

Brüsszel, 2012.11.14.
SWD(2012) 349 final

BIZOTTSÁGI SZOLGÁLATI MUNKADOKUMENTUM
amely a következő dokumentumot kíséri

**HATÁSVIZSGÁLAT A TŐZSDÉN JEGYZETT VÁLLALKOZÁSOK
IGAZGATÓTANÁCSAIN BELÜLI NEMEK KÖZÖTTI EGYENSÚLY
JAVÍTÁSÁNAK KÖLTSÉGEIRŐL ÉS HASZNÁRÓL**

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

BIZOTTSÁGI SZOLGÁLATI MUNKADOKUMENTUM
amely a következő dokumentumot kíséri

**HATÁSVIZSGÁLAT A TŐZSDÉN JEGYZETT VÁLLALKOZÁSOK
IGAZGATÓTANÁCSAIN BELÜLI NEMEK KÖZÖTTI EGYENSÚLY
JAVÍTÁSÁNAK KÖLTSÉGEIRŐL ÉS HASZNÁRÓL**

Összefoglaló

1. PROBLÉMAMEGHATÁROZÁS

Az uniós vállalkozások igazgatótestületeit a nemek közötti egyensúly tartós és nyilvánvaló hiánya jellemzi, amelyet jól érzékeltet az a tény, hogy jelenleg az igazgatói álláshelyek mindössze 13,7 %-át tölti be nő. Az EU-ban a nem ügyvezető igazgatói álláshelyek mindössze 15 %-át tölti be nő.

Bizonyítékok támasztják alá, hogy jóllehet a nők megfelelő tanulmányi¹ és szakmai² háttérrel rendelkeznek a legmagasabb szintű döntéshozatali testületekben való részvételhez, és ehhez készséggel³ rendelkezésre is állnának⁴, már eleve hátránnyal indulnak a férfiakhoz képest a felsővezetői álláshelyekért. Amikor teljes mértékben megpróbálják kibontakoztatni szakmai képességeiket, a vállalkozások magatartási és üzleti kultúrájában gyökerező akadályok állják a nők útját. A vezetői pozíciók betöltésére irányuló jelenlegi felvételi gyakorlat meglehetősen átláthatatlan, ami segíti ezen akadályok fennmaradását, és ezáltal Unió-szerte hátráltatja a felsővezetői álláshelyek munkaerőpiacának optimális működését.

A nőknek a tőzsdén jegyzett uniós vállalkozások igazgatótanácsain belüli alulreprezentáltsága elszalasztott lehetőséget jelent az uniós humántőke teljes körű kiaknázására, mivel jelenleg elvesznek a nők igazgatótanácsokon belüli részvételének javításával összefüggő, és az egész gazdaságra kiható pozitív externáliák.

Elsősorban, a tőzsdén jegyzett uniós vállalkozások igazgatótanácsain belüli nemek közötti egyensúlyhiány vállalati szinten elszalasztott lehetőséget jelent. Számos vállalatirányítási mutató alátámasztja a nemi szempontból vegyes összetételű vállalati igazgatótanácsok előnyeit. Bizonyított, hogy a nemi szempontból vegyes összetételű igazgatótanáccsal rendelkező vállalkozások nyereségesebbek, és a különbség statisztikailag számottevő, feltéve hogy a nők igazgatótanácsban belüli részvétele kellően magas szintű ahhoz, hogy a döntéshozatal során befolyásolhassák a viselkedési mintákat.

¹ Az egyetemi végzettséggel rendelkezők csaknem 60 %-a nő. Lásd Eurostat, Felsőoktatásban részt vevő hallgatók (ISCED 5-6) oktatási területek és nemek szerint [educ_enr15], 2009.

² Az EU-ban foglalkoztatott személyek kb. 45 %-a nő. Lásd Eurostat, Foglalkoztatás nemek, korcsoportok és állampolgárság szerint [lfsq_egan], 2011/3. negyedév.

³ A tanulmányok szerint a középvezetői beosztásban lévő nők mintegy 83 %-ának eltökélt szándéka, hogy feljebb kapaszkodjon a vállalati ranglétrán. Lásd http://www.mckinsey.com/Client_Service/Organization/Latest_thinking/Unlocking_the_full_potential.

⁴ A közvélekedéssel ellentétben, miszerint hiány mutatkozik az olyan képzett nőkből, akik alkalmasak lennének arra, hogy valamely uniós vállalkozás igazgatótanácsának tagjai legyenek, az európai üzleti főiskolák 2012-ben készített adatbázisának tanúsága szerint meghaladja a hétezeret azon nők száma, akik minden tekintetben megfelelnek a tőzsdén jegyzett vállalkozások igazgatótanácsai tagságára, és erre készen is állnának. Lásd http://gallery.mailchimp.com/3ad8134be288a95831cc013aa/files/2012_5_Commissioner_Reding_Initiative.pdf.

Másodsorban, a nők alulreprezentáltsága negatív továbbgyűrűző hatást fejt ki a tágabb értelemben vett gazdaságra. Hozzájárul a nemek közötti foglalkoztatási szakadék elmélyüléséhez, egyrészt a férfi és női alkalmazottak különböző szintű vezetői beosztásokban történő foglalkoztatása tekintetében – például az igazgatósági szintnél alacsonyabb vezetői beosztások esetében –, másrészt a férfiak és a nők teljes munkaerő-piaci részvétele tekintetében. Ez végső soron a nemek közötti fizetési szakadék elmélyüléséhez vezet: az EU-ban a nők még mindig átlagosan mintegy 16 %-kal kevesebbet keresnek, mint a férfiak, és ez a különbség a tőzsdén jegyzett vállalkozásoknál még magasabb. Továbbá a nők munkaerő-piaci részvételének és bérezésének alacsonyabb szintje azt jelenti, hogy az oktatási célú magán- és állami beruházások kevésbé térülnek meg, ami kapcsolódó következményekkel bír az EU bruttó hazai termékére (GDP).

A nők vezető beosztáshoz juttatása – és ezáltal a humán tőke teljes kiaknázása – kulcsfontosságú annak érdekében, hogy az EU képes legyen megfelelni az előtte álló demográfiai kihívásoknak, sikeresen szerepelhessen a globalizált gazdaságban és biztosíthassa komparatív előnyét a harmadik országokkal szemben. Ez az egyik szükséges eszköze a gazdasági növekedés újbóli fellendítésének, az Európa 2020 stratégiában foglaltak szerint. Ezt az álláspontot a nyilvános konzultáció is alátámasztotta, bizonyítva, hogy az érdekelt felek csoportjai között egyetértés mutatkozik a tekintetben, hogy a nők vezetői szerephez juttatása a vállalati teljesítmény és a gazdasági növekedés szempontjából egyaránt fontos. Jóllehet az érdekeltek elismerik ennek szükségességét és a munkaerő nemi diverzitásának fokozásával járó gazdasági előnyöket, a piacokon nem mutatkoznak lépések ennek előmozdítására. Ez a piaci hiányosság azzal magyarázható, hogy a nagyon homogén összetételű csoportok hajlamosak e homogenitás fenntartására, mivel vonakodnak attól, hogy a sajátjuktól eltérő háttérű vagy nemű személyekkel dolgozzanak együtt, és szívesebben érintkeznek a saját csoportjuk tagjaival.

A nők igazgatótanácsokon belüli alacsony száma olyan ördögi kört gerjeszt, amely állandósítja a nők alulreprezentáltságát a döntéshozatalban. Az igazgatótanácsok jelenlegi összetétele kihat a vállalkozások nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos hozzáállására, és negatívan befolyásolja a nők igazgatótanácsai taggá történő kinevezése iránti készséget. A női igazgatótanácsai tagok hiánya egyben azzal is jár, hogy nem állnak rendelkezésre megfelelő mentorok, szponzorok és példaképek, akik elősegíthetnék a nők szakmai előmenetelét, és ezáltal felvértézhetnék őket az igazgatótanácsai tagsághoz szükséges magas szintű vezetői képességekkel.

Két tanácsai ajánlás (1984 és 1996), több nemzeti szintű jogalkotási és nem jogalkotási kezdeményezés, valamint számos önszabályozási kísérlet ellenére a nőknek a tőzsdén jegyzett vállalkozások igazgatótanácsain belüli aránya 2003-tól alig több mint 5 %-ot emelkedve 2012-re mindössze 13,7 %-ot ért el. Ez az arány nagyjából ugyanilyen ütemű fejlődés után 2020-ra várhatóan 20,4 %-ot tesz majd ki. Az érdekeltek messzemenően egyetértenek abban, hogy a gyorsabb haladás érdekében intézkedésekre van szükség.

Ezenfelül a nemzeti szintű jogszabályok különbözősége vagy hiánya a belső piac útjába is akadályokat állít, mivel ezáltal a tőzsdén jegyzett európai vállalkozásoknak eltérő vállalatirányítási előírásokat kell követniük. Ezek az eltérések gyakorlati nehézségeket okozhatnak a határokon átnyúló tevékenységet folytató tőzsdén jegyzett vállalkozások, illetve a vezetői beosztásokra pályázó jelöltek számára. Az igazgatótanácsai álláshelyekre irányuló kiválasztási eljárások és képesítési követelmények jelenleg a legtöbb tagállamban meglehetősen átláthatatlanok, ami nagyban gátolja az igazgatótanácsai tagok sokszínűségének

bővülését, és emellett negatívan érinti a jelöltek pályafutását és mozgásszabadságát, valamint a befektetői döntéseket.

2. SZUBSZIDIARITÁS ÉS ARÁNYOSSÁG

A nemek közötti egyenlőség az EU egyik alapvető célkitűzése, ahogyan az a Szerződésekben (az EUSZ 3. cikkének (3) bekezdése) és az Alapjogi Chartában (23. cikk) is szerepel. Az EUMSZ 8. cikke értelmében az Unió valamennyi szakpolitikája meghatározása során törekszik az egyenlőtlenségek kiküszöbölésére, valamint a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdítására. Az EUMSZ 157. cikkének (3) bekezdése ruházta fel az EU-t azzal a joggal, hogy biztosítsa a nemek közötti egyenlőséget a foglalkoztatás és a munka területén.

A tőzsdén jegyzett vállalkozások igazgatótanácsain belüli női részvételt illetően jelenleg tapasztalható egyre növekvő eltérések azzal magyarázhatók, hogy jóllehet a tagállamok elfogadhatnak intézkedéseket a nők gazdasági döntéshozatalban való alulreprezentáltságának orvosolására, sokan semmilyen hajlandóságot nem mutatnak a saját kezdeményezésükből történő fellépésre vagy ellenállással találják magukat szemben. Ezért az Unión belüli egyenlőtlenségeket kizárólag közös megközelítéssel lehet csökkenteni, és a nemek közötti egyenlőség, a versenyképesség és a növekedés potenciálja könnyebben elérhető összehangolt uniós szintű fellépéssel, mint eltérő hatályú, ambíciósintű és hatékonyságú nemzeti szintű kezdeményezések útján. Csak uniós szintű intézkedés alkalmas arra, hogy elősegítse a meglévő női tehetség lehető legjobb hasznosulását. **Egy e területre irányuló uniós szintű kezdeményezés ezért teljes mértékben tiszteletben tartaná a szubszidiaritás elvét.**

Az uniós szintű fellépést kizárólag az indokolhatja, ha a fellépés nélkülözhetetlen a nők folyamatos alulreprezentáltságának megszüntetéséhez. A jogalkotási intézkedés így ideiglenes lesz, ami alátámasztja annak összeegyeztethetőségét a szubszidiaritás elvével.

A javasolt intézkedés összhangban áll az arányosság elvével, mivel a közös célkitűzések és elvek meghatározására korlátozódik. A minimálisan szükséges harmonizáció szellemében a tagállamok elengedő mozgástérrel rendelkeznek majd annak meghatározásához, hogy a nemzeti sajátosságok figyelembevételével miként érhetők el legjobban e közös célkitűzések. Semmiféle kötelező érvényű uniós intézkedés nem állna összeütközésben a vállalkozások azon lehetőségével, hogy a legalkalmasabb igazgatótanácsi tagokat nevezzék ki. Az intézkedés teljes mértékben tiszteletben tartaná az Európai Unió Bíróságának vonatkozó ítélezési gyakorlata szerinti pozitív fellépés követelményeit, amely kifejezetten arra irányul, hogy biztosítsa az arányosság elvének betartását.

3. CÉLKITŰZÉSEK

Az **általános célkitűzések** a következők: a nemek közötti egyenlőség előmozdítása a gazdasági döntéshozatalban, valamint Európa tehetségbázisának teljes kihasználása annak érdekében, hogy a nemek szerinti arány jobban közelítsen egymáshoz a vállalkozások igazgatótanácsain belül, ami hozzájárulna az Európa 2020 stratégia célkitűzéseinek megvalósításához. A probléma alapját képező tényezőknek megfelelően az alábbi két **egyedi célkitűzés** határozható meg: i. a nők vezetői pozíciókba kerülését gátló akadályok felszámolása, valamint ii. a vállalatirányítás és a vállalati teljesítmény javítása. Ez egy operatív célkitűzéshez vezet, ami nevezetesen olyan közös célszámok bevezetése 2020-ig, amelyek meghatározzák, hogy a tőzsdén jegyzett vállalkozások igazgatótanácsain belül a két nem milyen arányban képviseltesse magát.

4. POLITIKAI LEHETŐSÉGEK

Miután a Bizottság megállapította, hogy a minimálisan szükséges harmonizációs intézkedésekre van szükség az igazgatótanácsokon belüli nemek közötti egyensúly javításához, a politikai lehetőségek szűrése során különös figyelmet fordított a szubszidiaritás és az arányosság elvére, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartájával (a továbbiakban: a Charta) és más közösségi szakpolitikákkal való összhangra. Ezt a bármely esetleges kezdeményezés tekintetében alkalmazandó korlátozott hatály és időkeret tükrözi. Az intézkedés ezért kizárólag a tőzsdén jegyzett vállalkozásokra terjed ki, a kkv-k kivételével. A tőzsdén jegyzett vállalkozásokra nagy figyelem irányul, és alapvető gazdasági szereppel bírnak. Továbbá a nők részvétele ezen vállalkozások igazgatótanácsaiban a legalacsonyabb, a többi elemzett kategóriához viszonyítva.

Kiinduló feltételezésként a megtartott politikai lehetőségeknél a 40 %-os célértéket határoztuk meg. Ez az érték az igazgatóság teljesítményére gyakorolt tartós hatás szempontjából minimálisan szükségesnek tartott „kritikus tömeg” (30 %) és a teljes nemek közötti egyenlőség (50 %) között helyezkedik el. A megfelelési időszak 2020-ig történő kiterjesztése lehetővé teszi a nők igazgatótanácsokon belüli részvételének növelésére irányuló erőfeszítések összehangolását szerte az Unióban, az egyes tagállamok eltérő kiindulási helyzetének kellő figyelembevételével.

4.1. 1. lehetőség: A jelenlegi állapot fenntartása

Ez a politikai lehetőség semmilyen új uniós szintű fellépést nem foglal magában, egyszerűen a jelenlegi helyzet folytatását jelenti.

4.2. 2. lehetőség: Jogilag nem kötelező lehetőség

Ez a lehetőség olyan jogilag nem kötelező érvényű ajánlást tartalmazna, amelynek értelmében a tagállamoknak megfelelő lépéseket kell tenniük annak érdekében, hogy 2020-ra mindkét nem igazgatótanácsokon belüli részvételi aránya legalább 40 %-ot érjen el, az Unió tőzsdén jegyzett vállalkozásainak ügyvezető igazgatói és nem ügyvezető igazgatói beosztásai tekintetében egyaránt.

4.3. 3. lehetőség: Minimális jogilag kötelező lehetőség – kizárólag a nem ügyvezetői feladatokat ellátó igazgatósági tagokat érintő célkitűzés

Ez a jogilag kötelező érvényű lehetőség olyan számszerűsített célkitűzést vezet be, amelynek értelmében 2020-ra mindkét nem igazgatótanácsokon belüli részvételi arányának el kell érnie legalább 40 %-ot az Unió tőzsdén jegyzett vállalkozásainak kizárólag nem ügyvezető igazgatói beosztásai tekintetében. Ez a lehetőség nem érinti a kkv-kat és ideiglenes jellegű lenne, ahogyan az alábbi kettő is.

4.4. 4. lehetőség: Közepes szintű jogilag kötelező lehetőség – célkitűzés a nem ügyvezető igazgatókra vonatkozóan, valamint rugalmas célkitűzés az ügyvezető igazgatókra vonatkozóan

A nem ügyvezető igazgatók tekintetében megállapított 40 %-os számszerűsített célkitűzés jogi lehetőségén felül ez a lehetőség kötelezően előírja az ügyvezető igazgatókra vonatkozó rugalmas célkitűzés meghatározását. Ezt maguk a tőzsdén jegyzett vállalkozások határozhatják meg az egyedi körülményeiktől függően.

4.5. 5. lehetőség: Maximális szintű jogilag kötelező lehetőség – az ügyvezető és a nem ügyvezető igazgatókra egyaránt vonatkozó célkitűzés

Ez a lehetőség kötelező célértéket határoz meg a vállalati igazgatótanácsokon belüli vegyes nemi összetétel elérésére, amely szerint 2020-ra mindkét nemnek legalább 40 %-os arányban kell képviseltetnie magát az EU tőzsdén jegyzett vállalkozásainak ügyvezető igazgatói és nem ügyvezető igazgatói pozícióiban egyaránt.

5. A HATÁSOK ÉRTÉKELÉSE

5.1. Az 1. lehetőség értékelése

Új intézkedés hiányában mind az általános, mind az egyedi célkitűzések elérése tekintetében lassú előrelépés várható, mivel a vállalati igazgatótanácsokban való **női részvétel** 2020-ra várhatóan mindössze 20,84 %-ot ér majd el. Következésképpen e politikai lehetőség **szociális és alapvető jogokra gyakorolt hatása** elhanyagolható, illetve az utóbbi tekintetében uniós szinten semmilyen hatás nem mutatkozna, mivel a Charta – annak 51. cikke (1) bekezdése értelmében – nem alkalmazható a tagállamok által bevezetett olyan intézkedésekre, amelyek nem az Unió jogát hajtják végre.

A **nemek közötti foglalkoztatási szakadékra** gyakorolt hatás igen korlátozott lenne, mivel a férfiak ezután is több mint négyszer annyi eséllyel kerülnének igazgatósági pozícióba, és kétszer olyan eséllyel válnának vezetővé, mint a nők. A **nemek közötti fizetési szakadék** – ami a tőzsdén jegyzett vállalkozások női és férfi alkalmazottainak fizetése közötti különbség – 23,72 % lenne, miközben az **oktatási célú beruházások megtérülési aránya** a magánszféra tekintetében 18,2 %-ot, közsféra tekintetében 22,11 %-ot tenne ki. A **vállalati teljesítmény** várhatóan átlagosan 10,78% tőkearányos jövedelmezőséget ér majd el az EU-27 tőzsdén jegyzett vállalkozásai tekintetében.

Mivel a jelenlegi állapot fenntartása semmilyen változást nem idéz elő a **beruházási költségek vagy adminisztratív terhek** tekintetében, ezek becsült összege nullával egyenlő.

5.2. A 2. lehetőség értékelése

Ez a lehetőség, tekintettel annak nem kötelező jellegére, várhatóan csak azokban a tagállamokban billentheti a mérleg nyelvét egy nem kötelező érvényű intézkedés javára, ahol ez a kérdés jelenleg szerepel a napirenden. Az elmúlt időszak tapasztalatainak fényében egy ajánlás feltételezhetően csupán korlátozott hatással jár. A tőzsdén jegyzett vállalkozások igazgatótanácsaiban a **nők által betöltött pozíciók aránya** 2020-ra várhatóan 23,57 %-ot tesz majd ki, ami 2,73 százalékpontnak megfelelő enyhe emelkedést jelent az 1. lehetőséghez képest. E lehetőség **szociális és alapvető jogokra gyakorolt hatása** meglehetősen csekély, mivel a nemek közötti egyenlőség kapcsolódó előnyei csupán igen kis mértékben érvényesülnének. Amennyiben az ajánlást végrehajtják, és az eléri célját – nevezetesen a nők vállalati igazgatótanácsokban való részvételének emelését, és ezáltal a nemek közötti szakadék csökkentését –, az ajánlás hozzájárul majd a nemek közötti egyenlőség és a Charta 15. cikkében (a foglalkozás megválasztásának szabadsága és a munkavállaláshoz való), valamint 23. cikkében (a nők és férfiak közötti egyenlőség) foglalt jogok előmozdításához. Amennyiben egy ajánlásnak megfelelően végrehajtott tagállami fellépést úgy kell tekinteni, hogy az a Charta 51. cikkének (1) bekezdése értelmében az Unió jogát hajtja végre, az adott tagállamnak biztosítania kell, hogy az intézkedések a lehető legkevesebb negatív hatást

gyakorolják a Charta 16. cikkére (a vállalkozás szabadsága) és 17. cikkére (a tulajdonhoz való jog).

Ez a lehetőség mérsékelt szintű pozitív **továbbgyűrűző hatást** gyakorolna a **tágabb értelemben vett gazdaságra** a nemek közötti foglalkoztatási szakadék és a nemek közötti fizetési szakadék csökkentése, valamint az oktatás átlagos megtérülése tekintetében. Az ügyvezető igazgatói és nem ügyvezető igazgatói beosztásban lévő nők számának enyhe emelkedése miatt általánosságban a **vállalatirányításra** gyakorolt hatás várhatóan mérsékelt marad. A **vállalati teljesítmény** a tőkearányos jövedelmezőség szempontjából óvatos becslések szerint 0,67%-kal emelkedik majd a kiindulási alaphoz viszonyítva, ami a tőzsdén jegyzett vállalkozások számára megközelítőleg 4 milliárd EUR további nettó hasznot jelent.

Beruházási költségek csak azon tagállamok esetében merülhetnek fel, amelyek végrehajtják az ajánlást, valamint – nem kötelező érvényű nemzeti intézkedések esetén – csak azon vállalkozások esetében, amelyek reagálnak ezen intézkedésekre. Ennek alapján a becslések szerint az EU-ban a teljes éves **beruházási költségek** a 2017–2020 közötti időszakban mintegy 3,7 millió eurót, a 2021–2030 közötti időszakban pedig 651 800 eurót tennének majd ki. Az igazgatótanácsok nemi összetételéről szóló bejelentés kötelezettsége alá eső összes érintett vállalkozás tekintetében az e kötelezettséggel járó **adminisztratív terhek** évente átlagosan 115 000 EUR-t tennének ki. Feltételezve, hogy valamennyi tagállam, amely intézkedéseket tett, elvégzi a folyamat nyomon követését is, a **monitoring** évi átlagos költsége az EU-ban 93 000 EUR-ra becsülhető.

5.3. A 3. lehetőség értékelése

A célértéknek való teljes megfelelés feltételezésével ennek a lehetőségnek köszönhetően a **nők igazgatótanácsokon belüli részvételi aránya** 2020-ra 32,58 %-ra emelkedne, ami 11,74 százalékpontos kézzelfogható növekedést jelent az 1. lehetőséghez viszonyítva. Tekintettel a nem ügyvezető igazgatói beosztásban lévő nők arányának 40 %-ra való emelkedésére, ez a lehetőség jelentős **hatást gyakorolna a szociális és alapvető jogokra**. Ennek megfelelően sokkal nagyobbak lennének a nemek közötti egyenlőségből fakadó kapcsolódó előnyök, amelyek megfelelő szinten éreztetnék hatásukat. Ez a lehetőség egyértelműen kedvezően hatna a nemek közötti egyenlőségre és a Charta 15. és 23. cikkében foglalt jogokra. Jóllehet egyben a 16. és 17. cikkben foglalt jogok korlátozásával is járna annyiban, hogy korlátozná a vállalkozások jogát a vállalkozást irányító és felügyelő személyek meghatározására, ugyanakkor biztosítékot is tartalmaz, mivel kellően széles mozgásteret biztosít a legalkalmasabb igazgatótanács tagok kiválasztásához, minthogy az eszköz csupán átfogóan érinti az igazgatótanács nemi összetételét. Tekintettel arra, hogy ez a lehetőség kizárólag a nem ügyvezetői feladatokat ellátó igazgatósági tagokra terjed ki, a korlátozás kisebb mértékű lesz, mivel ez a munkakör nem foglal magában napi igazgatási feladatokat. Amennyiben a vállalkozások nem találnak ugyanannyira alkalmas női igazgatósági tagot, nem kötelesek a célérték elérésére.

Ez a lehetőség pozitív **továbbgyűrűző hatást** gyakorolna a **tágabb értelemben vett gazdaságra** a nemek közötti foglalkoztatási szakadék és a nemek közötti fizetési szakadék csökkentése, valamint az oktatás átlagos megtérülése tekintetében. Jelentős pozitív hatást fejtene ki a **vállalatirányításra**, és különösen jótékonyan hatna az igazgatótanácsok dinamikájára. Továbbá a nők igazgatótanácsokon belüli részvételének növelésével látványosan javulna a **vállalati teljesítmény** is, mivel ez a lehetőség lényegesen magasabb **nettó hasznot** eredményez, mint a 2. lehetőség, minek köszönhetően a tőzsdén jegyzett vállalkozások nettó

bevétele óvatos becslések szerint is 15,7 milliárd euróval emelkedik. Az átlagos tőkearányos jövedelmezőség várhatóan 2,61%-kal emelkedik majd a kiindulási alaphoz viszonyítva.

A rendelkezésre álló tehetségbázis lehető legjobb kiaknázásával ez a lehetőség a 2017–2020 közötti időszakban 16,6 millió EUR, a 2021–2030 közötti időszakban 3 millió EUR teljes éves **beruházási költséget** igényelne. Továbbá az ebből a lehetőségből fakadó **adminisztratív terhek** teljes éves összege 124 000 EUR-t tenne ki a vállalati jelentéstétel tekintetében, míg az elért haladás **monitoringja** évente mintegy 100 000 EUR költséget róna a tagállamokra.

5.4. A 4. lehetőség értékelése

E lehetőség esetében a nem ügyvezető igazgatókra gyakorolt hatás azonos lenne a 3. lehetőségnél említettekkel. Ami az ügyvezető igazgatókra vonatkozó rugalmas célkitűzést illeti, feltételezhetően minden egyes vállalkozás egy férfi igazgatót egy női igazgatóval váltana fel (az igazgatótanács átlagos létszámát változatlanul hagyva). Ez a **nők igazgatótanácsán belüli részvételének** jelentős növekedését eredményezné, ami azt jelenti, hogy az arányuk 2020-ra elérné a 34,11 %-ot. Ezáltal az ügyvezető igazgatói feladatokat ellátó női igazgatótanácsi tagok száma csaknem megduplázódna, a teljes számuk pedig az 1. lehetőséghez viszonyítva 13,27 százalékponttal emelkedne. Ennek oka, hogy a nem ügyvezető igazgatói beosztást betöltő nőkre vonatkozó 40 %-os célértéken felül az ügyvezető igazgatók között is emelkedne 14,44 %-kal a nők száma. Hasonlóan a 3. lehetőséghez, ez a lehetőség is jelentős hatást gyakorolna a **szociális és alapvető jogokra**, mivel a nemek közötti egyenlőség kapcsolódó előnyei ugyanazok lennének. Az alapvető jogok dimenzióját illetően a 3. lehetőségen némileg túlmutatva, a minimális szintű előíró rendelkezések – amelyeknek ösztönöznék a vállalkozásokat a női ügyvezető igazgatók arányának javítására, és ezáltal elősegítenék, hogy több nő kerüljön felsővezetői beosztásokba – még jelentősebbé tehetik a Charta 15. és 23. cikkében foglalt jogokra gyakorolt kedvező hatást. A 4. lehetőség nem növeli a 16. és 17. cikkben foglalt jogokra gyakorolt negatív hatást, mivel minden egyes vállalkozás maga határozhatja meg a saját célkitűzését és ambíciószintjét.

Ez a lehetőség jelentős pozitív **továbbgyűrűző hatást** gyakorolna a **tágabb értelemben vett gazdaságra** a nemek közötti foglalkoztatási szakadék és a nemek közötti fizetési szakadék csökkentése, valamint az oktatás átlagos megtérülése tekintetében. A **vállalatirányítási** mutatók e lehetőség választásával lényegesen jobb eredményeket tükröznének. A **vállalati teljesítmény** ugyancsak jelentősen javulna. A vonatkozó nettó haszon várhatóan tovább növekszik, óvatos becslések szerint mintegy 23,7 milliárd EUR összegű további nettó bevételt generálva a tőzsdén jegyzett vállalkozások számára, mivel az átlagos tőkearányos jövedelmezőség várhatóan 2,92 %-kal emelkedik majd a kiindulási alaphoz viszonyítva.

E lehetőség szerint a teljes éves **beruházási költségeket** a 2017–2020 közötti időszakban 18,3 millió euróra, a 2021–2030 közötti időszakban 3,5 millió euróra becsülik. A beruházási költségek nem elhanyagolhatóak, de igen mérsékeltek, tekintettel a vállalkozások fent említett hasznára, a makrogazdasági előnyöktől függetlenül. A vállalkozások **adminisztratív terhei** és a tagállamok **monitoringgal kapcsolatos költségei** megegyeznek a 3. lehetőség szerinti összegekkel (azaz 124 000 EUR, illetve 100 000 EUR), mivel a 4. lehetőség semmilyen újabb követelményt nem támaszt, amit a 3. lehetőség nem tartalmaz.

5.5. Az 5. lehetőség értékelése

Teljes megfelelés esetén ez a lehetőség számít a leghatékonyabbnak a **nők** vállalati igazgatótanácsokban való **részvételi arányának** javítása szempontjából. Ez az arány 2020-ra

várhatóan eléri a 40 %-ot az ügyvezető igazgatói és nem ügyvezető igazgatói álláshelyek tekintetében egyaránt (az 1. lehetőséghez viszonyítva ez az igazgatói szinten 19,16 százalékpontos emelkedés az ügyvezető igazgatók tekintetében 32,19 százalékpontos, a nem ügyvezető igazgatók esetében 15,25 százalékpontos emelkedést jelent). Ez a lehetőség rendkívül nagy hatást gyakorolna **a szociális és alapvető jogokra**, mivel a nemek közötti egyenlőség kapcsolódó előnyei jelentős mértékűek lennének. Ez a lehetőség biztosíthatja a legnagyobb horderejű és legtartósabb változást a vállalatirányítási és üzleti kultúrában, és a legerősebb pozitív hatást fejtí ki a nők munkaerőpiacon elfoglalt helyzetére. Ezzel szemben a Charta 16. és 17. cikke szerinti jogok korlátozása jelentősebb lenne, ha a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos megfontolások akadályoznák valamely vállalkozás napi szintű igazgatásáért és a legfontosabb kereskedelmi ügyletekért felelős vezetőségi tag kiválasztását. Mindazonáltal ez a korlátozás nem tűnik aránytalannak, különös tekintettel a nemek közötti egyenlőség kitűzött céljának fontosságára, amit a Charta és a Szerződések egyaránt elismernek. Ezenfelül ez a korlátozás enyhíthető, mivel a vállalkozásoknak nem kell eleget tenniük a nemi egyensúllyal kapcsolatos célkitűzésnek abban az esetben, ha nem találhatnak az alulreprezentált nemhez tartozó, ugyanannyira alkalmas pályázót, például azokban az ágazatokban, ahol a nők részvétele a munkaerő és az irányítás szintjén egyaránt rendkívül alacsony, illetve ahol az ügyvezetői beosztások az adott ágazatban szerzett speciális szakértelmet és tapasztalatot követelnek meg. A politikai döntéshozóknak tudatosan figyelembe kellene venniük e lehetőség választásánál, hogy annak intézkedései mennyiben korlátozzák a részvényesek alapvető jogait.

Ez a lehetőség rendkívül jelentős pozitív **továbbgyűrűző hatást** gyakorolna **a tágabb értelemben vett gazdaságra** a nemek közötti foglalkoztatási szakadék és a nemek közötti fizetési szakadék csökkentése, valamint az oktatás átlagos megtérülése tekintetében. Az ügyvezetői és nem ügyvezetői feladatokat ellátó igazgatótanácsi tagokra egyaránt vonatkozó kötelező intézkedések nagyon jelentős pozitív hatást gyakorolnának **a vállalatirányításra, vállalati teljesítmény** pedig a tőkearányos jövedelmezőség szempontjából átlagosan akár 3,95%-kal is emelkedhet a kiindulási alaphoz viszonyítva. Ez óvatos becslések szerint mintegy 23,7 milliárd EUR további nettó bevételt eredményez a tőzsdén jegyzett vállalkozások számára.

Az 5. lehetőség szerint a teljes éves **beruházási költségek** a 2017–2020 közötti időszakban várhatóan 26,5 millió EUR-t tesznek ki, majd ezt követően a 2021–2030 közötti időszakban 5 millió EUR-ra csökkennek. A beruházási költségek nem elhanyagolhatóak, de viszonylag szerények, tekintettel a fent említett vállalati szintű előnyökre, a makrogazdasági előnyöktől függetlenül. A vállalkozások **adminisztratív terhei** és a tagállamok **monitoringgal kapcsolatos költségei** megegyeznek a 3. és 4. lehetőség szerinti összegekkel, ami évente 124 000 EUR-nak, illetve 100 000 EUR-nak felel meg.

6. A LEHETŐSÉGEK ÖSSZEHASONLÍTÁSA

Valamennyi politikai lehetőség esetében elvárás, hogy megoldást kínáljon a probléma fő kiváltó tényezőire, és elősegítse annak az ördögi körnek a bizonyos fokú csökkentését vagy akár megtörését, amely akadályozza a nők vállalati igazgatótanácsokon belüli részvételét. A különböző politikai lehetőségek következményeinek összehasonlításából megállapítható, hogy i. a kötelező érvényű intézkedések hatékonyabbak a politikai célkitűzések elérésében, mint a nem kötelező érvényű intézkedések; ii. az ügyvezető igazgatói és nem ügyvezetői feladatokat ellátó igazgatótanácsi tagokra egyaránt alkalmazandó intézkedések hatékonyabbak, mint azok, amelyek csak az egyik csoportra irányulnak; iii. a kötelező

érvényű intézkedések társadalmi és gazdasági előnye nagyobb, mint a nem kötelező érvényű intézkedéseké.

Ugyanakkor a kötelező érvényű intézkedések viszonylag magasabb költségekkel és adminisztratív terhekkel járnak, de azok még mindig szerénynek mondhatók az előrelátható gazdasági haszon fényében. Továbbá a különböző politikai lehetőségek hatékonysági foka közvetlen kapcsolatban áll a vállalkozások joga és – azok tulajdonosaként – a részvényesek joga közötti interferencia mértékével. Egy kézzelfogható, de korlátozott hatással rendelkező nem kötelező érvényű intézkedéshez képest a politikai célkitűzések tekintetében gyakorolt hatás lényeges növeléséhez kötelező érvényű eszközre van szükség, amely célértékeket állapít meg az igazgatótanácsok összetételét illetően. Miközben valamennyi lehetőség alapvető jogokra gyakorolt következménye indokolható és összhangban áll az arányosság elvével a politikai célkitűzések legitimitását és a bennük foglalt biztosítékokat tekintve, azok a lehetőségek váltják ki a legtöbb kedvező hatást, amelyek számszerűsített célértékeket határoznak meg az ügyvezetői feladatokat ellátó igazgatótanácsai tagokra – a vállalkozás napi szintű operatív igazgatásáért közvetlenül felelős személyekre – vonatkozóan, ám ugyanakkor ezek a lehetőségek jelentik a legnagyobb interferenciát is.

A lehetőségek közötti választás attól függ, hogy a kötelező érvényű intézkedésekkel járó magasabb költségeket és az ilyen intézkedések által az alapvető jogokra gyakorolt nagyobb fokú interferenciát indokolja-e a jelentősebb társadalmi–gazdasági haszon, vagy a nem kötelező érvényű intézkedéseket kell-e előnyben részesíteni azért, mert jöllehet kevesebb társadalmi–gazdasági hasznot eredményeznek és kevésbé hatékonyak a politikai célkitűzések elérését illetően, de ugyanakkor kevésbé akadályozzák az alapvető jogok gyakorlását. A különféle lehetőségek közötti választásnál az érintett felek álláspontját alaposan figyelembe veszik majd.

Az adminisztratív terhek várhatóan valamennyi politikai lehetőség esetében minimálisak lesznek, tekintettel arra, hogy e lehetőségek kizárólag a tőzsdén jegyzett vállalkozások esetében alkalmazandók, amelyek remélhetőleg használni tudják a már meglévő bejelentési mechanizmusait arra, hogy a tagállamoknak benyújtsák a szükséges információkat a követelményeknek való megfelelésükről. A politikai lehetőségek előzetes szűrése során a várhatóan komoly adminisztratív terhekkel járó lehetőségeket már a korai szakaszban kizártuk.

7. A NYOMON KÖVETÉSRE ÉS ÉRTÉKELÉSRE VONATKOZÓ RENDELKEZÉSEK

Amennyiben uniós szinten jogilag kötelező érvényű intézkedés végrehajtására kerül sor (3–5. lehetőség), a tagállamoknak ellenőrizniük kell, hogy a tőzsdén jegyzett vállalkozások megfelelnek-e a célkitűzéseknek, és jelentést kell tenniük a Bizottságnak a nemzeti szintű végrehajtás állásáról. A Bizottság pedig ellenőrzi a jogilag kötelező eszköz nemzeti szinten történő helyes átültetését és végrehajtását. A Bizottság ezt követően rendszeres időközönként jelentést tesz az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak az elért haladásról. A jogilag kötelező érvényű uniós intézkedések várhatóan időben korlátozottak lesznek, ami azt jelenti, hogy egy meghatározott számú év múltán visszavonásra kerülnek, amennyiben megfelelő haladást sikerült elérni és reális előrejelzés utal arra, hogy a nők gazdasági döntéshozatalban betöltött szerepvállalásának felfelé ívelő tendenciája az uniós intézkedés felfüggesztése esetén is fennmarad.