



## Prezentacija konferencijai

# “Investuok pelningai!”

2015 m. liepos 2 d.  
Vilnius

Vitalijus Novikovas (EK DG JUST.D.1)



MOTERŲ  
INFORMACIJOS  
CENTRAS



ŠIAULIŲ  
UNIVERSITETAS

Justice  
and Consumers

## Kontekstas ir prielaidos Komisijos iniciatyvai (1)

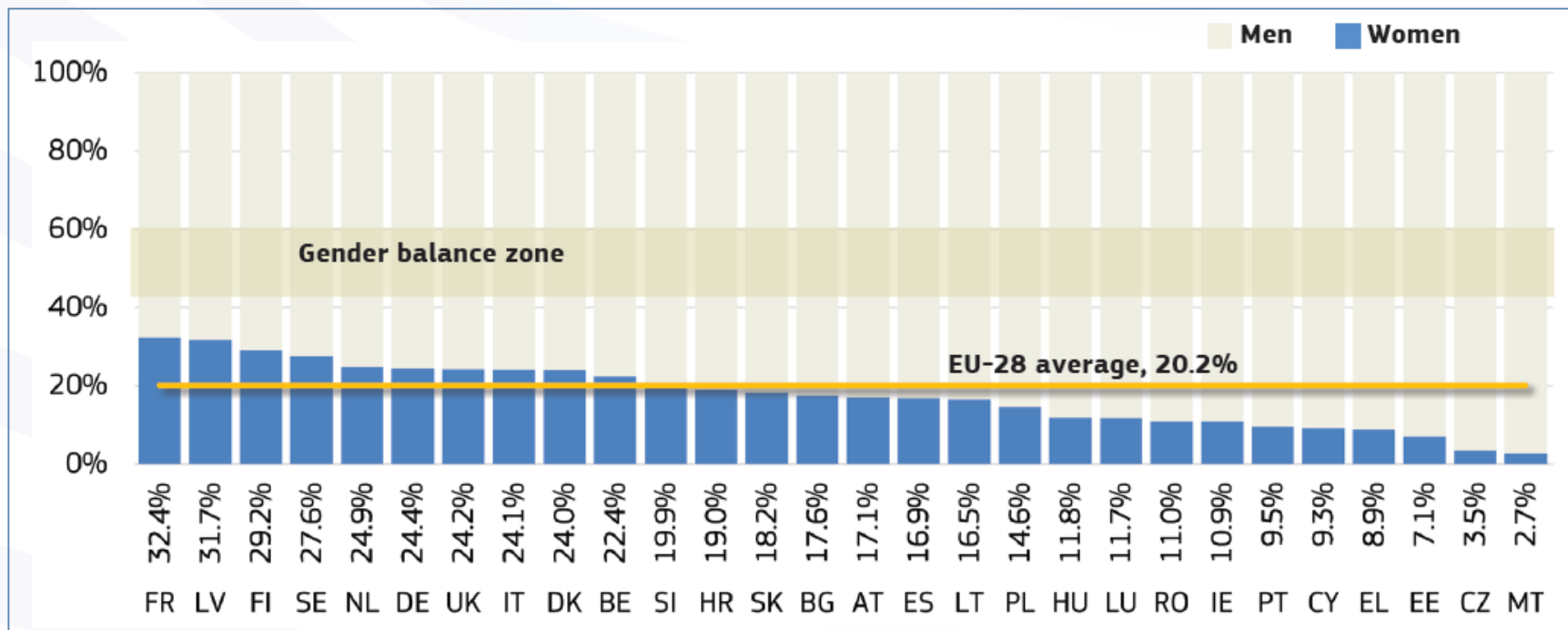
- *ES Taryba 1984 ir 1996 m. priėmė dvi rekomendacijas, bet tai pastebimų rezultatų nedavė.*
- *Nepaisant intensyvių viešų debatų ir kai kurių savanoriškų nacionalinio ir Europos lygmens iniciatyvų, padėtis daug nepasikeitė: **nuo 2003 m. moterų valdybose kasmet daugėjo vos po 0,6 pp.***
- *2011 m. EK paragino didžiausias ES bendroves savanoriškai įsipareigoti pagerinti lyčių pusiausvyrą valdybose, tačiau nedaug bendrovių palaikė šią iniciatyvą.*

## Kontekstas ir prielaidos Komisijos iniciatyvai (2)

- 2011 m. Eurobarometro tyrimo duomenimis
  - **88 % europiečių manė, kad vadovaujamas pareigas bendrovėse einančių moterų turėtų būti  tiek, kiek vyrų, o**
  - **78 % jų manė, kad Europos verslo bendruomenėje dominuoja vyrai, kurie nepakankamai pasitiki moterų gebėjimais**
- 2012 m. kovą EK pradėjo viešąsias konsultacijas dėl galimų veiksmų lyčių pusiausvyrai gerinti sprendimų priėmime bei galimos iniciatyvos poveikio vertinimą.
- 2012 m. lapkričio 14 d. EK patvirtino pasiūlymą dėl direktyvos.

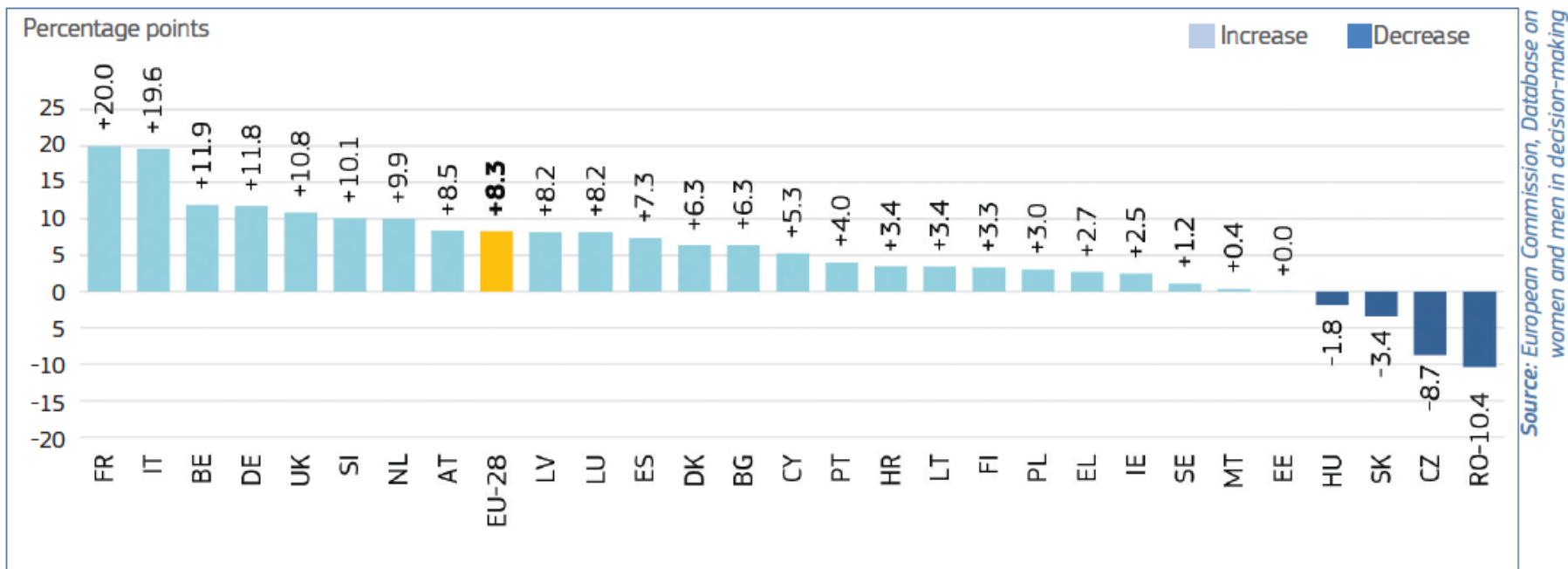


# Moterų dalyvavimas bendrovių valdybose (ES28) – 2014 m. spalio mėn.



Source: European Commission, Database on women and men in decision-making

## Moterų dalyvavimo bendrovių valdybose pokytis (ES28): 2010.10 – 2014.10



- *Didžiausias augimas - šalyse, kurios ėmėsi teisėkūros veiksmų arba turėjo intensyvias viešas diskusijas šiuo klausimu*

# Priemonės Europos valstybėse

- **Kvotos moterims:**

- Norvegija – 40 % iki 2006 m.
- Islandija – 40% iki 2013 m.
- Prancūzija – 40% iki 2017 m.
- Italija – 33,3% iki 2015 m.
- Belgija – 33,3% iki 2019 m.
- Vokietija – 30% iki 2016, didžiausiose įmonėse.

- **Kitos priemonės:**

- JK – “Lord Davies' ataskaita” – kiekybinis tikslas (25% iki 2015) FTSE100 bendrovėms.
- Nyderlandai – neprivalomas kiekybinis tikslas (30%).
- Ispanija – neprivalomas tikslas (40%), be sankcijų.
- Danija – laisvanoriškas kiekybinis tikslas.
- Vokietija – laisvanoriškas kiekybinis tikslas (kitoms bendrovėms).

- ***Kitos šalys*** – jokių priemonių arba tik riboto pobūdžio.



# Komisijos pasiūlymas dėl direktyvos (1)

- Nustato siektiną kiekybinį tikslą (ne kvotą!), kad iki 2020 m. bent **40 proc. nevykdomųjų valdybos narių** sudarytų nepakankamai atstovaujamos lyties atstovai.
- *Pagrindinis kiekybinis tikslas (40 proc.) apima tik **nevykdomuosius valdybos narius** (siekiant daryti kuo mažesnę poveikį kasdieniam bendrovių valdymui).*
- *Vykdomųjų valdybos narių pozicijoms bendrovės nustato individualius kiekybinius tikslus ir priemones savo nuožiūra.*
- *ARBA: valstybė turi teisę nustatyti bendrovėms 33 proc. kiekybinį tikslą – procedūrinis atrankos reikalavimas taikomas **vykdomųjų bei nevykdomųjų valdybos narių pozicijoms**.*

## Komisijos pasiūlymas dėl direktyvos (2)

- *KAIP siekti kiekybinio tikslo? – “procedūrinis kandidatų į valdybos narius atrankos reikalavimas”: bendrovės, nepasiekusios kiekybinio tikslo turi užtikrinti **kandidatų atrankos skaidrumą**, taikant aiškius, neutralius lyčių atžvilgiu ir nedviprasmiškus kriterijus.*
- *Toks reguliavimas užtikrina, kad **kvalifikacija ir patirtis išlieka svarbiausiais darbui valdyboje kriterijais**.*
- ***Tik** jeigu kandidatų kvalifikacija vienoda, **pirmenybė** teikiama nepakankamai atstovaujamos lyties atstovui (atitinka ESTT praktiką).*



## Taikymo sritis

- *Taikoma listinguojamoms ES bendrovėms - tiek privačioms, tiek valstybinėms.*
- *Išskyrus SVĮ (mažiau nei 250 darbuotojų ir metinė apyvarta neviršija EUR 50 mln arba metinis balansas neviršija EUR 43 mln).*
- *VN gali nustatyti išimtis bendrovėms, kuriose nepakankamai atstovaujamos lyties darbuotojų skaičius sudaro mažiau nei 10 %. Tokios bendrovės nustatytų savo kiekybinius tikslus.*
- *Numatoma  $\pm$  5000 ES bendrovių (Lietuvoje – apie 30).*

## Kiti direktyvos ypatumai

- *Siūloma direktyva užtikrina VN plačią priemonių pasirinkimo laisvę (būdai kaip užtikrinti atrankos skaidrumą, "lankstumo sąlyga").*
- *Pačios VN savo įstatymuose numato, kaip bendrovės turi siekti kandidatų atrankos skaidrumo.*
- *Direktyva nenustato kriterijų valdybos narių pozicijoms – tai paliekama bendrovėms.*
- *Direktyva yra laikino pobūdžio – galios iki 2028 m. (laikantis proporcingumo principo).*

## “Lankstumo sąlyga”

- *Lankstumo sąlyga”: tai galimybė valstybėms (1) išlaikyti savo pasirinktas priemones lyčių pusiausvyrai gerinti bei (2) netaikyti Direktyvos procedūrinių atrankos reikalavimų -> su sąlyga, kad jos veiksmingos.*
- *Sprendimą dėl “lankstumo sąlygos” taikymo priima pati valstybė, išankstinio EK leidimo nereikia. EK stebi ir parengia ataskaitą apie kiekvieną VN, pasinaudojusią šia galimybe.*
- *Po 2020 m. – galimybė toliau naudotis šia išimtimi – kai priemonės išlieka veiksmingos ir pažanga akivaizdi*

# Monitoringas

- *Bendrovės turės kompetentingai nacionalinei institucijai pateikti (kartą per metus):*
  - **informaciją apie lyčių pasiskirstymą valdyboje(-se) (ši informacija turės būti skelbiama ir bendrovės interneto svetainėje);**
  - **jei bendrovė nepasiekia tikslo iki 2020 - informaciją apie priemones, kurių jau ėmėsi ir kurių ketina imtis ateityje kiekybiniam tikslui pasiekti.**

# Poveikio priemonės

- *VN turės nustatyti poveikio priemones, kurios turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasomos ir taikomos bendrovėms:*
  - **už procedūrinių įsipareigojimų, susijusių su valdybos narių atrankos skaidrumo užtikrinimu, nesilaikymą;**
  - **už informacijos teikimo prievolės nevykdymą.**
- ***Sankcijos netaikomos, kai bendrovei nepavyksta pasiekti 40% (arba 33%) tikslo.***

## Pridėtinė vertė

- *Daugybė studijų (Credit Suisse Research Institute, Catalyst, Deutsche Bank Research, ...) patvirtino teigiamą ryšį tarp lyčių įvairovės bendrovių valdybos lygiu ir bendrovės finansinių rezultatų bei pelningumo.*
- *Skaidresnės valdybos narių atrankos procedūros:*
  - **padidina galimybę pritraukti gabių moterų ir padidinti visų grandžių vadovų ir kitas pareigas einančių moterų skaičių bei**
  - **užtikrina galimybę investuotojams geriau įvertinti bendrovės verslo strategiją ir priimti pagrįstus sprendimus.**

# Baigiamosios pastabos

- *Pažanga ES mastu daroma lėtai ir netolygiai, o moterų ir vyrų atstovavimo bendrovių valdybose atotrūkis tarp ES valstybių narių didėja – tai rodo reguliavimo ES mastu reikalingumą.*
- *Tai vienas iš EK prioritetų teisingumo ir lygybės srityje.*
- *Europos Parlamente - plati parama šiai iniciatyvai.*
- *Dauguma ES valstybių narių remia pasiūlymą.*

# Ačiū už dėmesį!

*Daugiau informacijos ieškokite čia:  
[ec.europa.eu/justice/gender-equality/  
gender-decision-making](https://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making)*

*Jei turėsite klausimų, rašykite:  
[Vitalijus.Novikovas@ec.europa.eu](mailto:Vitalijus.Novikovas@ec.europa.eu)*

