

V Bruseli 14.11.2012
SWD(2012) 349 final

PRACOVNÝ DOKUMENT ÚTVAROV KOMISIE
Sprievodný dokument

**POSÚDENIE VPLYVU NÁKLADOV A PRÍNOSOV ZVYŠOVANIA VYVÁŽENÉHO
ZASTÚPENIA ŽIEN A MUŽOV VO VRCHOLOVÝCH ORGÁNOCH
SPOLOČNOSTÍ KÓTOVANÝCH NA BURZÁCH**

Zhrnutie

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

PRACOVNÝ DOKUMENT ÚTVAROV KOMISIE
Spríevodný dokument

**POSÚDENIE VPLYVU NÁKLADOV A PRÍNOSOV ZVYŠOVANIA VYVÁŽENÉHO
ZASTÚPENIA ŽIEN A MUŽOV VO VRCHOLOVÝCH ORGÁNOCH
SPOLOČNOSTÍ KÓTOVANÝCH NA BURZÁCH**

Zhrnutie

1. VYMEDZENIE PROBLÉMU

Vrcholové orgány spoločností v EÚ sa vyznačujú trvalou a zjavnou rodovou nerovnováhou, o čom svedčí skutočnosť, že iba 13,7 % miest vo vedení spoločností je v súčasnosti obsadených ženami. Iba 15 % nevykonných riadiacich pracovníkov v EÚ sú ženy.

Dôkazy potvrdzujú, že hoci ženy majú nielen vzdelanie¹ a odborné² predpoklady na účasť v najvyšších hospodárskych rozhodovacích orgánoch, ale sú tiež ochotné³ to dosiahnuť a sú k dispozícii⁴, už od začiatku sú v systematickej nevýhode v porovnaní s mužmi, pokiaľ ide o získavanie pozícií vo vrcholovom manažmente. Ženy narážajú na prekážky zakorenené v správaní a obchodnej kultúre spoločností, keď sa snažia realizovať svoj plný odborný potenciál. Súčasné postupy pri výberových konaniach na pozície vo vrcholových orgánoch sa vyznačujú vysokým stupňom netransparentnosti, ktorá prispieva k týmto prekážkam, a tým je narušené optimálne fungovanie trhu práce, pokiaľ ide o pozície vo vrcholovom manažmente v rámci celej EÚ.

Nedostatočné zastúpenie žien v zasadacích miestnostiach vrcholových orgánov verejne kótovaných spoločností v EÚ predstavuje premárnenú príležitosť plne využiť ľudský kapitál EÚ, keďže pozitívne externality spojené so zvýšenou účasťou žien vo vrcholových orgánoch spoločností, ktoré by pocítilo hospodárstvo ako celok, sú v súčasnosti nevyužitú.

Po prvé, rodová nerovnováha vo vrcholových orgánoch kótovaných spoločností v EÚ predstavuje premárnenú príležitosť na úrovni spoločností. Početné ukazovatele správy a riadenia spoločností poukazujú na výhody vrcholových orgánov spoločností s vyváženejším zastúpením žien a mužov. Mnoho dôkazov potvrdzuje, že spoločnosti s vyváženejším zastúpením žien a mužov vo vrcholových orgánoch sú ziskovejšie a že rozdiely sú štatisticky významné, za predpokladu, že úroveň zastúpenia žien vo vrcholových orgánoch dosiahla dostatočne vysokú úroveň na to, aby mohla ovplyvniť vzorce správania pri rozhodovaní.

¹ Takmer 60 % absolventov vysokých škôl v EÚ sú ženy. Pozri Eurostat, Študenti terciárneho vzdelávania (ISCED 5-6) podľa oblasti vzdelania a pohlavia [educ_enr15], 2009.

² Ženy tvoria asi 45 % ľudí zamestnaných v celej EÚ. Pozri Eurostat, Zamestnanosť podľa pohlavia, vekových skupín a štátnej príslušnosti [lfsq_egan], 3. štvrťrok 2011.

³ Štúdie ukazujú, že 83 % žien na strednej úrovni kariéry vyjadrilo silnú túžbu postúpiť v rámci svojej spoločnosti vyššie. Pozri http://www.mckinsey.com/Client_Service/Organization/Latest_thinking/Unlocking_the_full_potential.

⁴ Na rozdiel od bežne zdôrazňovaného presvedčenia, že je nedostatok žien s kvalifikáciou na obsadenie vedúcich miest v orgánoch spoločností v EÚ, databáza z roku 2012, vytvorená európskymi obchodnými školami, poukazuje na vhodnosť a dostupnosť vyše 7 000 žien, ktoré sú schopné zaujať miesta vo vrcholových orgánoch kótovaných spoločností. Pozri http://gallery.mailchimp.com/3ad8134be288a95831cc013aa/files/2012_5_Commissioner_Reding_Initiative.pdf.

Po druhé, nedostatočné zastúpenie žien má negatívne vedľajšie účinky na širšie hospodárstvo. To prispieva k rozdielom v zamestnanosti žien a mužov, pokiaľ ide o zastúpenie žien a mužov na rôznych úrovniach zodpovednosti v spoločnostiach, napríklad v manažérskych pozíciách pod úrovňou vrcholových orgánov, ale aj pokiaľ ide o celkovú účasť žien a mužov na trhu práce. To následne prispieva k rozdielom v odmeňovaní žien a mužov: ženy v celej EÚ stále zarábajú v priemere zhruba o 16 % menej než muži, pričom tento rozdiel je dokonca ešte vyšší, pokiaľ ide o verejne kótované spoločnosti. Okrem toho nižšia úroveň účasti žien na trhu práce a ich odmeňovania znamená nižšiu návratnosť vzdelania pre jednotlivcov i verejný sektor, so súvisiacimi dôsledkami pre hrubý domáci produkt EÚ (HDP).

Umožniť ženám, aby obsadili vedúce pozície, a tým plne využívať ľudský kapitál, je kľúčom k riešeniu demografických problémov EÚ, k úspešnej hospodárskej súťaži v globalizovanom hospodárstve a k zabezpečeniu komparatívnej výhody oproti tretím krajinám. Je to nevyhnutný prostriedok na opätovné oživenie hospodárskeho rastu, ako je stanovené v stratégii Európa 2020. Tento názor bol tiež schválený v rámci verejnej konzultácie, ktorá preukázala všeobecnú zhodu medzi zainteresovanými stranami, že umožniť ženám, aby obsadili vedúce pozície, je dôležité pre výkonnosť samotnej spoločnosti, ako aj pre hospodársky rast. Hoci zainteresované strany uznávajú túto potrebu a hospodárske výhody zvýšenej rodovej vyváženosti, na trhu sa nepodarilo dosiahnuť zlepšenia. Toto zlyhanie trhu možno vysvetliť tendenciou skupín s veľmi homogénnym zložením zachovávať toto zloženie, čo vyplýva z averzie k spolupráci s osobami z odlišného prostredia alebo s osobami odlišného pohlavia a z uprednostňovania združovania sa s ostatnými členmi vlastnej skupiny.

Súčasný nedostatok žien vo vrcholových orgánoch spoločností vytvára bludný kruh, v ktorom sa zachováva nedostatočné zastúpenie žien v rozhodovacích procesoch. Súčasný zložený vrcholových orgánov ovplyvňuje postoj spoločnosti k rodovej rovnosti a negatívne ovplyvňuje ochotu vymenovať viac žien za členky vrcholových orgánov. Nedostatok ženských členiek vrcholových orgánov znamená takisto nedostatok vhodných mentorov, sponzorov a vzorov, ktoré by mohli uľahčiť kariérny postup žien a pripraviť tak ženy s vysokým manažérskym potenciálom na členstvo vo vrcholových orgánoch.

Napriek dvom odporúčaniam Rady (v roku 1984 a 1996), niekoľkým legislatívnym a nelegislatívnym iniciatívam na vnútroštátnej úrovni a početným pokusom o samoreguláciu zastúpenie žien vo vrcholových orgánoch kótovaných spoločností sa od roku 2003 zvýšilo iba o niečo viac ako 5 %, na 13,7 % v roku 2012. Očakáva sa, že sa bude vyvíjať približne rovnakým tempom, pričom dosiahne 20,4 % v roku 2020. Zainteresované strany sa všeobecne zhodujú na potrebe prijatia opatrení na dosiahnutie rýchlejšieho pokroku.

Navyše, divergencia alebo nedostatok regulácie na vnútroštátnej úrovni tiež vytvárajú prekážky pre vnútorný trh stanovením rozdielnych požiadaviek pre správu a riadenie európskych kótovaných spoločností. Tieto rozdiely môžu viesť k praktickým komplikáciám pre kótované spoločnosti pôsobiace cezhranične, ako aj pre kandidátov na pozície vo vrcholových orgánoch spoločností. Súčasná netransparentnosť výberových konaní a kvalifikačných kritérií pre pozície vo vrcholových orgánoch spoločností vo väčšine členských štátov predstavuje významnú prekážku väčšej rôznorodosti členov vrcholových orgánov a negatívne ovplyvňuje kariéru kandidátov do vrcholových orgánov a ich slobodu voľného pohybu, ako aj rozhodnutia investorov.

2. SUBSIDIARITA A PROPORCIONALITA

Rodová rovnosť je jedným zo základných cieľov EÚ, čo sa odráža v jej zmluvách (článok 3 ods. 3 ZEÚ), ako aj v Charte základných práv EÚ (článok 23). Podľa článku 8 ZFEÚ sa Únia vo všetkých svojich politikách musí zameriavať na odstránenie nerovností a podporu rovnoprávnosti medzi mužmi a ženami. Právo EÚ konať v otázkach rodovej rovnosti vo veciach zamestnanosti a povolania vyplýva z článku 157 ods. 3 ZFEÚ.

Súčasný rastúci rozdiel v zastúpení žien vo vrcholových orgánoch kótovaných spoločností medzi členskými štátmi možno vysvetliť skutočnosťou, že hoci členské štáty môžu prijímať opatrenia proti nedostatočnému zastúpeniu žien v hospodárskom rozhodovaní, mnohé štáty neprejavujú žiadnu ochotu konať z vlastného podnetu alebo čelia odporu k takému konaniu. Nerovnováha v rámci Únie môže preto byť znížená len prostredníctvom spoločného prístupu a potenciál pre rodovú rovnosť, konkurencieschopnosť a rast možno skôr dosiahnuť prostredníctvom koordinovaných opatrení na úrovni EÚ, než prostredníctvom vnútroštátnych iniciatív s rôznym rozsahom, ambíciami a účinnosťou. Len opatrenie na úrovni EÚ môže prispieť k optimálnemu využitiu existujúcich zdrojov ženských talentov. **Iniciatíva na úrovni EÚ v tejto oblasti by preto plne rešpektovala zásadu subsidiarity.**

Dôvody pre prijatie opatrenia EÚ sú len dovtedy, pokiaľ je náprava pretrvávajúceho nedostatočného zastúpenia žien nevyhnutná. Legislatívne opatrenia budú preto dočasné, čo podporí ich súlad so zásadou subsidiarity.

Plánované opatrenia sú v súlade so zásadou proporcionality, keďže sa obmedzia na stanovenie spoločných cieľov a zásad. V duchu minimálnej harmonizácie by členské štáty mali mať dostatočnú voľnosť pri určení, ako by sa mali tieto spoločné ciele najlepšie dosiahnuť pri zohľadnení vnútroštátnych okolností. Akékoľvek záväzné opatrenie EÚ by nebolo v rozpore s možnosťou spoločností vymenovať tých najkvalifikovanejších členov vrcholových orgánov. Opatrenie by plne rešpektovalo požiadavky príslušnej judikatúry Súdneho dvora Európskej únie o pozitívnych opatreniach, ktorých osobitným účelom je zabezpečiť dodržiavanie zásady proporcionality.

3. CIELE

Všeobecnými cieľmi sú podporovať rodovú rovnosť v oblasti hospodárskeho rozhodovania a plne využívať existujúce zdroje talentov na vyváženejšie zastúpenie mužov a žien vo vrcholových orgánoch spoločností, a tým prispieť k naplneniu cieľov stratégie Európa 2020. V súlade so základnými prvkami problému možno vymedziť dva **osobitné ciele**: i) minimalizovať prekážky prístupu žien k pozíciám vo vrcholových orgánoch a ii) zlepšiť správu a riadenie spoločností a výkonnosť spoločností. Následným operatívnym cieľom by bolo zavedenie spoločnej cieľovej hodnoty pre zastúpenie jednotlivých pohlaví vo vrcholových orgánoch kótovaných spoločností, ktorý by sa mal dosiahnuť do roku 2020.

4. MOŽNOSTI POLITIKY

Keďže sa stanovila potreba minimálnej harmonizácie opatrení na zvýšenie rodovej rôznorodosti vo vrcholových orgánoch spoločností, pri preskúvaní možností politiky sa zohľadnili zásady subsidiarity a proporcionality, ako aj súlad s Chartou základných práv EÚ (ďalej len „charta“) a ďalšími politikami Komisie. To sa odráža v obmedzenom rozsahu a časovom rámci, ktorý by sa vzťahoval na prípadnú iniciatívu. Tá by sa teda uplatňovala iba

na verejne kótované spoločnosti, s výnimkou MSP. Kótované spoločnosti majú veľkú publicitu a kľúčový hospodársky význam. Okrem toho je zastúpenie žien v ich vrcholových orgánoch jedným z najnižších v porovnaní s inými pozíciami, ktoré boli analyzované.

Ako pracovný predpoklad je cieľ posudzovaných možností politiky stanovený na 40 %. Nachádza sa medzi minimom „kritického množstva“, ktoré sa považuje za nutné pre trvalý vplyv na činnosť vrcholových orgánov (30 %), a úplnou rodovou rovnosťou (50 %). Ak by sa trvanie obdobia na splnenie cieľa stanovilo do roku 2020, umožnilo by to harmonizované úsilie o zvýšenie počtu žien vo vrcholových orgánoch spoločností po celej EÚ pri riadnom zohľadnení rôznych východiskových pozícií jednotlivých členských štátov.

4.1. Možnosť 1: Zachovanie súčasného stavu

Táto možnosť politiky predstavuje neprijatie žiadnych opatrení na úrovni EÚ, ide len o zachovanie súčasnej situácie.

4.2. Možnosť 2: Právne nezáväzná možnosť

Táto možnosť by mala formu nezáväzného odporúčania pre členské štáty, aby prijali primerané opatrenia na dosiahnutie najmenej 40 % zastúpenia každého pohlavia vo vrcholových orgánoch spoločností do roku 2020, so zameraním na výkonných, ako aj nevýkonných riadiacich pracovníkov verejne kótovaných spoločností v EÚ.

4.3. Možnosť 3: Minimálne právne záväzná možnosť – pevne stanovený cieľ pre nevýkonných členov vrcholových orgánov

Záväzná legislatívna možnosť by zaviedla kvantifikovaný cieľ dosiahnuť aspoň 40 % zastúpenie každého pohlavia vo vrcholových orgánoch spoločností v roku 2020, ale len pokiaľ ide o nevýkonných riadiacich pracovníkov verejne kótovaných spoločností v EÚ. Táto možnosť, ako aj nasledujúce dve, by sa netýkala malých a stredných podnikov a mala by dočasný charakter.

4.4. Možnosť 4: Stredne právne záväzná možnosť – pevne stanovený cieľ pre nevýkonných riadiacich pracovníkov a pružný cieľ pre výkonných riadiacich pracovníkov

Okrem legislatívnej možnosti kvantifikovaného cieľa 40 % pre nevýkonných riadiacich pracovníkov by táto možnosť zaviedla povinnosť stanoviť pružný cieľ pre výkonných riadiacich pracovníkov. Ten by mali určiť samotné verejne kótované spoločnosti vzhľadom na svoje konkrétne podmienky.

4.5. Možnosť 5: Maximálne právne záväzná možnosť – pevne stanovené ciele pre výkonných, ako aj nevýkonných riadiacich pracovníkov

Táto možnosť by zaviedla kvantifikovaný cieľ dosiahnutia rodovej rôznorodosti vo vrcholových orgánoch spoločností, kde by úroveň zastúpenia každého pohlavia mala byť najmenej 40 % do roku 2020, pokiaľ ide o výkonných, ako aj nevýkonných riadiacich pracovníkov verejne kótovaných spoločností v EÚ.

5. POSÚDENIE VPLYVOV

5.1. Posúdenie možnosti 1

Ak sa neprijmú žiadne ďalšie opatrenia, možno predvídať pomalý pokrok pri dosahovaní všeobecných, ako aj osobitných cieľov, keďže sa predpokladá, že **zastúpenie žien** vo vrcholových orgánoch spoločností dosiahne v roku 2020 iba 20,84 %. V dôsledku toho by táto možnosť politiky mala zanedbateľný **sociálny vplyv a vplyv na základné práva** by nemala dokonca žiaden, pokiaľ ide o úroveň EÚ, keďže charta by sa nemohla uplatniť podľa svojho článku 51 ods. 1 na opatrenia prijaté členskými štátmi, ktoré neuplatňujú právne predpisy Únie.

Vplyv na rozdiel v **zamestnanosti žien a mužov** by bol veľmi obmedzený, keďže muži by tak ako doteraz mali viac než štyrikrát väčšiu šancu obsadiť pozície vo vrcholových orgánoch, a pravdepodobnosť, že sa stanú manažérmi, by bola viac ako dvakrát vyššia ako u žien. **Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov**, predstavujúci rozdiel medzi platmi žien a mužov v kótovaných spoločnostiach, by zostal na úrovni 23,72 %, zatiaľ čo priemerná **návratnosť vzdelania** by bola 18,2 % pre jednotlivcov a 22,11 % pre verejný sektor. **Výkonnosť spoločností** možno očakávať v priemere na úrovni 10,78 % návratnosti kapitálu, pokiaľ ide o kótované spoločnosti v EÚ 27.

Vzhľadom na to, že zachovanie súčasného stavu by neznamenal žiadnu zmenu, pokiaľ ide o **investície** alebo **administratívnu záťaž**, príslušné náklady sa odhadujú ako nulové.

5.2. Posúdenie možnosti 2

Očakáva sa, že táto možnosť, vzhľadom na jej nezáväzný charakter, iba vychýli rovnováhu v prospech nezáväzných opatrení iba v tých členských štátoch, kde sa tento problém v súčasnosti už rieši. Na základe skúseností z minulosti sa predpokladá, že účinky odporúčania budú obmedzené. Predpokladá sa, že **zastúpenie žien** vo vrcholových orgánoch spoločností dosiahne 23,57 % do roku 2020, čo je mierny nárast o 2,73 percentuálneho bodu v porovnaní s možnosťou 1. Mala by pomerne malý **sociálny vplyv a vplyv na základné práva**, keďže výhody rodovej rovnosti, ktoré sú s ňou spojené, by boli využité vo veľmi malej miere. Tam, kde by sa odporúčanie vykonávalo a dosiahlo svoj cieľ zvýšiť podiel žien vo vrcholových orgánoch spoločností a v dôsledku toho zmenšiť rodové rozdiely, by pozitívne prispelo k podpore rodovej rovnosti a práv zakotvených v článkoch 15 (slobodná voľba povolania a právo na prácu) a 23 (rovnosť medzi ženami a mužmi) charty. Vzhľadom na to, že opatrenia členských štátov na základe odporúčania musia byť považované za uplatňovanie práva EÚ v zmysle článku 51 ods. 1 charty, členské štáty by mali zabezpečiť, aby sa čo najviac minimalizoval negatívny vplyv na práva zakotvené v článkoch 16 (sloboda podnikania) a 17 (vlastnícke právo) charty.

Táto možnosť by viedla k miernym pozitívnym **vedľajším účinkom na širšie hospodárstvo**, pokiaľ ide o zníženie rozdielu v zamestnanosti žien a mužov a rozdielu v odmeňovaní žien a mužov a zvýšenie priemernej návratnosti vzdelania. Vzhľadom na mierny nárast počtu žien vo funkciách výkonných a nevýkonných riadiacich pracovníkov celkové aspekty **správy a riadenia spoločností** by boli pravdepodobne len mierne ovplyvnené. **Výkonnosť spoločností**, pokiaľ ide o ukazovatele návratnosti kapitálu, sa má na základe konzervatívneho odhadu zvýšiť o 0,67 % v porovnaní s východiskovou hodnotou, čo bude viesť k dodatočnému čistému prínosu pre kótované spoločnosti vo výške okolo 4 miliárd EUR.

Investičné náklady by vznikli iba tým členským štátom, ktoré by sa riadili odporúčaním, a v prípade nezáväzných vnútroštátnych opatrení len spoločnostiam, ktoré reagujú na tieto opatrenia. Na tomto základe sa celkové ročné **investičné náklady** v EÚ odhadujú na 3,7 milióna EUR v rokoch 2017 – 2020 a 651 800 EUR v rokoch 2021 – 2030. Priemerná ročná **administratívna záťaž** vzhľadom na povinnosti všetkých dotknutých spoločností oznamovať zloženie svojich vrcholových orgánov z hľadiska podielu žien a mužov by predstavovala 115 000 EUR. Za predpokladu, že všetky členské štáty, ktoré prijímajú opatrenia, budú tiež monitorovať pokrok, celkové ročné priemerné náklady na **monitorovanie** v rámci EÚ sa odhadujú na 93 000 EUR.

5.3. Posúdenie možnosti 3

Za predpokladu úplného splnenia cieľa by táto možnosť spôsobila zvýšenie **zastúpenia žien** vo vrcholových orgánoch spoločností na 32,58 % v roku 2020, čo je hmatateľný nárast o 11,74 percentuálneho bodu v porovnaní s možnosťou 1. Vzhľadom na to, že podiel žien vo funkciách výkonných riadiacich pracovníčok by sa zvýšil na 40 %, táto možnosť by mala značný **sociálny vplyv a vplyv na základné práva**. Výhody rodovej rovnosti, ktoré sa s ňou spájajú, by sa preto prejavili v oveľa väčšom rozsahu. Táto možnosť by mala jasný pozitívny vplyv na rodovú rovnosť a práva stanovené v článkoch 15 a 23 charty. Hoci táto možnosť by tiež predstavovala obmedzenie práv stanovených v článkoch 16 a 17, keďže by sa obmedzilo právo určovať, kým bude spoločnosť riadená a kontrolovaná, toto právo by stále zostalo zachované, lebo ponecháva dostatočne široký priestor na výber najkvalifikovanejších členov vrcholových orgánov, keďže tento nástroj by mal vplyv na celkové zloženie vrcholového orgánu spoločnosti, len pokiaľ ide o zastúpenie žien a mužov. Vzhľadom na to, že táto možnosť sa vzťahuje iba na nevýkonných členov, nebolo by to tak závažné obmedzenie, keďže tieto funkcie nezahŕňajú každodenné úlohy súvisiace s riadením. Ak spoločnosti nie sú schopné nájsť rovnako kvalifikovanú ženu na miesto člena vrcholového orgánu, nemusia splniť cieľ.

Táto možnosť by viedla k pozitívnym **vedľajším účinkom na širšie hospodárstvo**, pokiaľ ide o zníženie rozdielu v zamestnanosti žien a mužov a rozdielu v odmeňovaní žien a mužov a zvýšenie priemernej návratnosti vzdelania. Táto možnosť by mala významný pozitívny vplyv na **správu a riadenie spoločností**, s výrazným účinkom na dynamiku vrcholových orgánov. Okrem toho by **výkonnosť spoločnosti** mala viditeľný prínos z nárastu počtu žien ako členiek vrcholových orgánov spoločnosti, keďže táto možnosť zahŕňa výrazne vyšší **čistý prínos** ako možnosť 2, čo by viedlo k zvýšeniu čistého príjmu kótovaných spoločností o 15,7 miliárd EUR v rámci konzervatívneho odhadu. Priemerná návratnosť kapitálu sa má zvýšiť o 2,61 % v porovnaní s východiskovou hodnotou.

Pri čo najväčšom využívaní dostupných zdrojov talentov by táto možnosť vyžadovala celkové ročné **investičné náklady** v rokoch 2017 – 2020 vo výške 16,6 milióna EUR a v rokoch 2021 – 2030 vo výške 3 milióny EUR. Okrem toho by táto možnosť viedla k celkovej ročnej **administratívnej záťaži** vo výške 124 000 EUR, pokiaľ ide o podávanie správ spoločnosťami, zatiaľ čo členským štátom by vznikli ročné náklady vo výške 100 000 EUR na **monitorovanie** dosiahnutého pokroku.

5.4. Posúdenie možnosti 4

Vplyv tejto možnosti týkajúcej sa nevýkonných riadiacich pracovníkov, by bol taký istý, ako pri možnosti 3. Pokiaľ ide o pružný cieľ pre výkonných riadiacich pracovníkov, predpokladá sa, že každá spoločnosť by nahradila jedného mužského výkonného riadiaceho pracovníka

ženou (pričom priemerný počet členov vrcholových orgánov by zostal nezmenený). To by predstavovalo významný nárast v **zastúpení žien** na 34,11 % do roku 2020 vo vrcholových orgánoch spoločností, a teda takmer zdvojnásobenie počtu žien ako výkonných členiek vrcholových orgánov a zvýšenie celkového počtu o 13,27 percentuálneho bodu v porovnaní s možnosťou 1. Je to spôsobené tým, že okrem 40 % cieľa pre nevýkonných riadiacich pracovníkov by sa počet žien medzi výkonnými riadiacimi pracovníkmi zvýšil na 14,44 %. Podobne ako v prípade očakávaného vplyvu možnosti 3 by mala táto možnosť aj značný **sociálny vplyv a vplyv na základné práva**, keďže výhody rodovej rovnosti, ktoré sú s ňou spojené, by dosiahli rovnakú úroveň. Okrem toho by oproti možnosti 3, pokiaľ ide rozmer základných práv, minimálne normatívne ustanovenia, ktoré by plnili úlohu motivovať spoločnosti, aby zvýšili podiel žien v pozíciách výkonných riadiacich pracovníkov, a tým posunuli viac žien na najvyššie riadiace pozície, mohli ešte viac posilniť pozitívny vplyv na práva zakotvené v článkoch 15 a 23 charty. Možnosť 4 by nezvýšila negatívny vplyv na práva zakotvené v článkoch 16 a 17, lebo každá spoločnosť by si mohla určiť svoj vlastný cieľ a rozsah jeho ambícií.

Táto možnosť by viedla k významnému pozitívnemu **vedľajšiemu účinku na širšie hospodárstvo**, pokiaľ ide o zníženie rozdielu v zamestnanosti žien a mužov a rozdielu v odmeňovaní žien a mužov a zvýšenie priemernej návratnosti vzdelania. V rámci tejto možnosti by sa zaznamenali výrazne lepšie ukazovatele **správy a riadenia spoločností**. **Výkonnosť spoločností** by sa tiež výrazne zlepšila. Odhaduje sa ďalšie zvýšenie zodpovedajúcich **čistých prínosov**, čo by vytvorilo dodatočný čistý zisk kótovaných spoločností vo výške 23,7 miliardy EUR v rámci konzervatívneho odhadu, keďže priemerná návratnosť kapitálu sa má zvýšiť o 2,92 % v porovnaní s východiskovou hodnotou.

Podľa tejto možnosti sa celkové ročné **investičné náklady** v rokoch 2017 – 2020 odhadujú na 18,3 milióna EUR a v rokoch 2021 – 2030 na 3,5 milióna EUR. Tieto investičné náklady nie sú síce zanedbateľné, ale nie sú ani príliš vysoké, ak sa zohľadnia vyššie uvedené prínosy pre spoločnosti, a to aj bez ohľadu na makroekonomický prínos. **Administratívna záťaž** spoločností a náklady členských štátov na **monitorovanie** by boli rovnaké ako v prípade možnosti 3, tzn. vo výške 124 000 EUR na administratívnu záťaž a 100 000 EUR na monitorovanie, keďže možnosť 4 nezahŕňa v porovnaní s možnosťou 3 žiadne dodatočné požiadavky.

5.5. Posúdenie možnosti 5

Za predpokladu úplného splnenia je táto možnosť najefektívnejšia, pokiaľ ide o zvyšovanie **zastúpenia žien** vo vrcholových orgánoch spoločností. Do roku 2020 sa očakáva dosiahnutie úrovne 40 % medzi výkonnými, ako aj nevýkonnými riadiacimi pracovníkmi (v porovnaní s možnosťou 1 by toto zvýšenie o 19,16 percentuálneho bodu na úrovni vrcholových orgánov znamenalo nárast o 32,19 percentuálneho bodu, pokiaľ ide o výkonných, a nárast o 15,25 percentuálneho bodu, pokiaľ ide o nevýkonných riadiacich pracovníkov). Táto možnosť by mala veľmi veľký **sociálny vplyv a vplyv na základné práva**, keďže výhody rodovej rovnosti, ktoré sú s ňou spojené, by dosiahli významné rozmery. Dosiahla by sa ňou najrozsiahlejšia a najudržateľnejšia zmena v kultúre riadenia a podnikania, v dôsledku čoho by sa dosiahli najsilnejšie pozitívne účinky na postavenie žien na trhu práce. Naopak, obmedzenie práv podľa článkov 16 a 17 charty by bolo výraznejšie, ak by ohľad na rodovú rovnosť obmedzoval možnosť voľby pri vymenovaní výkonného člena zodpovedného za každodenné riadenie spoločnosti a najdôležitejšie obchodné transakcie. Toto obmedzenie sa však nejaví ako neprimerané, najmä s ohľadom na význam zamýšľaného cieľa rodovej

rovnosti, ktorý je uznaný tak v charte, ako aj v zmluvách. Okrem toho je možné toto obmedzenie zmierniť, keďže spoločnosti by nemuseli spĺňať cieľ súvisiaci s rodovým zastúpením, pokiaľ nie je možné nájsť rovnako kvalifikovaných kandidátov nedostatočne zastúpeného pohlavia, napríklad v odvetviach, v ktorých podiel žien v pracovnom procese a na riadení je veľmi nízky a riadiace pozície si vyžadujú osobitné odborné znalosti a skúsenosti v tomto odvetví. Tvorcovia politik by museli pri výbere tejto možnosti vedome vziať do úvahy rozsah obmedzení základných práv akcionárov.

Táto možnosť by viedla k veľmi významnému **pozitívnemu vedľajšiemu účinku na širšie hospodárstvo**, pokiaľ ide o zníženie rozdielu v zamestnanosti žien a mužov a rozdielu v odmeňovaní žien a mužov a zvýšenie priemernej návratnosti vzdelania. Záväzné opatrenia pre výkonných aj nevýkonných členov vrcholových orgánov by mali veľmi významný pozitívny vplyv na **správu a riadenie spoločností a výkonnosť spoločností** by mohla zaznamenať nárast priemernej návratnosti kapitálu o 3,95 % v porovnaní s východiskovou hodnotou. Viedlo by to k zvýšeniu čistého príjmu kótovaných spoločností o 23,7 miliardy EUR v rámci konzervatívneho odhadu.

V rámci možnosti 5 sa očakávajú celkové ročné **investičné náklady** v EÚ vo výške 26,5 milióna EUR v rokoch 2017 – 2020, pričom neskôr v rokoch 2021 – 2030 by sa náklady znížili na 5 miliónov EUR. Tieto investičné náklady nie sú zanedbateľné, ale nie sú ani príliš vysoké vo vzťahu k prínosom na úrovni spoločností uvedeným vyššie, a to aj bez ohľadu na makroekonomický prínos. **Administratívna záťaž** spoločností a náklady členských štátov na **monitorovanie** budú rovnaké ako v prípade možností 3 a 4, tzn. ročne vo výške 124 000 EUR na administratívnu záťaž a 100 000 EUR na monitorovanie.

6. POROVNANIE MOŽNOSTÍ

Od všetkých možností politik sa očakáva, že budú riešiť hlavné príčiny problému a pomôžu znížiť v rôznej miere alebo dokonca prelomia „začarovaný kruh“, ktorý bráni ženám v účasti vo vrcholových orgánoch spoločností. Porovnanie vplyvov rôznych možností politiky vedie k výsledku, že i) záväzné opatrenia sú z hľadiska plnenia cieľov politik účinnnejšie ako nezáväzné opatrenia, ii) opatrenia, ktoré sú zamerané na výkonných, ako aj nevýkonných členov, sú účinnnejšie ako opatrenia zamerané iba na jednu skupinu a iii) záväzné opatrenia prinesú viac spoločenských a hospodárskych výhod ako nezáväzné opatrenia.

Záväzné opatrenia by zároveň viedli k pomerne väčším nákladom a administratívnej záťaži, tieto sú však vzhľadom na predpokladané hospodárske prínosy nie príliš vysoké. Okrem toho miera efektívnosti rôznych možností politiky priamo súvisí s rozsahom zásahu do práv spoločností a akcionárov ako ich vlastníkov. V porovnaní s nezáväzným opatrením prinášajúcim hmatateľný, ale len obmedzený účinok, si podstatné zvýšenie vplyvu, pokiaľ ide o ciele politik, vyžaduje nástroj záväzného charakteru, ktorým by sa stanovili ciele, pokiaľ ide o zloženie vrcholových orgánov spoločností. Zatiaľ čo dôsledky všetkých možností pre oblasť základných práv sú oprávnené a v súlade so zásadou proporcionality, vzhľadom na legitimitu politických cieľov a vstavané záruky, tie z možností, ktoré stanovujú kvantifikované ciele pre výkonných členov vrcholových orgánov spoločností, tzn. osoby priamo zodpovedné za operatívne každodenné riadenie spoločností, by viedli k najprospešnejším účinkom, ale predstavovali by tiež najvýraznejší zásah.

Voľba možnosti bude závisieť od toho, či zvýšené náklady na záväzné opatrenia a väčšia miera ich zásahu do základných práv by mohli byť ospravedlniteľné širšími sociálno-

hospodárskymi výhodami, alebo či treba uprednostňovať nezáväzné opatrenia, keďže majú za následok menej obmedzení vykonávania základných práv, hoci prinášajú menej významné sociálno-hospodárske výhody a sú menej účinné, pokiaľ ide o splnenie cieľov politik. Pri voľbe medzi rôznymi možnosťami sa starostlivo zohľadnia aj stanoviská zainteresovaných strán.

Pri všetkých možnostiach politiky sa očakáva minimálna administratívna záťaž, keďže tieto možnosti sa budú vzťahovať len na verejne kótované spoločnosti, od ktorých sa očakáva, že sú schopné využívať existujúce mechanizmy na podávanie správ na poskytovanie potrebných informácií o plnení svojich povinností členským štátom. Počas predbežného prieskumu možností politiky boli v prvotnej fáze vyradené možnosti, ktoré by pravdepodobne predstavovali administratívnu záťaž.

7. MONITOROVANIE A HODNOTENIE

V prípade prijatia akéhokoľvek právne záväzného opatrenia na úrovni EÚ (možnosti 3 – 5) by členské štáty mali monitorovať, či kótované spoločnosti plnia ciele, a podávať Komisii správy o stave plnenia na vnútroštátnej úrovni. Komisia by mala následne monitorovať, či bol právne záväzný nástroj riadne transponovaný a realizovaný na vnútroštátnej úrovni. Komisia by potom mala v pravidelných intervaloch podávať Európskemu parlamentu a Rade správy o dosiahnutom pokroku. Očakáva sa, že právne záväzné opatrenia EÚ budú časovo obmedzené, čo znamená, že budú zrušené po niekoľkých rokoch, ak sa dosiahne dostatočný pokrok a objavia sa realistické predpovede o tom, že vzostupný trend zastúpenia žien na hospodárskych rozhodovacích pozíciách sa udrží aj po ukončení všetkých opatrení EÚ.