

Brüssel, 14.11.2012
SWD(2012) 349 final

KOMISJONI TALITUSTE TÖÖDOKUMENT

Lisatud dokumendile:

**BÖRSIL NOTEERITUD ÄRIÜHINGUTE JUHTORGANITE SOOLISE
TASAKAALU PARANDAMISEGA KAASNEVATE KULUDE JA EELISTE
MÕJUHINNANG**

Kokkuvõte

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

KOMISJONI TALITUSTE TÖÖDOKUMENT

Lisatud dokumendile:

BÖRSIL NOTEERITUD ÄRIÜHINGUTE JUHTORGANITE SOOLISE TASAKAALU PARANDAMISEGA KAASNEVATE KULUDE JA EELISTE MÕJUHINNANG

Kokkuvõte

1. PROBLEEMI KIRJELDUS

ELi äriühingute juhtorganeid iseloomustab püsiv ja ilmne sooline ebavõrdsus, mida kinnitab asjaolu, et praegu on vaid 13,7 % suuremate börsil noteeritud äriühingute juhtorganite liikmetest naised. Kõigest 15 % tegevjuhtkonda mittekuuluvatest juhtorgani liikmetest on naised.

Tõendid kinnitavad, et ehkki naistel on olemas haridus¹ ja kutsekvalifikatsioon², mis võimaldaks neil osaleda kõige kõrgemates majandusotsuseid langetavates organites, ning et naised soovivad³ selliseid kohti vastu võtta ning selleks sobivaid naisi on piisavalt⁴, on nad tippjuhiks saamisel algusest peale meestega võrreldes süstemaatiliselt ebasoodsamas olukorras. Püüdes oma ametialast potentsiaali täielikult rakendada, seisavad naised silmitsi äriühingute juhtimises ja ärikultuuris juurdunud takistustega. Praegu on juhtorganite liikmekohtade täitmise menetlus suuresti läbipaistmatu, mis süvendab veelgi eespool nimetatud probleeme ning takistab tippjuhtide tööturu optimaalset toimimist kogu ELis.

Naiste alaesindatus börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites tähendab inimkapitali tõhusa kasutamise võimaluse käestlaskmist ning eelised, mis kaasnevad naiste osaluse suurendamisega äriühingute juhtorganites ja mõjutavad kogu majandussektorit tervikuna, on praegu jäänud kasutamata.

Esiteks tähendab soolise tasakaalu puudumine börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites võimaluste kasutamata jätmist äriühingu tasandil. Paljud äriühingu üldjuhtimist iseloomustavad näitajad osutavad sellele, et äriühingute juhtorganite soolise tasakaalustamisega kaasnevad teatavad eelised. Arvukad tõendid näitavad, et selliseid äriühinguid, mille juhtorgani liikmete hulgas on ka naisi, iseloomustab suurem kasumlikkus, ning et kõnealune erinevus on statistiliselt märkimisväärne, eeldusel et naiste esindatus äriühingu juhtorganis on piisavalt suur selleks, et mõjutada käitumismustreid otsuste tegemisel.

¹ Ligi 60 % ELi ülikoolilõpetajatest on naised. Vt Eurostat, *Tertiary students (ISCED 5-6) by field of education and sex [educ_enr15]*, 2009.

² Ligi 45 % ELi töötajatest on naised. Vt Eurostat, *Employment by sex, age groups and nationality [lfsq_egan]*, 2011. aasta 3. kvartal.

³ Uuringud näitavad, et 83 % kesktaseme juhikohtadel olevatest naistest on väljendanud soovi äriühingu hierarhias kõrgemale tõusta. Vt http://www.mckinsey.com/Client_Service/Organization/Latest_thinking/Unlocking_the_full_potential.

⁴ Vastandina üldlevinud tõekspidamisele, nagu ei leiduks piisaval hulgal võimekaid naisi, kes võiksid saada ELi äriühingute juhtorganite liikmeteks, näitab Euroopa majanduskoolide 2012. aastal koostatud andmebaas, et naisi, kes sobiksid osalema börsil noteeritud äriühingute juhtorganites, on üle 7000. Vt http://gallery.mailchimp.com/3ad8134be288a95831cc013aa/files/2012_5_Commissioner_Reding_Initiative.pdf.

Teiseks mõjutab naiste alaesindatus negatiivselt majandust üldisemalt. See kinnistab soolist tööhõivelõhet nii mees- ja naistöötajate osalemisel äriühingute eri vastutustasanditel, näiteks juhtorganist madalamatel juhikohtadel, kui ka meeste ja naiste üldisel osalemisel tööturul. See suurendab soolist palgalõhet: Naised teenivad ELis keskmiselt ikka veel ligi 16 % vähem kui mehed ning börsil noteeritud äriühingutes on erinevus veelgi suurem. Lisaks sellele vähendavad naiste tööturul osalemise madalam määr ning väiksemad töötasud hariduse tasuvust nii üksikisikute kui ka avaliku sektori seisukohalt, mis mõjutab ka ELi sisemajanduse koguprodukti.

Naiste edutamine tippjuhikohtadele ning seeläbi inimkapitali täielikum ärakasutamine aitab lahendada ELi rahvastikuprobleeme, võimaldab üleilmastunud majanduskeskkonnas edukalt konkureerida ning tagada suhtelised eelised kolmandate riikide ees. Juhikohal töötavate naiste arvu suurendamine on vajalik majanduskasvu hoogustamiseks strateegia „Euroopa 2020” kohaselt. Sellist arvamust kinnitavad ka avaliku arutelu tulemused, millest ilmnes sidusrühmade üksmeelne arvamus, et naiste edutamine juhikohtadele on oluline nii äriühingute tulemuslikkuse kui ka majanduskasvu edendamiseks. Ehkki soolise tasakaalu suurendamist tööjõu hulgas peetakse vajalikuks ning et saadakse aru kaasnevatest majanduseelistest, ei ole turud siiski suutnud selles valdkonnas edu saavutada. Turu suutmatust meetmeid võtta saab selgitada väga homogeensete rühmade kalduvusega oma koosseisu säilitada, kuna tuntakse vastumeelsust koostöö vastu eri taustaga või eri soost inimestega ning eelistatakse suhelda oma rühma liikmetega.

Naiste vähene osalemine juhtorganites loob nõiaringi, mis taastoodab naiste alaesindatust otsuste tegemisel. Juhtorgani praegune koosseis kujundab äriühingu suhtumist soolisse võrdõiguslikkusse ning mõjutab negatiivselt äriühingu valmidust määrata juhtorganisse rohkem naisi. Naisliikmete vähesuse tõttu juhtorganis napib ka mentoreid, sponsoreid ja eeskujusid, kes võiksid naiste karjääri toetada, valmistades juhiks sobivaid naisi ette tööks juhtorgani liikmena.

Hoolimata kahest nõukogu soovitusest, mis avaldati 1984. aastal ja 1996. aastal, ning liikmesriikide seadusandlikele ja muudele algatustele ja arvukatele iseregulatsioonipüüetele, on naiste osalus börsil noteeritud äriühingute juhtorganites suurenenud 2003. aastaga võrreldes kõigest veidi üle 5 %, 13,7%-le 2012. aastal. Prognoositakse, et kõnealune määr suureneb umbes samas tempos ning jõuab 2020. aastal 20,4 %ni. Sidusrühmad jagavad seisukohta, et kasvu kiirendamiseks tuleb võtta meetmeid.

Siseturule loob takistusi ka reguleerimise lahknemine või puudumine liikmesriikide tasandil, kuna börsil noteeritud äriühingute suhtes kohaldatakse erinevaid üldjuhtimise nõudeid. Kõnealused erinevused võivad tuua kaasa praktilisi probleeme nii piiriüleselt tegutsevate äriühingute kui ka juhtorganite liikmekandidaatide jaoks. Juhtorganite liikmete määramise valikumenetluste ja kvalifitseerumiskriteeriumide praegune läbipaistmatus enamikus liikmesriikides takistab oluliselt juhtorganite koosseisu mitmekesistamist ning mõjutab negatiivselt juhtorganite liikmekandidaatide karjääri ning nende liikumisvabadust, samuti investorite otsuseid.

2. SUBSIDIAARSUS JA PROPORTSIONAALSUS

Sooline võrdõiguslikkus on üks ELi asutamise eesmärke, mida kajastavad nii aluslepingud (Euroopa Liidu lepingu artikli 3 lõige 3) kui ka ELi põhiõiguste harta (artikkel 23). ELi toimimise lepingu artikli 8 kohaselt on üks liidu tegevuse eesmärke meeste ja naiste

ebavõrdsuse kaotamine ning võrdõiguslikkuse edendamine. ELi õigus võtta meetmeid meeste ja naiste võrdsete võimaluste tagamiseks tööhõive ja elukutse küsimustes tuleneb ELi toimimise lepingu artikli 157 lõikest 3.

Praegused üha suurenevad liikmesriikidevahelised erinevused naiste esindatuses börsil noteeritud äriühingute juhtorganites on tingitud asjaolust, et ehkki liikmesriigid võivad võtta meetmeid naiste alaesindatuse vähendamiseks majandusotsuste tegemisel, ei soovi paljud riigid omaalgatuslikke meetmeid võtta või põrkavad seda tehes vastuseisule. Liikmesriikide ebaühtlast olukorda saab vähendada üksnes ühise lähenemisviisi väljatöötamisega; peale selle on soolise võrdõiguslikkuse, konkurentsivõime ja majanduskasvu suurendamise eesmärgi hõlpsam saavutada ELi tasandil kooskõlastatud tegevuse kui liikmesriikide algatuste kaudu, mis erinevad üksteisest nii ulatuse, taotluste kui ka tõhususe poolest. Ainult ELi tasandil meede saab aidata optimaalselt ära kasutada naiste olemasolevat anderessurssi. **ELi tasandi algatused kõnealuses valdkonnas on seega kooskõlas subsidiaarsuse põhimõttega.**

ELi meetmete võtmine on põhjendatud üksnes juhul, kui puuduvad muud võimalused naiste jätkuva alaesindatuse vähendamiseks. Seepärast on kõnealune õigusakt ajutine, mis toetab selle kooskõla subsidiaarsuse põhimõttega.

Kavandatav meede on kooskõlas proportsionaalsuse põhimõttega, kuna see ei lähe kaugemale ühiste eesmärkide ja põhimõtete kehtestamisest. Minimaalse ühtlustamise tagamiseks antakse liikmesriikidele piisavalt vabadust määrata kindlaks, kuidas ühiseid eesmärgi siseriiklikku olukorda silmas pidades kõige paremini saavutada. Ükski ELi tasandi siduv meede ei vähendaks äriühingute võimalust määrata oma juhtorganitesse selleks kõige sobivama kvalifikatsiooniga isikuid. Kavandatav meede on täielikult kooskõlas Euroopa Liidu Kohtu asjaomaste positiivseid meetmeid käsitlevate otsustega, mille eesmärk on tagada kooskõla proportsionaalsuse põhimõttega.

3. EESMÄRGID

Ettepaneku **üldised eesmärgid** on edendada soolist võrdõiguslikkust majandusotsuste tegemisel ja täielikult ära kasutada olemasolevat andekate inimeste potentsiaali, et tagada naiste ja meeste võrdsem osalemine äriühingute juhtorganites ning aidata seega kaasa strateegia „Euroopa 2020” eesmärkide saavutamisele. Võttes arvesse probleemi erinevaid tahke, võib välja tuua **kaks konkreetset eesmärki**: i) vähendada takistusi, mis ei lase naistel pääseda äriühingute juhtorganitesse ning ii) parandada äriühingute üldjuhtimist ja tulemuslikkust. Sellest tulenev tegevuseesmärk on sätestada ühine siht, mis hõlmab mõlema soo esindatust börsil noteeritud äriühingute juhtorganites ja mis tuleb saavutada aastaks 2020.

4. POLIITIKAVALIKUD

Kuna on kindlaks tehtud äriühingute juhtorganite soolise tasakaalu parandamiseks võetavate meetmete minimaalse ühtlustamise vajadus, on võimalike poliitikavalikute analüüsimisel peetud silmas subsidiaarsuse ja proportsionaalsuse põhimõtet ning kooskõla Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta”) ning komisjoni muude poliitikasuundadega. Seega tuleb arvestada, et mis tahes võimalik algatus on ulatuselt ja ajaliselt piiratud. Seepärast kohaldatakse kavandatavat meedet üksnes börsil noteeritud äriühingute suhtes, v.a väikesed ja keskmise suurusega ettevõtjad. Börsil noteeritud äriühingud on tähelepanu keskmises ja suure majandusliku tähtsusega. Peale selle on naiste esindatus börsil noteeritud äriühingute juhtorganites muude analüüsitud kategooriatega võrreldes üks väiksemaid.

Tööversioonina on sõelale jäänud valikute puhul eesmärgiks seatud naiste 40 % esindatus. Kõnealune eesmärk on ühelt poolt suurem kui 30 % minimaalne kriitiline mass, mis on vajalik juhtorgani tegevuse püsivaks mõjutamiseks, teiselt poolt aga väiksem kui naiste ja meeste täielikult võrdne esindatus (50 %). Eesmärgi täitmise tähtaeg (aasta 2020) võimaldab äriühingutel teha ühtlustatud jõupingutusi naiste osaluse suurendamiseks äriühingute juhtorganites kogu ELi territooriumil, võttes nõuetekohaselt arvesse erinevusi liikmesriikide praeguse olukorra vahel.

4.1. 1. valik: praeguse olukorra säilitamine

Selle valiku puhul ELi tasandil uusi meetmeid ei võeta, vaid eeldatakse lihtsalt praeguse olukorra jätkumist.

4.2. 2. valik: õiguslikult mittesiduv vahend

Selle valiku puhul antakse liikmesriikidele mittesiduv soovitus võtta asjakohaseid meetmeid, et saavutada aastaks 2020 kummagi soo esindajate vähemalt 40 % esindatus börsil noteeritud äriühingu juhtorgani liikmete hulgas; soovitust tuleks kohaldada nii tegevjuhtkonda kuuluvate kui ka tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete suhtes.

4.3. 3. valik: minimaalne õiguslikult siduv vahend – eesmärki kohaldatakse ainult tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete suhtes

Selle õiguslikult siduva valiku puhul kohaldatakse arvulist eesmärki, mille kohaselt aastaks 2020 peab börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorgani liikmete hulgas olema kummagi soo esindajaid vähemalt 40 %, ainult tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete suhtes. Kõnealune poliitikavalik ei hõlmaks VKEsid ning see oleks sarnaselt kahe järgmise poliitikavalikuga ajutine.

4.4. 4. valik: Keskmise tugevusega õiguslikult siduv vahend – eesmärk sätestatakse ainult tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete suhtes, tegevjuhtkonda kuuluvate juhtorgani liikmete suhtes aga kohaldatakse paindlikku eesmärki

Lisaks arvuliselt kindlaks määratud 40 % eesmärgi kehtestamisele tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete suhtes näeks kõnealune valik ette kohustuse seada tegevjuhtkonna liikmete suhtes paindlik eesmärk. Selle määraks kindlaks börsil noteeritud äriühingud ise oma konkreetset olukorda silmas pidades.

4.5. 5. valik: maksimaalne õiguslikult siduv valik – eesmärgid sätestatakse nii tegevjuhtkonda kuuluvate kui ka mittekuuluvate juhtorgani liikmete suhtes

Selle valiku puhul sätestatakse soolise mitmekesisuse tagamiseks siduv eesmärk, mille kohaselt aastaks 2020 peab äriühingute juhtorganites olema kummagi soo esindajaid vähemalt 40 %, ning seda eesmärki kohaldatakse nii börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonda kuuluvate kui ka mittekuuluvate juhtorgani liikmete suhtes.

5. MÕJU HINDAMINE

5.1. Hinnang 1. valikule

Kui täiendavaid meetmeid ei võeta, saab prognoosida nii üld- kui ka konkreetsete eesmärkide saavutamise aeglast tempot, kuna **naiste osalemine** äriühingute juhtorganites jõuab 2020. aastaks tõenäoliselt üksnes 20,84 %ni. Seega ei avaldaks kõnealune poliitikavalik märkimisväärselt **sotsiaalset ega põhiõigustega seotud mõju**; põhiõigustele ei avaldataks ELi tasandil tegelikult isegi üldse mõju, arvestades, et harta artikli 51 lõike 1 kohaselt ei kohaldata seda liikmesriikide võetavate meetmete suhtes, millega ei rakendata liidu õigust.

Valiku mõju **tööhõivelõhele** on väga piiratud, kuna meestel on naistega võrreldes ikka neli korda suurem tõenäosus saada juhtorgani liikmeks ja üle kahe korra suurem tõenäosus saada juhiks. **Sooline palgalõhe** – naiste ja meeste palgavahe börsil noteeritud äriühingutes – oleks 23,72 % ning keskmine **hariduse tasuvus** oleks 18.2 % üksikisikute ja 22,11 % avaliku sektori puhul. **Tulemuslikkusest** rääkides peaks börsil noteeritud äriühingute omakapitali tasuvus EL-27s olema keskmiselt 10,78%.

Kuna praeguse olukorra säilitamisega ei kaasneks **investeeringute ega halduskoormuse** muutust, on vastavad kulud hinnanguliselt nulltasemel.

5.2. Hinnang 2. valikule

Kuna kõnealune valik on mittesiduv, saavutatakse sellega eeldatavasti mittesiduva meetme võtmine üksnes sellistes liikmesriikides, kus küsimus on praegu päevakorral. Varasemad kogemused on näidanud, et soovitus mõju on piiratud. **Naiste osalemine** börsil noteeritud äriühingute juhtorganites ulatuks prognooside kohaselt 2020. aastaks 23,57 %ni, mis on 1. valikuga võrreldes 2,73 protsendipunkti kõrgem. Valiku mõju **sotsiaalsetele ja põhiõigustele** oleks võrdlemisi väike, kuna soolise võrdõiguslikkuse eeliseid kasutatakse ära ainult väga vähesel määral. Kui soovitus rakendatakse ja see saavutab oma eesmärgi suurendada naiste osakaalu äriühingute juhtorganites ning vähendada seega soolist lõhet, aitab see kaasa soolise võrdõiguslikkuse edendamisele ning harta artiklis 15 (kutsevabadus ja õigus teha tööd) ning 23 (naiste ja meeste võrdõiguslikkus) sätestatud õiguste kaitsele. Niivõrd kui liikmesriikide poolt soovitus järel võetud meetet tuleb pidada ELi õiguse rakendamiseks harta artikli 51 lõike 1 tähenduses, tuleb liikmesriikidel tagada, et negatiivne mõju harta artiklites 16 (ettevõtlusvabadus) ja 17 (õigus omandile) sätestatud õigustele oleks minimaalne.

Valik avaldab mõõdukalt soodsat **mõju majandusele üldisemalt**, aidates vähendada soolist tööhõive- ning palgalõhet ning suurendada hariduse keskmist tasuvust. Tänu juhtkonda kuuluvate ja mittekuuluvate juhtorgani naisliikmete arvu mõningasele tõusule avaldab valik eeldatavasti mõõdukat mõju **äriühingute üldjuhtimisele**. Omakapitali tasuvusega seotud **tulemusnäitaja** peaks konservatiivse prognoosi põhjal suurenema praegusega võrreldes 0,67%, suurendades börsil noteeritud äriühingute täiendavat netokasumit ligikaudu 4 miljardi euro võrra.

Investeeringukulud suureneksid üksnes nendel liikmesriikidel, kes soovitus järgivad, ning mittesiduvate siseriiklike meetmete puhul üksnes sellistel äriühingutel, kes soovitatud meetmeid võtavad. Iga-aastased **investeeringukulud** ELis kokku peaks aastatel 2017–2020 olema 3,7 miljonit eurot, aastatel 2021–2030 aga 651 800 eurot. Iga-aastane keskmine **halduskoormus**, mis tuleneb kõigi asjaomaste äriühingute kohustusest esitada aruandeid oma juhtorgani soolise koosseisu kohta, ulatuks 115 000 euron. Eeldades, et kõik meetmeid võtad

liikmesriigid jälgivad ka edusamme, ulatuks iga-aastased keskmised **järelevalvekulud** ELis kokku 93 000 euron.

5.3. Hinnang 3. valikule

Eeldades, et seatud siht saavutatakse täielikult, suurendaks kõnealune valik **naiste osalemist** äriühingute juhtorganites 2020. aastaks 32,58 %ni, mis oleks 1. valikuga võrreldes märkimisväärne suurenemine (11,74 protsendipunkti). Kuna tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani naisliikmete määr suureneks 40 %ni, avaldaks see valik olulist **sotsiaalset ja põhiõigustega seotud mõju**. Järelt tuleneks sellest soolise võrdsuslikkusega seotud eeliste palju suurem ärakasutamine. Valikul oleks selge positiivne mõju soolisele võrdsuslikkusele ning inimõiguste harta artiklites 15 ja 23 sätestatud õigustele. Ehkki see piiraks artiklites 16 ja 17 sätestatud õigusi, vähendades äriühingute õigust otsustada, kes äriühingut juhivad ja selle üle järelevalvet teostavad, on äriühingute õigused siiski kaitstud – valikuga jäetaks piisavalt suur valikuruum kõige sobivama kvalifikatsiooniga liikmete leidmiseks, kuna õigusakti kohaldataks üksnes äriühingu juhtorgani üldise soolise koosseisu suhtes. Võttes arvesse, et kõnealust poliitikavalikut kohaldataks ainult tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorganite liikmete suhtes, ei oleks see nii piirav, kuna asjaomased liikmed ei osale äriühingu igapäevases juhtimises. Kui äriühingud ei suuda leida juhtorganisse samaväärse kvalifikatsiooniga naisliiget, ei pea nad eesmärki saavutama.

Valik avaldab soodsat **mõju majandusele üldisemalt**, aidates vähendada naiste ja meeste tööhõive- ning palgalõhet ning suurendada hariduse keskmist tasuvust. Valik avaldab märkimisväärset positiivset mõju **äriühingute üldjuhtimisele** ja parandab oluliselt juhtorganite töö dünaamikat. Lisaks kaasneks naiste arvu suurendamisega juhtorganis ilmselged eelised **äriühingute tulemuslikkuse** seisukohast, kuna kõnealune valik tooks kaasa 2. valikuga võrreldes märkimisväärselt suurema **netotulu** – konservatiivse prognoosi kohaselt suureneks börsil noteeritud äriühingute netotulu ligi 15,7 % miljardi euro võrra. Keskmise omakapitali tasuvus peaks praegusega võrreldes suurenema 2,61 %.

Et olemasolevat andekate inimeste potentsiaali maksimaalselt ära kasutada, nõuaks kõnealune valik **investeeringukulusid** kokku 16,6 miljonit eurot aastas ajavahemikul 2017–2020 ja 3 miljonit eurot aastas ajavahemikul 2021–2030. Lisaks ulatuks äriühingute aruandlusega seotud iga-aastane **halduskoormus** kokku 124 000 euron ja liikmesriigid kulutaksid igal aastal 100 000 eurot saavutatud tulemuste **jälgimiseks**.

5.4. Hinnang 4. valikule

Valiku mõju tegevjuhtkonda mittekuuluvatele juhtorgani liikmetele oleks sama mis 3. valikul. Seoses tegevjuhtkonna liikmete suhtes kehtestatava paindliku eesmärgiga eeldatakse, et iga äriühing asendaks ühe meesjuhi ühe naisjuhiga (ning seega jääks juhtorgani liikmete keskmine arv samaks). Sellega suurendatakse **naiste osalemist** tegevjuhtkonnas 2020. aastaks märkimisväärselt, 34,11 %ni, mis peaaegu kahekordistaks tegevjuhtkonda kuuluvate naisliikmete arvu ning suurendaks koguarvu 1. valikuga võrreldes 13,27 protsendipunkti. Lisaks 40 % eesmärgi saavutamisele tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete puhul suureneks naiste osakaal tegevjuhtkonna liikmete hulgas 14,44 %ni. Sarnaselt 3. valiku prognoositava mõjuga avaldaks kõnealune valik märkimisväärselt **sotsiaalset ja põhiõigustega seotud mõju**, kuna soolise võrdsuslikkuse loodavad eelised oleksid samad. Kuna aga 4. valik avaldab 3. valikuga võrreldes põhiõigustele veidi suuremat mõju, võiks minimaalne normeeriv säte, mis innustaks äriühinguid suurendama naiste osalemist tegevjuhtkonnas ning seega võimaldada suuremal arvul naistel tippjuhiks saada, harta

artiklites 15 ja 23 sätestatud õigusi veelgi soodsamalt mõjutada. 4. valik ei suurendaks negatiivset mõju artiklites 16 ja 17 sätestatud õigustele, kuna igal äriühingul oleks vabadus seada oma eesmärk ning otsustada, mil määral ta pingutada soovib.

Valik avaldab märkimisväärset soodsat **mõju majandusele üldisemalt**, aidates vähendada soolist tööhõive- ning palgalõhet ning suurendada hariduse keskmist tasuvust. **Äriühingute üldjuhtimisega** seotud näitajad paraneksid selle valiku puhul oluliselt. Oluliselt paraneks ka **äriühingute tulemuslikkus**. **Netotulu** suureneks veelgi – börsil noteeritud äriühingute netotulule lisanduks konservatiivse prognoosi kohaselt ligi 23,7 % miljonit eurot, kuna keskmine omakapitali tasuvus suureneks praegusega võrreldes 2,92 %.

Selle valiku puhul peaksid iga-aastased **investeeringukulud** aastatel 2017–2020 olema 18,3 miljonit eurot, aastatel 2021–2030 aga 3,5 miljonit eurot. Sellised investeeringukulud ei ole küll tühi, kuid on äriühingutele kaasnevaid eespool kirjeldatud eeliseid arvestades siiski väga tagasihoidlikud, rääkimata makromajanduslikest eelistest. Äriühingute **halduskoormus** ja liikmesriikide **järelevalvekulud** oleksid samad mis 3. valiku puhul – vastavalt 124 000 eurot ja 100 000 eurot – kuna 4. valikuga ei kaasneks 3. valikuga võrreldes mingeid täiendavaid nõudeid.

5.5. Hinnang 5. valikule

Kui sihid täielikult saavutatakse, aitaks see valik kõige tõhusamalt suurendada **naiste osalemist** äriüksuste juhtorganites. 2020. aastaks peaks naiste osakaal juhtorganites jõudma 40 %ni nii tegevjuhtkonda kuuluvate kui ka mittekuuluvate liikmete hulgas (võrreldes 1. valikuga oleks kasv juhtorgani tasandil 19,16 protsendipunkti: tegevjuhtkonna liikmete puhul 32,19 protsendipunkti ja tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete puhul 15,25 protsendipunkti). See valik avaldaks väga suurt **sotsiaalset ja põhiõigustega seotud mõju**, kuna soolise võrddõiguslikkusega seotud eelised oleksid märkimisväärsed. Kõnealune valik tooks kaasa kõige kaugeleulatuvamad ning jätkusuutlikumad muutused juhtimis- ja ärikultuuris ning tagaks võimalikult tugeva positiivse mõju naiste positsioonile tööturul. Samas piirataks oluliselt harta artiklites 16 ja 17 sätestatud õigusi, kui soolise võrddõiguslikkusega seotud kaalutlused piiraksid nende isikute arvu, kelle hulgast on võimalik määrata äriühingu igapäevase juhtimise ning kõige tähtsamate äritehingute eest vastutavaid tegevjuhtkonna liikmeid. Piirang ei tundu siiski olevat ebaproportsionaalselt range, pidades eelkõige silmas soolise võrddõiguslikkuse eesmärgi tähtsust, mida on tunnustatud nii hartas kui ka aluslepingutes. Peale selle saab kõnealust piirangut leevendada, kuna äriühingud ei pea soolise tasakaalu eesmärki täitma, kui ei leidu samaväärse kvalifikatsiooniga alaesindatud soost kandidaati, näiteks sektorites, kus naistöötajaid ja -juhte on naisi eriti vähe ning kus juhikohale asumiseks on vaja sektorikohaseid eriteadmisi ja kogemusi. Selle valiku kasuks otsustamisel peaksid poliitikakujundajad teadlikult kaaluma, kuivõrd mõjutavad kõnealused piirangud aktsionäride põhiõigusi.

Valik avaldab väga märkimisväärset soodsat **mõju majandusele üldisemalt**, aidates vähendada soolist tööhõive- ning palgalõhet ning suurendada hariduse keskmist tasuvust. Siduvad meetmed nii tegevjuhtkonda kuuluvate kui ka mittekuuluvate juhtorgani liikmete puhul avaldaks väga märkimisväärset positiivset mõju ka **äriühingute üldjuhtimisele** ning **äriühingute tulemuslikkusele** – omakapitali keskmine tasuvus võiks praegusega võrreldes suurened 3,95 %. See suurendaks börsil noteeritud äriühingute netotulu konservatiivse prognoosi kohaselt ligi 23,7 miljardi euro võrra.

5. valiku puhul peaksid iga-aastased **investeeringukulud** ELis kokku aastatel 2017–2020 olema 26,5 miljonit eurot, aastatel 2021–2030 peaks kõnealune näitaja aga vähenema 5 miljoni euron. Sellised investeeringukulud ei ole küll tühised, kuid on äriühingutele kaasnevaid eespool kirjeldatud eeliseid arvestades siiski üsna tagasihoidlikud, rääkimata makromajanduslikest eelistest. Äriühingute **halduskoormus** ja liikmesriikide **järelevalvekulud** on samad mis 3. ja 4. valiku puhul, vastavalt 124 000 eurot ja 100 000 eurot aastas.

6. VALIKUTE VÕRDLEMINE

Kõik valikud on suunatud probleemi põhiteguritele ning aitavad eri määral vähendada või koguni murda nõiaringi, mis takistab naistel osalemast äriühingute juhtorganite töös. Erinevate poliitikavalikute tulemuste võrdlemisel selgus, et i) siduvad meetmed on poliitikaeesmärkide saavutamisel tulemuslikumad kui mittesiduvad meetmed; ii) meetmed, mida kohaldatakse nii tegevjuhtkonda kuuluvate kui ka mittekuuluvate juhtorgani liikmete suhtes, on tulemuslikumad, kui ainult ühe rühma suhtes kohaldatavad meetmed ja iii) siduvad meetmed pakuvad mittesiduvate meetmetega võrreldes rohkem ühiskondlikke ja majanduslikke eeliseid.

Samal ajal kaasneksid siduvate meetmetega ka suuremad kulud ja halduskoormus, kuid need on prognoositavate majanduslike eelistega võrreldes siiski suhteliselt tagasihoidlikud. Lisaks on eri poliitikavalikute tulemuslikkus otseselt seotud sellega, mil määral piiratakse äriühingute ja nende aktsionäridest omanike õigusi. Võrreldes mittesiduvate meetmetega, millel on küll käegakatsutav, kuid siiski piiratud mõju, eeldab poliitikaeesmärkide saavutamisele avalduva mõju oluline suurendamine siduva instrumendi kasutamist, millega nähakse ette äriühingute juhtorganite koosseisu miinimumnõuded. Kõigi valikute mõju põhiõigustele on põhjendatud ja kooskõlas proportsionaalsuse põhimõttega, pidades silmas poliitikaeesmärkide legitiimsust ja meetmetes sisalduvaid kaitsemehhanisme; siiski oleks sellistel valikutel, millega kehtestatakse arvulised eesmärgid tegevjuhtkonna liikmete, st äriühingu igapäevase juhtimise eest otseselt vastutavate töötajate suhtes, küll kõige soodsam mõju, kuid nendega kaasneks ka kõige suuremad piirangud.

Konkreetselt valiku kasuks otsustamisel lähtutakse sellest, kas üldisemad sotsiaalmajanduslikud eelised on piisavalt suured selleks, et kaaluda üles siduvate meetmetega kaasnevad suuremad kulud ning põhiõiguste piirangud, ning kas siiski ei tuleks hoolimata tagasihoidlikumast sotsiaalmajanduslikust mõjust ja väiksemast tulemuslikkusest poliitikaeesmärkide täitmise seisukohalt eelistada mittesiduvaid meetmeid, mille puhul põhiõiguste suhtes kohaldatakse vähem piiranguid. Eri poliitikavalikute üle otsustamisel kaalutakse põhjalikult eri sidusrühmade arvamusi.

Halduskoormus peaks kõikide poliitikavalikute puhul jääma minimaalseks, eeldusel et asjaomased valikud hõlmavad ainult börsil noteeritud äriühinguid, kes peaksid eesmärgi täitmist käsitleva teabe edastamiseks liikmesriikidele saama kasutada olemasolevaid aruandemehhanisme. Poliitikavalikute esialgsel sõelumisel jäeti halduskoormuse suurendamist eeldavad valikud kohe alguses kõrvale.

7. JÄRELEVALVE JA HINDAMISE KORD

Kui ELi tasandil võetakse õiguslikult siduv meede (3.–5. valik), tuleb liikmesriikidel valvata selle üle, kas äriühingud täidavad miinimumnõudeid, ning anda komisjonile aru meetme

rakendamise olukorrast liikmesriigis. Komisjonil tuleks omakorda jälgida, kas õiguslikult siduv vahend on liikmesriikide tasandil nõuetekohaselt üle võetud ja rakendatud. Komisjon peaks esitama Euroopa Parlamendile ja nõukogule korrapäraselt aruandeid tehtud edusammude kohta. Eeldatakse, et õiguslikult siduv ELi meede oleks ajutine ning et see tunnistatakse teatava arvu aastate pärast kehtetuks, kui on tehtud piisavalt edusamme ning kui saab realistlikult prognoosida, et naiste osalemine majandusotsuste tegemisel suureneks jätkuvalt ka ELi meetme lõpetamise korral.