

Otázky kladené Komisí a odpovědi České národní banky

(1) *How effective is self-regulation by businesses to address the issue of gender imbalance in corporate boards in the EU?*

Podle České národní banky statistika předložená Evropskou komisí (dále jen „Komise“) dokládá, že samoregulace může být dostatečně efektivní a řešením není povinné stanovení kvót. Mezi pěti zeměmi, které zaznamenaly mezi říjnem 2010 a lednem 2012 největší pokrok v zastoupení žen ve správních radách, je většina zemí, které nezavedly ve sledovaném období žádnou novou regulaci zastoupení žen ve správních radách (Česká republika, Bulharsko, Slovinsko), jedna země, ve které se uvažuje o regulaci, nedojde-li ke zvýšení zastoupení z iniciativy samotných firem (Německo), a pouze jedna země z uvedených pěti kvóty zavedla (Nizozemí), a to bez sankcí, na principu „*comply or explain*“.

Nad EU-27 průměrem zastoupení žen ve správních radách (13,7 %) se nachází řada zemí, kde je řešení ponecháno na trhu, resp. samoregulaci, bez zavádění povinných kvót, např. Velká Británie (16 %), nebo Česká republika (15 %). Země, jež přistoupily k povinnému zavedení kvót, nevykazují o mnoho lepší výsledky, např. Francie (22 %), Nizozemí (19 %), nebo vykazují výsledky horší, viz data za Španělsko (11 %). Lze soudit, že rozdíly v zastoupení žen jsou způsobeny spíše jinými důvody (kulturní a jiné rozdíly), když zastoupení žen ve správních radách skandinávských zemí by bylo vyšší oproti jiným zemím i bez zavedení kvót. Uvedené dokládá nepřímě také porovnání dat za mimoevropské země. Zastoupení žen ve správních radách USA je výrazně vyšší (16 %) než u jiných států, např. Japonska (1 %), aniž by výsledky obsazení byly ovlivněny regulatorními opatřeními.

Česká národní banka nepochybně, že správní rady dostatečně diverzifikované, ve kterých jsou zastoupeni různí odborníci, a které jsou genderově vyvážené, mohou být více efektivní. Je v samotném zájmu akcionářů, resp. vlastníků společnosti, aby jimi vlastněná společnost byla řízena efektivně. Regulací však efektivitu vynutit nelze.

Česká národní banka dále upozorňuje na skutečnost, že nadměra regulace může mít dopady do konkurenceschopnosti a vést k regulatorní arbitráži. V případě neodůvodněné a příliš zatěžující regulace corporate governance obchodních společností hrozí, že společnosti budou přesouvat svá sídla do liberálnějších jurisdikcí. To bude mít závažné nezamýšlené dopady, zejména na odvod daní.

Mimo shora uvedené podotýkáme, že statistikami doložené rozdíly v průměrných mzdách nedokládají bez dalšího diskriminaci žen. Důvody v rozdílných mzdách mohou mít vedle možné diskriminace též jiné příčiny, např. samovýběr a preferenci účastníků trhu práce (např. IT a některé technické obory preferují spíše muži, ženy mohou přijímat zaměstnání tam, kde jsou nižší mzdy kompenzovány jinými výhodami, jako např. flexibilní či kratší pracovní doba, delší dovolená atd.).

(2) *What additional action (self-regulatory/regulatory) should be taken to address the issue of gender imbalance in corporate boards in the EU?*

Podle České národní banky není potřeba přijímat na EU žádné regulatorní řešení, ani nutit trh do tzv. samoregulačních řešení. Iniciativa by měla být ponechána na společnostech samotných a jejich dobrovolných sdruženích.

(3) *In your view, would an increased presence of women on company boards bring economic benefits, and which ones?*

Pokud jde o ekonomické benefity zastoupení žen ve správních radách, ty jsou podle České národní banky dostatečně popsány v kapitole 1 *progress report* (efektivnější řízení, lepší kvalita rozhodování správních rad, kvalitní corporate governance, lepší využití talentů apod.).

Kvalita správních rad nicméně nesouvisí jen se zastoupením žen, ale především s jejich celkovým obsazením a rozmanitostí. Kvalitní správní rada by tedy měla být obsazena především odborníky různého vzdělání, praxe a zkušeností, bez ohledu na pohlaví.

(4) Which objectives (e.g. 20%, 30%, 40%, 60%) should be defined for the share of the underrepresented sex on company boards and for which timeframe? Should these objectives be binding or a recommendation? Why?

Česká národní banka se zásadně staví proti zavádění povinných kvót a časového harmonogramu do práva EU. Rozhodnutí je potřeba ponechat na členských státech. Vzhledem k tomu, že oblast obchodního práva, i přes určitou harmonizaci, zejména pokud jde o evropské typy společností a přeshraniční aspekty, spadá do kompetence členských států a vzhledem k tomu, že Evropská unie nereguluje a nestanovuje jaký model správy a řízení společností si mají členské státy zvolit, není důvod pro regulaci genderového složení správních rad soukromých obchodních společností na úrovni EU.

Rozhodnutí o kvótách a časovém harmonogramu je ryze arbitrární. Konkrétní parametry jsou věcí samotných společností (popřípadě členských států) s ohledem na jejich kulturní podmínky, povahu a předmět podnikání a situaci na trhu. Pokud budou společnosti nuceny do naplňování kvót, může to vést v konkrétní situaci k tomu, že do správní rady nebude jmenován dostupný kvalifikovaný manažer jen pro to, že bude potřeba naplnit kvótu. Bude tak zajištěno vyváženější zastoupení žen ve správní radě, ale efektivita se tím nedocílí.

Je potřeba dodat, že Komise žádá např. diverzitu dle věku¹ a navrhuje pro některé regulované subjekty uložit povinnost na zajištění „správného“ obsazení správní rady (tj. odpovídajícího genderového, věkového, vzdělanostního, profesního a geografického profilu členů správní rady).² Nová pravidla pro obsazení správní rady ale mohou vést k potlačení či popření cílů corporate governance, tj. zajištění řádného a obezřetného řízení obchodních společností, když na místo toho bude pozornost regulovaných subjektů a orgánů dohledu zaměřena na zajištění „správného“ obsazení správní rady, pokud jde o věk a pohlaví apod. a nikoliv kvalifikaci a znalostní předpoklady.

Česká národní banka preferuje samoregulaci a řešení na úrovni jednotlivých společností (dobrovolně stanovené cíle), a to bez vynucování hrozbou zavedení povinných kvót.

Pokud se některé členské státy rozhodly zavést kvóty, rozumnější se jeví např. model představený v Nizozemí, kdy je stanoven požadavek na 30 % zastoupení, s tím, že není-li kvóta dosažena, musí společnost tuto skutečnost vysvětlit ve své výroční zprávě, tj. uplatní se princip *comply or explain*. Norské řešení postihující společnosti, které nenaplnily kvótu sankcí spočívající ve zrušení soudem, by mohlo vést k formálnímu naplňování požadavku, k vysoké právní nejistotě, rušení společností soudy a v důsledku podkopání evropské konkurenceschopnosti.

Je třeba pamatovat na skutečnost, že obchodní společnosti mohou měnit svůj právní status, přesouvat svá sídla, vedení a výrobu mimo země EU. Evropské obchodní právo by mělo

¹ Green Paper – Corporate governance in financial institutions and remuneration policies.

² Srov. např. návrhy na regulaci internal governance u investičních firem v návrhu na revizi směrnice MiFID, nebo internal governance úvěrových institucí v návrhu na revizi směrnice CRD.

pamatovat na tyto aspekty a v mezinárodním měřítku zůstat dostatečně flexibilní a konkurenceschopné.

(5) ***Which companies (e.g. publicly listed / from a certain size) should be covered by such an initiative?***

U malých a středně velkých neveřejných akciových společností nedává žádný smysl stanovit regulační požadavek na obsazení správních rad z pohledu jejich genderové vyváženosti. U těchto společností je na jedné straně dáno úzké sepejetí vedení a vlastnictví, a na straně druhé nejsou to obvykle společnosti se širší vazbou na veřejný zájem.

S ohledem na důvody uvedené výše u odpovědi č. 4 Česká národní banka odmítá stanovení povinných kvót také u akciových společností obchodovaných na regulovaných trzích.

(6) ***Which boards/board members (executive / non-executive) should be covered by such an initiative?***

Česká národní banka principiálně odmítá regulační zásahy do složení správní rady a požadavků na její členy, jiné než ty týkající se základních předpokladů pro řádnou správu společnosti (např. kvalifikační předpoklady, požadavek na absenci konfliktu zájmů apod.). Právní předpisy by neměly jakkoli zasahovat do politiky náboru členů správní rady, ta náleží společnosti.

Diverzita ve složení správní rady je užitečná a hodna podpory, nikoli ale regulačními zásahy. Zkušenosti České národní banky s dohlíženými osobami svědčí o tom, že samotnými společnostmi jsou uvedena témata diskutována, zvažována a přijímána (je např. vnímán nedostatek ženského přístupu, je pozitivně vnímán člen se zkušeností z jiné země, do správní rady jsou voleni členové s odpovídajícím odborným zázemím a praxí). Pokud iniciativa nepříjde od samotných společností a akcionářů (investorů), bude v praxi docházet pouze k formálnímu naplňování požadavků.

Komise ve svých dosud publikovaných materiálech (Zelená kniha - Rámec EU pro správu a řízení společností ze dne 5. 4. 2011 a Zelená kniha – Správa a řízení podniku ve finančních institucích a politika odměňování ze dne 2. 6. 2010) hovořila o diverzitě ve správních radách (Board of Directors) z hlediska schopností, zkušeností, nezávislosti, pohlaví a věku **nevýkonných** členů správní rady. Důvodem je skutečnost, že pojem správní rada byl v těchto dokumentech vymezen jako požadavek na obsazení supervisory function, tedy požadavek na nevýkonné členy správní rady v anglosaském systému a dozorčí rady v duálním systému správy společností.

(7) ***Should there be any sanctions applied to companies which do not meet the objectives? Should there be any exception for not reaching the objectives?***

Česká národní banka je proti uplatňování sankcí v této oblasti. Zavedení sankcí nepochybně povede k formálnímu naplnění kvóty, ale pozitivní efekty zastoupení žen ve správních radách se dostaví jen těžce, neboť požadavek bude naplňován ryze formálně.

Dostupné studie mohou prokazovat, že správní rady s větší diverzitou přispívají lépe k řádnému řízení společnosti a jsou efektivnější, jde ale o empirická data týkající se správních rad obsazených akcionáři dle jejich rozhodnutí, nikoli obsazených formálně pod tlakem regulace a sankcí.