

Bruxelles, 14.11.2012
SWD(2012) 349 final

DOCUMENT DE LUCRU AL SERVICIILOR COMISIEI
care însoțește documentul

**EVALUAREA IMPACTULUI COSTURILOR ȘI BENEFICIILOR LEGATE DE
CONSOLIDAREA ECHILIBRULUI DE GEN ÎN ORGANELE DE CONDUCERE
ALE SOCIETĂȚILOR COTATE LA BURSĂ**

Rezumat

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

DOCUMENT DE LUCRU AL SERVICIILOR COMISIEI
care însoțește documentul

**EVALUAREA IMPACTULUI COSTURILOR ȘI BENEFICIILOR LEGATE DE
CONSOLIDAREA ECHILIBRULUI DE GEN ÎN ORGANELE DE CONDUCERE
ALE SOCIETĂȚILOR COTATE LA BURSĂ**

Rezumat

1. DEFINIREA PROBLEMEI

Organele de conducere ale întreprinderilor din UE se caracterizează printr-un dezechilibru de gen persistent și vădit, evidențiat de faptul că numai 13,7 % din posturile de conducere sunt ocupate în prezent de către femei. Numai 15 % din administratorii neexecutivi din UE sunt femei.

S-a constatat că, atunci când vizează ocuparea unui post de conducere la nivel superior, femeile se află sistematic în dezavantaj față de bărbați, deși ele dețin diplomele¹ și calificările profesionale² necesare pentru a face parte din cele mai înalte organe de decizie economică și, în plus, sunt dispuse³ și pregătite⁴ să facă acest lucru. Atunci când încearcă să își valorifice pe deplin potențialul profesional, femeile se confruntă cu obstacole care își au originea în modul de administrare și în cultura de afaceri a întreprinderilor. Actualele practici de recrutare pentru funcțiile de conducere se caracterizează printr-un grad ridicat de opacitate care contribuie la aceste obstacole, subminând astfel funcționarea optimă a pieței forței de muncă pentru posturile de conducere de vârf din întreaga UE.

Slaba reprezentare a femeilor în organele de conducere ale societăților cotate la bursă din UE constituie o ocazie ratată de a utiliza capitalul uman al UE la întregul său potențial, beneficiile asociate unei mai mari participări a femeilor în organele de conducere ale întreprinderilor, care se fac simțite în ansamblul economiei, nefiind în prezent valorificate.

În primul rând, dezechilibrul de gen existent în organele de conducere ale societăților cotate la bursă din UE constituie o ocazie ratată la nivel de întreprindere. Conform unor numeroși indicatori de guvernanta corporativă, o mai mare diversitate de gen în organele de conducere ale societăților comerciale prezintă o serie de beneficii. Se constată deseori că întreprinderile ale căror organe de conducere prezintă o mai mare diversitate de gen sunt mai profitabile și că

¹ Aproape 60 % din absolvenții de universitate din UE sunt femei. A se vedea Eurostat, numărul de studenți în învățământul universitar (ISCED 5-6) pe specializare și sex [educ_enr15], 2009.

² Femeile reprezintă aproximativ 45 % din persoanele angajate în UE. A se vedea Eurostat, ocuparea forței de muncă în funcție de sex, segmente de vârstă și naționalitate [lfsq_egan], al 3-lea trimestru al anului 2011.

³ Studiile arată că 83 % din femeile care ocupă posturi de conducere de nivel mediu și-au exprimat clar dorința de a avansa în carieră. A se vedea http://www.mckinsey.com/Client_Service/Organization/Latest_thinking/Unlocking_the_full_potential.

⁴ Contrar credinței larg răspândite că nu ar exista un număr suficient de femei calificate pentru preluarea unui post de conducere într-o întreprindere din UE, dintr-o bază de date realizată de școlile de afaceri europene în 2012 reiese că există peste 7 000 de femei apte și dispuse să ocupe un post în cele mai înalte organe de decizie ale unor societăți cotate la bursă. A se vedea http://gallery.mailchimp.com/3ad8134be288a95831cc013aa/files/2012_5_Commissioner_Reding_Initiative.pdf.

diferențele sunt semnificative din punct de vedere statistic, cu condiția ca nivelul de reprezentare a femeilor în cadrul organelor de conducere să atingă un nivel suficient de ridicat pentru a influența tiparele comportamentale în procesul decizional.

În al doilea rând, subreprezentarea femeilor are efecte colaterale negative asupra economiei în sens mai larg. Această subreprezentare contribuie la decalajele de gen în materie de ocupare a forței de muncă, atât în ceea ce privește reprezentarea bărbaților și a femeilor la diferitele niveluri de responsabilitate în cadrul întreprinderilor, de exemplu, în posturile de conducere de nivel inferior, cât și în ceea ce privește participarea globală a bărbaților și a femeilor la piața forței de muncă. Se adâncesc astfel și decalajele de gen în materie de remunerație. Femeile din UE continuă să câștige, în medie, cu aproximativ 16 % mai puțin decât bărbații. În societățile cotate la bursă această diferență este chiar mai mare. În plus, valorile mai reduse în ceea ce privește participarea femeilor la piața forței de muncă și remunerarea acestora se traduc printr-un randament mai scăzut al educației atât pentru persoanele fizice, cât și în sectorul public, ceea ce are consecințe asupra produsului intern brut (PIB) al UE.

Dacă dorește să găsească o soluție la problemele sale demografice, să concureze cu succes într-o economie globalizată și să își asigure un avantaj comparativ față de țările terțe, UE trebuie să permită femeilor să preia funcții de conducere, asigurând astfel o valorificare deplină a capitalului său uman. Acest lucru este necesar pentru relansarea creșterii economice, astfel cum se prevede în Strategia Europa 2020. Acest punct de vedere a fost confirmat și de consultarea publică, în cadrul căreia toate grupurile de părți de interesate au fost de acord că atât pentru performanța unei întreprinderi, cât și pentru creșterea economică este important ca femeilor să li se permită să preia funcții de conducere. Deși recunosc necesitatea și avantajele economice ale sporirii diversității de gen în cadrul forței de muncă, piețele nu se arată dispuse să aducă îmbunătățiri. Această reticență a pieței se poate explica prin faptul că grupurile cu o componentă foarte omogenă au tendința de a-și păstra această componentă deoarece preferă să se asocieze cu persoane din propriul grup în loc să lucreze cu persoane care provin din alt mediu sau care sunt de sex diferit.

Lipsa actuală a femeilor în organele de conducere creează un cerc vicios care perpetuează subreprezentarea femeilor în procesul decizional. Componenta actuală a organelor de conducere afectează atitudinea unei întreprinderi față de egalitatea de gen și influențează negativ disponibilitatea de a numi mai mulți membri de sex femeiesc în organele de conducere. Lipsa femeilor în organele de conducere presupune, de asemenea, o lipsă de mentori, sponsori și modele de urmat corespunzătoare, care ar putea facilita avansarea în carieră a unei femei, pregătind astfel femeile cu un potențial managerial ridicat pentru un post de conducere.

În ciuda a două recomandări ale Consiliului (1984 și 1996), a mai multor inițiative legislative și nelegislative la nivel național și a numeroase tentative de autoreglementare, reprezentarea femeilor în cadrul organelor de conducere ale societăților cotate la bursă nu a crescut în mod semnificativ: de la puțin peste 5 % în 2003 la 13,7 % în 2012. Se preconizează că ritmul de creștere va rămâne aproape neschimbat, ceea ce înseamnă că reprezentarea femeilor în organele de conducere ar putea ajunge la 20,4 % în 2020. Există un consens larg în rândul părților interesate că sunt necesare măsuri pentru a realiza un progres mai rapid.

În plus, divergența sau absența reglementării la nivel național ridică obstacole în calea pieței interne, prin impunerea unor cerințe de guvernare corporativă diferite societăților europene cotate la bursă. Aceste diferențe se pot afla la originea unor complicații de ordin practic pentru societățile cotate la bursă care desfășoară activități transfrontaliere, precum și pentru

candidații la un post într-un organ de conducere. Opacitatea procedurilor de selecție și a criteriilor de calificare pentru ocuparea unei funcții într-un organ de conducere, care poate fi observată în prezent în majoritatea statelor membre, reprezintă un obstacol semnificativ în calea unei mai mari diversități în rândul membrilor organelor de conducere și are efecte negative atât asupra carierei candidaților la astfel de posturi și a liberei circulații a acestora, precum și asupra deciziilor investitorilor.

2. SUBSIDIARITATEA ȘI PROPORȚIONALITATEA

Egalitatea de gen constituie unul din obiectivele fondatoare ale UE, astfel cum rezultă din tratate [articolul 3 alineatul (3) din TUE], precum și din Carta drepturilor fundamentale (articolul 23). În temeiul articolului 8 din TFUE, Uniunea trebuie să urmărească, în toate politicile sale, să elimine inegalitățile și să promoveze egalitatea între femei și bărbați. Dreptul UE de a adopta măsurile necesare în aspecte legate de egalitatea de gen în ceea ce privește munca și locul de muncă este prevăzut la articolul 157 alineatul (3) din TFUE.

Discrepanțele tot mai mari existente între statele membre în ceea ce privește reprezentarea femeilor în organele de conducere ale societăților cotate la bursă se explică prin faptul că numeroase state membre fie nu dau niciun semn că ar fi dispuse să acționeze din proprie inițiativă, fie întâmpină rezistență în acest sens, deși ele au capacitatea de a adopta măsuri pentru a contracara subreprezentarea femeilor în procesul de luare a deciziilor economice. Prin urmare, dezechilibrele existente pe întregul teritoriu al Uniunii poate fi redus numai printr-o abordare comună, iar potențialul de egalitate de gen, competitivitate și creștere economică poate fi valorificat mai bine printr-o acțiune coordonată la nivelul UE decât prin inițiative naționale diferite din punctul de vedere al domeniului de aplicare, al nivelului de ambiție și al eficacității. Doar o măsură la nivelul UE poate contribui la valorificarea pe deplin a talentelor femeilor. **O inițiativă la nivelul UE în acest domeniu ar fi, prin urmare, în deplină concordanță cu principiul subsidiarității.**

Măsurile la nivelul UE se justifică numai dacă ele sunt indispensabile pentru remedierea subreprezentării continue a femeilor. Măsura legislativă va fi astfel temporară, respectând astfel principiul subsidiarității.

Măsura propusă este în concordanță cu principiul proporționalității deoarece ea se va limita la stabilirea unor obiective și principii comune. În spiritul unei armonizări minime, statelor membre li se lasă suficientă libertate pentru a determina cea mai bună modalitate de îndeplinire a acestor obiective comune, ținând cont de circumstanțele naționale. Chiar în cazul unei măsuri obligatorii la nivelul UE, nu se aduce atingere posibilității întreprinderilor de a numi ca membri ai unui organ de conducere cele mai calificate persoane. Măsura respectivă va respecta pe deplin cerințele din jurisprudența privind acțiunea pozitivă a Curții de Justiție a Uniunii Europene, al cărei scop specific este acela de a asigura respectarea principiului proporționalității.

3. OBIECTIVE

Obiectivele generale constau în promovarea egalității de gen în procesul de luare a deciziilor economice și în valorificarea pe deplin a talentelor existente, în vederea asigurării unei reprezentări mai echilibrate din perspectiva genului în organele de conducere ale întreprinderilor, contribuind astfel la atingerea obiectivelor fixate în Strategia Europa 2020. Pot fi definite două **obiective specifice**, corelate cu elementele de bază ale problemei:

i) reducerea barierelor care împiedică femeile să ocupe funcții în cadrul organelor de conducere și ii) îmbunătățirea guvernantei corporative și a performanței la nivel de întreprindere. Obiectivul operațional ar fi deci acela de a introduce o valoare-țintă comună în ceea ce privește reprezentarea fiecărui sex în organele de conducere ale societăților cotate la bursă, care ar urma să fie atinsă până în 2020.

4. OPȚIUNI DE POLITICĂ

După ce s-a stabilit că este nevoie de o armonizare minimă a măsurilor în vederea sporirii diversității de gen în organele de conducere ale întreprinderilor, au fost analizate mai multe opțiuni de politică, luându-se în considerare principiile subsidiarității și proporționalității, precum și coerența cu Carta drepturilor fundamentale a UE („carta”) și cu alte politici ale Comisiei. Acest lucru se reflectă în limitarea atât a domeniului de aplicare, cât și a perioadei de valabilitate pentru orice inițiativă. Măsura propusă s-ar aplica, așadar, numai societăților cotate la bursă, cu excepția IMM-urilor. Societățile cotate la bursă sunt foarte vizibile și au o importanță economică deosebită. În plus, cota de reprezentare a femeilor în organele de conducere ale acestor întreprinderi este una dintre cele scăzute în comparație cu alte categorii de posturi analizate.

Ca o ipoteză de lucru, obiectivul stabilit în opțiunile preferate este de 40 %. Această cifră se situează între valoarea minimă a „masei critice” de 30 %, care a fost considerată necesară pentru asigurarea unui impact durabil asupra performanței organelor de conducere, și paritatea deplină de gen (50 %). Termenul pentru punerea în aplicare este 2020. Acest lucru permite depunerea unor eforturi armonizate pentru mărirea numărului de femei în organele de conducere ale întreprinderilor din întreaga UE, ținând seama în mod corespunzător de diferitele puncte de plecare ale statelor membre.

4.1. Opțiunea 1: Statu-quo

Această opțiune de politică nu implică nicio acțiune la nivelul UE, ci, pur și simplu, o continuare a situației actuale.

4.2. Opțiunea 2: opțiune fără caracter juridic obligatoriu

Această opțiune ar consta în formularea unei recomandări cu caracter neobligatoriu pentru statele membre de a lua măsurile corespunzătoare pentru realizarea, până în 2020, a unei reprezentări a fiecărui sex de cel puțin 40 % în organele de conducere ale societăților cotate la bursă din UE, atât în rândul administratorilor executivi, cât și al administratorilor neexecutivi.

4.3. Opțiunea 3: opțiune cu caracter juridic obligatoriu minim – obiectiv fix numai pentru membrii neexecutivi ai organelor de conducere

Această opțiune legislativă obligatorie ar consta în obligația de a atinge, până în 2020, un obiectiv cuantificat, aplicabil numai administratorilor neexecutivi, de cel puțin 40 % în ceea ce privește reprezentarea fiecărui sex în organele de conducere ale societăților cotate la bursă din UE. Această opțiune exclude IMM-urile și are un caracter temporar, la fel ca și următoarele două opțiuni.

4.4. Opțiunea 4: opțiune cu caracter juridic obligatoriu intermediar – obiectiv fix pentru administratorii neexecutivi și obiectiv flexibil pentru administratorii executivi

În plus față de opțiunea legislativă care presupune un obiectiv cuantificat de 40 % pentru administratorii neexecutivi, această opțiune introduce obligația de a stabili un obiectiv flexibil pentru administratorii executivi. Acest obiectiv flexibil ar urma să fie stabilit chiar de societățile cotate la bursă, în funcție de circumstanțele specifice.

4.5. Opțiunea 5: opțiune cu caracter juridic obligatoriu maxim – obiective fixe atât pentru administratorii executivi, cât și pentru administratorii neexecutivi

Această opțiune ar consta în introducerea unui obiectiv cuantificat în ceea ce privește diversitatea de gen în organele de conducere ale societăților cotate la bursă. Conform acestui obiectiv, cota de reprezentare a fiecărui sex ar trebui să fie de cel puțin 40 % până în 2020 atât pentru administratorii executivi, cât și pentru administratorii neexecutivi ai societăților cotate la bursă din UE.

5. EVALUAREA IMPACTULUI

5.1. Evaluarea opțiunii 1

Se estimează că, dacă nu se întreprind acțiuni suplimentare, realizarea obiectivelor, atât a celor generale, cât și a celor specifice, va fi marcată de progrese lente, dat fiind că **prezența femeilor** în organele de conducere ale întreprinderilor va atinge, probabil, numai 20,84 % până în 2020. Drept urmare, **impactul** acestei opțiuni de politică ar fi, la nivelul UE, **neglijabil asupra drepturilor sociale și a drepturilor fundamentale**, ba chiar inexistent asupra acestora din urmă, dat fiind că, în temeiul articolului 51 alineatul (1), carta este aplicabilă numai măsurilor adoptate de statele membre pentru punerea în aplicare a dreptului Uniunii.

Impactul asupra decalajelor de gen în materie de ocupare a forței de muncă ar fi foarte limitat, din moment ce, în comparație cu femeile, bărbații ar avea în continuare de patru ori mai multe șanse să ocupe un post de administrator neexecutiv și de două ori mai multe șanse să ocupe un post de administrator executiv. **Decalajul de gen în materie de remunerație**, adică diferența dintre salariul unei femei și salariul unui bărbat în societățile cotate la bursă, ar fi de 23,72 %, în timp ce **randamentul educației** ar fi în medie de 18,2 % în cazul persoanelor fizice și de 22,11 % în cazul sectorului public. Se estimează că **performanța întreprinderii** va genera o rată a rentabilității financiare (ROE) de 10,78 % în medie pentru societățile cotate la bursă din UE-27.

Întrucât nu implică nicio modificare la nivel de **cheltuieli de investiții** sau **cheltuieli administrative**, opțiunea de statu-quo nu presupune niciun fel de costuri.

5.2. Evaluarea opțiunii 2

Data fiind natura neobligatorie a acestei opțiuni, se preconizează că aceasta va înclina balanța în favoarea unei măsuri neobligatorii numai în statele membre în care această chestiune face în prezent obiectul dezbaterilor. Având în vedere experiențele din trecut, se presupune că o recomandare va avea efecte limitate. Se estimează că **prezența femeilor** în organele de conducere ale societăților cotate la bursă va ajunge la 23,57 % până în 2020, ceea ce

reprezintă o ușoară creștere de 2,73 puncte procentuale în comparație cu opțiunea 1. Impactul asupra **drepturilor sociale și a drepturilor fundamentale** va fi destul de restrâns, dat fiind că se estimează beneficii minime în ceea ce privește egalitatea de gen. Dacă recomandarea este pusă în aplicare și se atinge obiectivul de mărire a proporției de femei în posturi de conducere, reducându-se astfel decalajele de gen, această opțiune ar trebui să contribuie la promovarea egalității de gen și a drepturilor consacrate la articolele 15 (libertatea de alegere a ocupației și dreptul la muncă) și 23 (egalitatea de șanse între femei și bărbați) din cartă. Dacă se consideră că măsurile întreprinse de statele membre pe baza unei recomandări reprezintă o punere în aplicare a dreptului UE, în sensul articolului 51 alineatul (1) din cartă, statele membre ar trebui să se asigure că impactul negativ asupra drepturilor consacrate la articolele 16 (libertatea de a desfășura o activitate comercială) și 17 (dreptul la proprietate) rămâne cât se poate de redus.

Efectele colaterale asupra economiei în general asociate acestei opțiuni ar fi relativ pozitive în ceea ce privește reducerea decalajelor de gen în materie de ocupare a forței de muncă și de remunerație, precum și mărirea randamentului mediu al educației. Întrucât numărul de femei în funcții de administrator executiv și neexecutiv va crește numai într-o mică măsură, se estimează că efectul acestei opțiuni asupra aspectelor generale ale **guvernanței corporative** va fi unul moderat. Conform unei estimări prudente, **performanța întreprinderii** (exprimată în ROE) ar trebui să crească cu 0,67 % în comparație cu scenariul de referință, generând un beneficiu net suplimentar pentru societățile cotate la bursă în valoare de aproximativ 4 miliarde EUR.

S-ar genera cheltuieli de investiții numai pentru statele membre care dau curs recomandării și, în cazul unor măsuri naționale neobligatorii, numai pentru întreprinderile care introduc astfel de măsuri. Pe această bază, **cheltuielile de investiții** anuale totale în UE sunt estimate la 3,7 milioane EUR pentru perioada 2017-2020 și la 651 800 EUR pentru perioada 2021-2030. **Cheltuielile administrative** medii anuale pe care ar trebui să le suporte întreprinderile vizate de obligația de a face cunoscută structura pe gen a organelor lor de conducere s-ar ridica la 115 000 EUR. Presupunând că toate statele membre care iau măsuri ar asigura și monitorizarea progreselor înregistrate, media anuală totală a cheltuielilor de **monitorizare** în UE s-ar ridica, potrivit estimărilor, la 93 000 EUR.

5.3. Evaluarea opțiunii 3

În ipoteza că obiectivul este pe deplin respectat, **prezența femeilor** în posturile de conducere ar crește în cadrul acestei opțiuni, atingând 32,58 % până în 2020, ceea ce reprezintă o creștere vizibilă de 11,74 puncte procentuale în comparație cu opțiunea 1. Dat fiind că prezența femeilor în posturi de administrator neexecutiv ar ajunge la 40 %, această opțiune ar avea un impact semnificativ asupra **drepturilor sociale și a drepturilor fundamentale**. În consecință, această opțiune ar genera beneficii considerabil mai mari în ceea ce privește egalitatea de gen. Aceasta ar avea un vădit impact benefic asupra egalității de gen și a drepturilor prevăzute la articolele 15 și 23 din cartă. Chiar dacă ar fi atinse de anumite limitări, deoarece s-ar restrânge dreptul de a stabili cine conduce sau supraveghează o întreprindere, drepturile prevăzute la articolele 16 și 17 din cartă s-ar menține. Această opțiune lasă un spațiu de manevră suficient de mare pentru alegerea celor mai calificate persoane în posturile de conducere, instrumentul legislativ având efect numai asupra structurii generale pe gen a organelor de conducere. Dat fiind că această opțiune se referă numai la membrii neexecutivi, limitarea ar fi mai mică, deoarece o funcție neexecutivă nu presupune sarcini de gestionare curentă. Întreprinderile care nu găsesc o candidată cu aceleași calificări pentru o funcție într-un organ de conducere nu sunt obligate să atingă obiectivul stabilit.

Efectele colaterale asupra economiei în general asociate acestei opțiuni ar fi pozitive în ceea ce privește reducerea decalajelor de gen în materie de ocupare a forței de muncă și de remunerație, precum și mărirea randamentului mediu al educației. Această opțiune ar genera un impact pozitiv semnificativ asupra **guvernanței corporative**, cu efecte notabile asupra dinamicii organelor de conducere. În plus, creșterea numărului de femei în organele de conducere ar fi în mod clar benefică pentru **performanța întreprinderii**, deoarece această opțiune presupune **beneficii nete** considerabil mai mari decât opțiunea 2, determinând o creștere a venitului net al societăților cotate la bursă de aproximativ 15,7 miliarde EUR, conform unei estimări prudente. Se estimează că ROE va crește cu 2,61 % în comparație cu scenariul de bază.

Valorificând la maximum talentele existente, această opțiune ar presupune **cheltuieli de investiții** anuale totale de 16,6 milioane EUR pentru perioada 2017-2020 și de 3 milioane EUR pentru perioada 2021-2030. În plus, această opțiune ar genera pentru întreprinderi **cheltuieli administrative** anuale totale 124 000 EUR aferente obligației de raportare, iar pentru statele membre cheltuieli anuale de 100 000 EUR aferente activității de **monitorizare** a progreselor înregistrate.

5.4. Evaluarea opțiunii 4

În ceea ce privește administratorii neexecutivi, această opțiune ar avea același impact precum opțiunea 3. Referitor la obiectivul flexibil pentru administratorii executivi, se pornește de la ipoteza că fiecare întreprindere înlocuiește un administrator executiv bărbat cu un administrator femeie (dimensiunea medie a organelor de conducere ale societăților rămânând neschimbată). **Prezența femeilor** în consiliile executive ar înregistra astfel o creștere semnificativă, ajungând la 34,11 % până în 2020, ceea ce înseamnă că numărul de femei în posturi de administrator executiv s-ar mări de aproape două ori și că numărul global s-ar mări cu 13,27 puncte procentuale în comparație cu opțiunea 1. La baza acestei creșteri se află faptul că, pe lângă obiectivul ca 40 % din administratorii neexecutivi să fie femei, prezența femeilor în rândul administratorilor executivi ar crește, ajungând la 14,44 %. Asemănător cu opțiunea 3, această opțiune ar avea, de asemenea, un impact considerabil în ceea ce privește **drepturile sociale și drepturile fundamentale**, deoarece avantajele asociate egalității de gen ar fi aceleași. Efectul pozitiv asupra drepturilor consacrate la articolele 15 și 23 din cartă ar fi și mai vizibil prin această măsură obligatorie minimă, care, depășind oarecum opțiunea 3 în ceea ce privește drepturile fundamentale, reprezintă pentru întreprinderi un stimulent de a mări prezența femeilor în rândul administratorilor executivi și de a permite astfel accesul femeilor la cele mai înalte funcții de conducere. Opțiunea 4 nu ar mări impactul negativ asupra drepturilor consacrate la articolele 16 și 17 din cartă deoarece fiecare întreprindere ar fi liberă să își stabilească propriul obiectiv și propriul nivel de ambiție.

Efectele colaterale asupra economiei în general asociate acestei opțiuni ar fi pozitive într-o măsură semnificativă în ceea ce privește reducerea decalajelor de gen în materie de ocupare a forței de muncă și de remunerație, precum și mărirea randamentului mediu al educației. Indicatorii de **guvernanță corporativă** ar prezenta valori mult mai bune în cadrul acestei opțiuni. De asemenea, **performanța întreprinderii** s-ar îmbunătăți în mod semnificativ. Se preconizează că **beneficiile nete** ar crește și mai mult, generând un venit net suplimentar de aproximativ 23,7 miliarde EUR în cazul societăților cotate la bursă, potrivit unei estimări prudente, prevăzându-se o creștere cu 2,92 % a ROE în comparație cu scenariul de bază.

În cadrul acestei opțiuni se estimează **cheltuieli de investiții** totale anuale de 18,3 milioane EUR pentru perioada 2017-2020 și de 3,5 milioane EUR pentru

perioada 2021-2030. Aceste cheltuieli de investiții nu sunt neglijabile, dar sunt foarte modeste în raport cu beneficiile pentru întreprinderi, astfel cum sunt menționate mai sus, și, mai ales, cu beneficiile macroeconomice. Dat fiind că opțiunea 4 nu impune cerințe suplimentare față de opțiunea 3, **cheltuielile administrative** care ar reveni întreprinderilor și **cheltuielile de monitorizare** care ar reveni statelor membre ar fi identice cu cele din cadrul opțiunii 3, adică 124 000 EUR și, respectiv, 100 000 EUR.

5.5. Evaluarea opțiunii 5

În ipoteza unei conformări depline, această opțiune ar trebui să fie cea mai eficace în ceea ce privește mărirea numărului de femei din organele de conducere ale societăților cotate la bursă. Se estimează atingerea unei prezențe de 40 % până în 2020, atât în rândul administratorilor executivi, cât și al administratorilor neexecutivi (în comparație cu opțiunea 1, această creștere de 19,16 puncte procentuale la nivelul organelor de conducere ar permite înregistrarea unei creșteri de 32,19 puncte procentuale în cazul administratorilor executivi și de 15,25 puncte procentuale în cazul administratorilor neexecutivi). Această opțiune ar avea un impact foarte ridicat asupra **drepturilor sociale și a drepturilor fundamentale**, avantajele asociate egalității de gen atingând proporții semnificative. Schimbările generate de această opțiune în cultura de management și de afaceri ar fi caracterizate de cea mai mare rază de acțiune și de cel mai înalt grad de durabilitate, asigurând cele mai puternice efecte pozitive în ceea ce privește poziția femeilor pe piața forței de muncă. În schimb, drepturile prevăzute la articolele 16 și 17 din cartă ar fi restrânse într-o măsură mai semnificativă prin limitarea, pe baza unor considerente de egalitate de gen, a spațiului de manevră la numirea membrilor executivi responsabili de gestionarea curentă a unei societăți și de cele mai importante tranzacții comerciale. Această restrângere nu pare însă disproporționată, dată fiind, mai ales, importanța obiectivului avut în vedere, și anume realizarea unei egalități de gen, astfel cum se prevede în cartă și în tratate. În plus, această restrângere poate fi atenuată, având în vedere că societățile nu ar fi obligate să îndeplinească obiectivul egalității de gen atunci când nu există candidați aparținând sexului subreprezentat care să dispună de aceleași calificări, de exemplu, în sectoarele în care participarea femeilor la forța de muncă și la gestionarea întreprinderii este deosebit de scăzută, și atunci când este nevoie de experiență și competențe specifice pentru ocuparea unei funcții executive. Dacă aleg această opțiune, factorii de decizie politică ar trebui să țină cont în mod corespunzător de restrângerile drepturilor fundamentale ale acționarilor.

Efectele colaterale asupra economiei în general asociate acestei opțiuni ar fi pozitive într-o măsură foarte semnificativă în ceea ce privește reducerea decalajelor de gen în materie de ocupare a forței de muncă și de remunerație, precum și mărirea randamentului mediu al educației. Măsurile obligatorii atât pentru administratorii executivi, cât și pentru administratorii neexecutivi ar avea un foarte puternic efect pozitiv asupra **guvernanței corporative**, iar **performanța întreprinderii** ar putea înregistra o creștere cu 3,95 % a ROE în comparație cu scenariul de bază. S-ar obține astfel o creștere a venitului net al societăților cotate la bursă de aproximativ 23,7 miliarde EUR, potrivit unei estimări prudente.

În cadrul opțiunii 5 se estimează **cheltuieli de investiții** totale anuale de 26,5 milioane EUR pentru perioada 2017-2020 și de 5 milioane EUR pentru perioada 2021-2030. Aceste cheltuieli de investiții nu sunt neglijabile, dar sunt relativ modeste în raport cu beneficiile pentru întreprinderi, astfel cum sunt menționate mai sus, și, mai ales, cu beneficiile macroeconomice. **Cheltuielile administrative** care ar reveni întreprinderilor și **cheltuielile de monitorizare** care ar reveni statelor membre ar fi identice cu cele din cadrul opțiunilor 3 și 4, adică 124 000 EUR și, respectiv, 100 000 EUR.

6. COMPARAREA OPȚIUNILOR

Toate opțiunile de politică ar trebui să combată principalele cauze ale problemei și să contribuie la reducerea la diferite grade sau chiar la ruperea cercului vicios care împiedică femeile să facă parte din organele de conducere ale întreprinderilor. În urma comparării consecințelor diferitelor opțiuni de politică a rezultat că (i) măsurile obligatorii sunt mai eficace pentru îndeplinirea obiectivelor de politică decât măsurile neobligatorii, (ii) măsurile care vizează atât administratorii executivi, cât și administratorii neexecutivi sunt mai eficace decât măsurile care vizează un singur grup și (iii) măsurile obligatorii vor genera mai multe beneficii sociale și economice decât măsurile neobligatorii.

În același timp, măsurile obligatorii ar presupune costuri și sarcini administrative comparativ mai mari, care s-ar menține însă la un nivel destul de modest în raport cu beneficiile economice estimate. În plus, gradul de eficacitate al diferitelor opțiuni de politică este direct legat de gradul de interferență cu drepturile întreprinderilor și ale acționarilor, în calitate de proprietari ai acestora. În comparație cu o măsură neobligatorie, al cărei efect este tangibil dar limitat, o creștere substanțială a impactului în ceea ce privește obiectivele de politică ar necesita un instrument cu caracter juridic obligatoriu, în care să fie prevăzute cerințe minime privind componența organelor de conducere ale societăților. Deși toate opțiunile au asupra drepturilor fundamentale consecințe justificabile și conforme cu principiul proporționalității, ținându-se cont de legitimitatea obiectivelor de politică și de garanțiile prevăzute, acele opțiuni care stabilesc obiective cuantificate pentru administratorii executivi, persoanele direct răspunzătoare pentru gestionarea curentă a unei întreprinderi, ar genera cele mai benefice efecte, însă ar reprezenta și cele mai mari interferențe.

Pentru alegerea opțiunii trebuie să se evalueze dacă beneficiile socioeconomice mai ample justifică gradul mai ridicat de costuri și de interferență cu drepturile fundamentale ale măsurilor obligatorii sau dacă sunt de preferat măsurile neobligatorii deoarece, deși generează mai puține beneficii socioeconomice semnificative și sunt mai puțin eficace pentru atingerea obiectivelor de politică, ele presupun mai puține restrângeri ale exercițiului drepturilor fundamentale. La alegerea opțiunii se va ține cont de punctele de vedere ale părților interesate.

Se preconizează că sarcina administrativă va fi una minimă în toate opțiunile de politică, având în vedere că aceste opțiuni s-ar aplica numai în cazul societăților cotate la bursă despre care se presupune că au posibilitatea să utilizeze mecanismele de raportare existente pentru a furniza statelor membre informațiile necesare cu privire la măsurile adoptate pentru respectarea obligațiilor care le revin. În cursul examinării analitice preliminare a opțiunilor de politică, opțiunile care ar fi putut presupune o sarcină administrativă au fost eliminate de la început.

7. DISPOZIȚII PRIVIND MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA

Dacă la nivelul UE se adoptă o măsură cu caracter juridic obligatoriu (opțiunile 3-5), statele membre ar trebui să verifice dacă societățile cotate la bursă îndeplinesc obiectivele stabilite și să prezinte Comisiei un raport referitor la stadiul punerii în aplicare la nivel național. La rândul său, Comisia ar trebui să monitorizeze dacă instrumentul juridic obligatoriu a fost corect transpus și pus în aplicare la nivel național. Apoi, Comisia ar trebui să prezinte Parlamentului European și Consiliului rapoarte periodice privind progresele înregistrate. O măsură juridică obligatorie la nivelul UE ar trebui să fie limitată în timp, adică să fie abrogată

după un anumit număr de ani dacă se înregistrează progrese suficiente și dacă se poate formula previziunea realistă că tendința ascendentă a prezenței femeilor în posturile de decizie economică poate fi menținută după întreruperea măsurii adoptate la nivelul UE.