie lankstų tikslą vykdomiesiems direktoriams, daroma prielaida, kad kiekviena bendrovė vieną vykdomojo direktoriaus pareigas einantį vyrą pakeistų moterimi (vidutinis valdybos narių skaičius nesikeistų). **Moterų dalyvavimas** vykdomosiose valdybose gerokai padidėtų ir iki 2020 m. siektų 34,11 %, taigi vykdomųjų valdybos narių pareigas einančių moterų skaičius padidėtų beveik du kartus, o bendras skaičius padidėtų 13,27 procentiniais punktais, palyginti su 1-ąja alternatyva. Be 40 % tikslo nevykdomiesiems direktoriams, vykdomųjų direktorių pareigas einančių moterų skaičius padidėtų iki 14,44 %. Panašiai kaip 3-iosios alternatyvos atveju, ši priemonė taip pat darytų didelį poveikį **socialinėms ir pagrindinėms teisėms**, nes su lyčių lygybe susijusi nauda būtų tokia pati. Tačiau jos poveikis pagrindinėms teisėms gali būti šiek tiek didesnis nei 3-iosios alternatyvos atveju; dėl minimalios privalomos nuostatos, kuri paskatintų bendrovės didinti vykdomųjų direktorių pareigas einančių moterų skaičių ir taip sudarytų sąlygas daugiau moterų eiti aukščiausiosios grandies vadovų pareigas, teigiamas poveikis chartijos 15 ir 23 straipsniuose nustatytoms teisėms gali būti dar didesnis. 4-osios alternatyvos atveju nebūtų daromas neigiamas poveikis chartijos 16 ir 17 straipsniuose nustatytoms teisėms, nes kiekviena bendrovė galėtų nevaržoma nusistatyti tikslą ir savo užmojo mastą.

Ši priemonė darytų didelį teigiamą **šalutinį poveikį visai ekonomikai**: sumažėtų vyrų ir moterų užimtumo ir darbo užmokesčio skirtumas ir padidėtų investicijų į švietimą gražos vidurkis. Pasirinkus šią priemonę labai pagerėtų **įmonių valdymo** rodikliai. **Bendrovių rezultatai** taip pat būtų daug geresni. **Grynoji nauda** turėtų būti dar didesnė: remiantis atsargiu skaičiavimu, biržinių bendrovių papildomos grynosios pajamos turėtų būti maždaug 23,7 mlrd. EUR, o investicijų į švietimą gražos vidurkis turėtų padidėti 2,92 %, palyginti su pirmine padėtimi.

Pasirinkus šią priemonę bendros **investicinės išlaidos** per metus 2017–2020 m. būtų 18,3 mln. EUR, o 2021–2030 m. – 3,5 mln. EUR. Šios investicinės išlaidos nėra mažos, tačiau, palyginti su minėta nauda bendrovėms (neskaičiuojant makroekonominės naudos), yra labai nedidelės. **Administracinė našta** bendrovėms ir **stebėjimo išlaidos** valstybėms narėms būtų tokios pačios kaip 3-iosios alternatyvos atveju (atitinkamai 124 000 EUR ir 100 000 EUR), atsižvelgiant į tai, kad 4-osios alternatyvos atveju nebūtų jokių papildomų, palyginti su 3-ąja alternatyva, reikalavimų.

5.5. 5 alternatyvos vertinimas

Darant prielaidą, kad tikslas bus visiškai pasiektas, ši alternatyva būtų pati veiksmingiausia didinant **moterų dalyvavimą** bendrovių valdybose. Iki 2020 m. moterų, einančių vykdomųjų ir nevykdomųjų direktorių pareigas, procentinė dalis padidėtų iki 40 % (palyginti su 1-ąja alternatyva, šis 19,16 procentinių punktų padidėjimas valdybos lygmeniu reikštų 32,19 ir 15,25 procentinių punktų padidėjimą vykdomųjų ir nevykdomųjų direktorių atžvilgiu). Šia priemone būtų daromas labai didelis poveikis **socialinėms ir pagrindinėms teisėms**, nes su lyčių lygybe susijusi nauda būtų labai didelė. Ja būtų užtikrinti didžiausi ir tvariausi vadovavimo ir verslo kultūros pokyčiai, taip pat pasiektas didžiausias teigiamas poveikis moterų padėčiai darbo rinkoje. Tačiau chartijos 16 ir 17 straipsniuose nustatytų teisių apribojimai būtų didesni, jeigu dėl lyčių lygybės reikalavimų sumažėtų pasirinkimas skiriant vykdomuosius narius, atsakingus už bendrovės kasdienį valdymą ir svarbiausius verslo sandorius. Vis dėlto, šis apribojimas neatrodo neproporcingas, ypač atsižvelgiant į siekiamą lyčių lygybės tikslo svarbą, pripažįstamą ir chartijoje, ir Sutartyse. Be to, šis apribojimas gali būti sušvelnintas, nes bendrovės neprivalėtų pasiekti lyčių lygybės tikslo tais atvejais, kai neįmanoma rasti nepakankamai atstovaujamos lyties tokios pačios kvalifikacijos kandidatų, pavyzdžiui, sektoriuose, kuriuose dirba ir vadovauja labai mažai moterų ir kuriuose vykdomosioms pareigoms būtinos specialios žinios ir patirtis tame sektoriuje. Pasirinkdami šią alternatyvą, politikos kūrėjai turėtų itin atsižvelgti į akcininkų pagrindinių teisių apribojimo mastą.

Šia priemone būtų padarytas labai didelis teigiamas **šalutinis poveikis visai ekonomikai**: sumažėtų vyrų ir moterų užimtumo ir darbo užmokesčio skirtumas ir padidėtų investicijų į švietimą grąžos vidurkis. Privalomomis priemonėmis, skirtomis ir vykdomiesiems, ir nevykdomiesiems valdybos nariams, būtų padarytas labai didelis teigiamas poveikis **įmonių valdymui**, o **bendrovių** investicijų į švietimą grąžos **rezultatai** galėtų padidėti 3,95 %, palyginti su pirmine padėtimi. Remiantis atsargiu skaičiavimu, biržinių bendrovių grynosios pajamos dėl to padidėtų maždaug 23,7 mlrd. EUR.

5-osios alternatyvos atveju ES bendros **investicinės išlaidos** per metus 2017–2020 m. būtų 26,5 mln. EUR, tačiau 2021–2030 m. sumažėtų iki 5 mln. EUR. Šios investicinės išlaidos nėra mažos, tačiau, palyginti su minėta nauda bendrovėms (neskaičiuojant makroekonominės naudos), yra gana nedidelės. **Administracinė našta** bendrovėms ir **stebėjimo išlaidos** valstybėms narėms būtų tokios pačios kaip 3-iosios ir 4-osios alternatyvos atveju (atitinkamai 124 000 EUR ir 100 000 EUR per metus).

6. ALTERNATYVŲ PALYGINIMAS

Visomis politikos alternatyvomis būtų šalinamos pagrindinės problemos priežastys ir padedama daugiau ar mažiau sumažinti ar visiškai nutraukti užburtą ratą, kuris trukdo moterims patekti į bendrovių valdybas. Palyginus įvairių politikos alternatyvų padarinius, nustatyta, kad i) privalomos priemonės yra veiksmingesnės siekiant politikos tikslų nei neprivalomos priemonės, ii) priemonės, skirtos ir vykdomiesiems, ir nevykdomiesiems valdybų nariams, yra veiksmingesnės nei priemonės, skirtos tik vienai grupei, ir iii) privalomų priemonių socialinė ir ekonominė nauda yra didesnė nei neprivalomų priemonių.

Dėl privalomų priemonių patiriamos didesnės išlaidos ir administracinė našta, tačiau jos gana nedidelės, palyginti su numatoma ekonomine nauda. Be to, įvairių politikos alternatyvų veiksmingumas tiesiogiai priklauso nuo bendrovių ir jų akcininkų, kaip savininkų, teisių

suvaržymo. Palyginti su realaus, tačiau riboto poveikio neprivaloma priemone, siekiant didesnio poveikio politikos tikslams reikėtų privalomos priemonės, kuria būtų nustatyti bendrovių valdybų sudėties tikslai. Nors visų alternatyvų poveikis pagrindinėms teisėms yra pagrįstas ir atitinka proporcingumo principus, kuriais siekiama, kad politikos tikslai būtų teisėti ir kad būtų nustatytos apsaugos priemonės, alternatyvos, kuriomis nustatomi vykdomųjų valdybos narių, t. y. asmenų, tiesiogiai atsakingų už kasdienį bendrovės veiklos valdymą, kiekybiniai tikslai, būtų naudingiausios, tačiau jomis taip pat būtų labiausiai kišamasi į bendrovių reikalus.

Kuri alternatyva bus pasirinkta, priklausys nuo to, ar su privalomomis priemonėmis susijusias didesnes išlaidas ir didesnę pagrindinių teisių suvaržymą galima pateisinti didesne socialine ir ekonomine nauda; o galbūt reikėtų rinktis neprivalomas priemones, nes nepaisant to, kad jų socialinė ir ekonominė nauda yra mažesnė ir jos yra mažiau veiksmingos siekiant politikos tikslų, jomis taip pat mažiau varžomos galimybės naudotis pagrindinėmis teisėmis. Renkantis tinkamiausią alternatyvą bus atidžiai atsižvelgiama į suinteresuotųjų šalių nuomonę.

Visų alternatyvų atveju administracinė našta turėtų būti minimali, nes priemonės būtų taikomos tik biržinėms bendrovėms, kurios, kaip manoma, būtinai atitikties informacijai pateikti valstybės narėms galėtų naudotis jau veikiančiais ataskaitų teikimo mechanizmais. Atliekant pirminį politikos alternatyvų vertinimą, alternatyvos, kuriomis būtų sukurta administracinė našta, buvo iš karto atmestos.

7. STEBĖJIMAS IR VERTINIMO TVARKA

Jeigu būtų priimta teisiškai privaloma ES lygmens priemonė (3–5 alternatyvos), valstybės narės turėtų stebėti, ar biržinės bendrovės laikosi tikslų ir pranešti Komisijai apie tai, kaip jų siekiama nacionaliniu lygmeniu. Komisija stebėtų, ar teisiškai privaloma priemonė yra teisingai perkelta ir įgyvendinama nacionaliniu lygmeniu. Komisija reguliariai praneštų Europos Parlamentui ir Tarybai apie padarytą pažangą. Manoma, kad teisiškai privaloma ES priemonė galiotų tik tam tikrą laiką, t. y. ji būtų panaikinta po kelerių metų, jeigu būtų padaryta pakankama pažanga ir galima realistiškai prognozuoti, kad su ekonominių sprendimų priėmimu susijusias pareigas einančių moterų skaičius toliau didės, net ir panaikinus ES priemonę.