



Bruselas, 8.12.2016
COM(2016) 774 final

INFORME DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO Y AL CONSEJO
sobre la evaluación comparativa de las prácticas en favor de la diversidad en virtud de
la Directiva 2013/36/UE

I. INTRODUCCIÓN

Es un hecho comúnmente aceptado que las deficiencias en los mecanismos de gobernanza y en el control de las decisiones de gestión contribuyeron a una asunción de riesgos menos prudente por parte de las entidades en el período anterior a la crisis financiera de 2007-2008.

Para remediar esta situación, la Directiva sobre requisitos de capital (DRC)¹ se propone reforzar la capacidad de los órganos de dirección² de las entidades de crédito y las empresas de inversión (en lo sucesivo, las «entidades») para que ejerzan una supervisión y una toma de decisiones eficaces mediante una serie de medidas, por ejemplo velando por que la composición de los órganos de dirección sea lo suficientemente diversa.

En aplicación del artículo 161, apartado 5, de la DRC, la Comisión debe examinar los resultados obtenidos en la evaluación comparativa de la diversidad e informar al respecto al Parlamento Europeo y al Consejo. Asimismo, debe examinar la conveniencia de comparar las prácticas en favor de la diversidad. El presente informe se ha elaborado para cumplir ese requisito.

II. ANTECEDENTES

El requisito relativo a la diversidad de los órganos de dirección se introdujo para garantizar que esté representada en ellos una amplia gama de orígenes y de competencias. Con ello se facilita que haya opiniones independientes y un debate constructivo, y se va en contra del «pensamiento de grupo», fenómeno que habría dado lugar, en el pasado, a una supervisión insuficiente por parte de los órganos de dirección.

Tal como se aclara en el considerando 60 de la DRC, los órganos de dirección deben ser lo suficientemente diversos en términos de edad, sexo, procedencia geográfica, formación y experiencia profesional. La representación de los trabajadores se considera otra forma positiva de mejorar la diversidad, ya que añade una perspectiva clave y un auténtico conocimiento del funcionamiento interno de las entidades.

En virtud de la DRC, los Estados miembros o las autoridades competentes deben exigir de las entidades que tengan en cuenta una amplia gama de cualidades y competencias al seleccionar a los miembros de sus órganos de dirección y que para ello establezcan una política que favorezca la diversidad en los órganos de dirección³.

Además, al reconocer⁴ que el equilibrio entre hombres y mujeres «reviste especial importancia para asegurar una representación adecuada de la población», la DRC requiere de las entidades «importantes»⁵ que establezcan un comité de nombramientos que deberá: i)

¹ Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión.

² Según lo dispuesto en el artículo 3, apartado 1, punto 7), de la DRC, se entenderá por «órgano de dirección» un órgano u órganos de una entidad nombrados de conformidad con el Derecho nacional, que están facultados para fijar la estrategia, los objetivos y la orientación general de la entidad, y que se ocupan de la vigilancia y control del proceso de adopción de decisiones de dirección. Incluye a quienes dirigen de forma efectiva la actividad de la entidad.

³ Artículo 91, apartado 10, de la DRC.

⁴ Considerando 60 de la DRC.

⁵ El artículo 88, apartado 2, de la DRC remite a la «importancia», que se mide en función del tamaño de la entidad, su organización interna y la naturaleza, dimensión y complejidad de sus actividades.

establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el órgano de dirección y ii) elaborar orientaciones sobre cómo aumentar el número de personas del sexo menos representado con miras a alcanzar dicho objetivo⁶.

En la información periódica sobre el sistema de gobierno corporativo que exige el artículo 435, apartado 2, letra c), del Reglamento sobre Requisitos de Capital (RRC)⁷, las entidades deben publicar su política de diversidad, sus objetivos y las metas pertinentes e indicar la medida en que se han alcanzado.

Cabe señalar que los requisitos de la DRC sobre política de diversidad son similares a los de la Directiva 2014/95/UE, relativa a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad⁸, que obliga a las empresas cotizadas, incluidas las entidades de crédito y las empresas de inversión cotizadas, a informar, en función del principio «cumplir o explicar», «de la política de diversidad aplicada en relación con los órganos de administración, dirección y supervisión de la empresa por lo que respecta a cuestiones como, por ejemplo, la edad, el sexo o la formación y experiencia profesionales, los objetivos de esa política de diversidad, la forma en que se ha aplicado y los resultados en el período de presentación de informes».

La DRC⁹ también obliga a las autoridades competentes a recabar la información sobre la diversidad divulgada por las entidades y a utilizarla para comparar las prácticas en favor de la diversidad. Las autoridades competentes también deben proporcionar esa información a la Autoridad Bancaria Europea (ABE), que debe utilizarla para comparar las prácticas en favor de la diversidad a escala de la UE.

El artículo 161, apartado 5, de la DRC, en que se basa la presentación del presente informe, obliga a la Comisión a examinar, y a informar al respecto al Parlamento Europeo y al Consejo a más tardar el 31 de diciembre de 2016, los resultados obtenidos en la aplicación de lo dispuesto en el artículo 91, apartado 11, de la DRC, incluida la conveniencia de comparar las prácticas en favor de la diversidad, tomando en consideración la evolución de la situación, tanto en la UE como a escala internacional. El artículo 161, apartado 5, de la DRC menciona asimismo la posibilidad de adjuntar al informe una propuesta legislativa, si procede.

Para llevar a cabo este examen, la Comisión se ha basado en las conclusiones del primer informe de evaluación comparativa de la diversidad¹⁰ publicado por la ABE. El informe, elaborado con la información facilitada por los Estados miembros en 2015, fue publicado el 8 de julio de 2016.

En consonancia con los requisitos legales, el presente informe hace balance de la evolución internacional en este ámbito (parte III), analiza los resultados del primer ejercicio de evaluación comparativa de la diversidad (parte IV) y evalúa la conveniencia del proceso de evaluación comparativa (parte V). Sobre esta base, extrae conclusiones sobre formas de mejorar la eficacia del ejercicio de evaluación comparativa y sobre su utilidad como

⁶ Artículo 88, apartado 2, letra a), de la DRC.

⁷ Reglamento (UE) n.º 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, sobre los requisitos prudenciales de las entidades de crédito y las empresas de inversión.

⁸ La fecha límite de transposición de la Directiva es el 6 de diciembre de 2016.

⁹ Artículo 91, apartado 11, de la DRC.

¹⁰ Informe sobre la evaluación comparativa de las prácticas en favor de la diversidad a escala de la Unión Europea, disponible en <http://www.eba.europa.eu/-/eba-publishes-a-report-on-the-benchmarking-of-diversity-practices-at-european-union-level>.

herramienta para el seguimiento permanente de la evolución de la diversidad en la UE (parte VI).

III. CONTEXTO INTERNACIONAL

Las distintas iniciativas sobre diversidad en los órganos de dirección se refieren principalmente a las empresas cotizadas de distintos sectores de actividad, por lo que esta sección no va destinada específicamente a las entidades de crédito o las empresas de inversión.

La mayor parte de las iniciativas centradas en la diversidad se refieren a la diversidad de género. Un número significativo de estudios sugiere que la presencia de mujeres en los consejos de administración es beneficiosa para mejorar el rendimiento de las empresas¹¹ y un número creciente de iniciativas políticas se propone fomentar una mayor diversidad de género en los máximos órganos de decisión de las empresas.

En 2013, por ejemplo, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) envió un mensaje claro al recomendar que los países miembros aumenten la presencia femenina en los consejos de administración y los altos cargos de las empresas cotizadas. Para alcanzar el objetivo de una mayor representación femenina en los consejos de administración cada país utiliza medidas distintas, que van desde cuotas legislativas hasta objetivos voluntarios, pasando por requisitos de información sobre diversidad e iniciativas gubernamentales para las empresas de propiedad estatal.

Algunos países han optado por unos porcentajes mínimos obligatorios de representación femenina y alcanzan unos niveles de representación relativamente altos (por ejemplo, Islandia y Noruega exigen un 40 % de representación femenina en los consejos de administración; Francia exige que haya, antes de 2017, un 40 % de representación femenina entre los administradores no ejecutivos en grandes empresas, independientemente de que coticen o no en bolsa; Italia exigió que hubiera, antes de 2015, un 33 % de representación femenina entre los directores ejecutivos y los administradores no ejecutivos en las empresas cotizadas y en las empresas de propiedad estatal). Varios países han presentado resultados prometedores, aunque de menor calado, en relación con la diversidad de género, sin tener cuotas obligatorias. En Australia, por ejemplo, las mujeres representan casi un 22 % de los miembros del consejo de administración de las empresas cotizadas¹², mientras que en los Estados Unidos representan el 19 % de todos los administradores de empresas del S&P 500¹³. En el otro extremo del espectro, hay países, por ejemplo en la región de Asia y el Pacífico, en los que la proporción de mujeres en los consejos de administración de las empresas cotizadas sigue siendo muy baja, en torno al 3 %¹⁴.

Otras dimensiones de la diversidad, puestas de relieve en la UE¹⁵ por los requisitos de la DRC (la edad, la procedencia geográfica, la formación y la experiencia profesional), son más

¹¹ Por ejemplo, un documento de trabajo reciente del FMI (*'Gender Diversity in Senior Positions and Firm Performance: Evidence from Europe'*, marzo de 2016) puso de manifiesto que la sustitución de un hombre por una mujer en los órganos de dirección genera un incremento de entre 8 y 13 puntos básicos en el rendimiento de los activos.

¹² *Korn Ferry Diversity Scorecard 2016 — Building Diversity in Asia Pacific Boardrooms*.

¹³ *Edward Kamonjoh, ISS, 'Boardroom Refreshment. A Review of Trends at U.S. Firms'*, 2015.

¹⁴ *Korn Ferry Diversity Scorecard 2016 — Building Diversity in Asia Pacific Boardrooms*.

¹⁵ Además, en otro apartado de las políticas en favor de la diversidad, la UE y casi todos (27) sus Estados miembros son Partes en la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, que, en su artículo

difíciles de identificar en las políticas y prácticas internacionales relacionadas con la diversidad de los órganos de dirección.

IV. PRINCIPALES RESULTADOS DE LA PRIMERA EVALUACIÓN COMPARATIVA DE LA DIVERSIDAD ELABORADA POR LA ABE EN VIRTUD DE LA DRC

A principios de este año, la ABE analizó las distintas prácticas de una muestra representativa¹⁶ de entidades sujetas a la DRC, para lo que fueron recogidos datos por las autoridades nacionales competentes. La evaluación comparativa cubrió dos aspectos: i) las políticas de diversidad que las entidades tienen la obligación de aplicar en virtud de la DRC (incluidos posibles objetivos establecidos en dichas políticas) y ii) las prácticas actuales en materia de diversidad de las entidades sujetas a la DRC¹⁷.

Políticas de diversidad

Sobre la base de los datos recabados en 2015, la ABE llegó a la conclusión de que solo un 35 % de las entidades examinadas en la muestra había adoptado una política de diversidad. Dinamarca fue el único Estado miembro en el que todas las entidades de la muestra disponían de una política de diversidad. Ese porcentaje fue del 93,3 % en Suecia y solo se situó por encima del 60 % en otros tres Estados miembros: España, Irlanda y Letonia¹⁸.

En cuanto a los aspectos de la diversidad abordados, tres cuartas partes de las políticas de diversidad se refieren a la experiencia profesional, y unos dos tercios a la diversidad de género y a la formación. Solo la mitad se refieren a la edad y un 40 % a la procedencia geográfica (con la salvedad de que la dimensión geográfica es sobre todo pertinente para las entidades con actividades internacionales).

Algunas de las entidades de la muestra fijaron objetivos específicos para la diversidad de sus órganos de dirección por lo que respecta a uno o varios aspectos de la diversidad¹⁹. La evaluación comparativa puso de manifiesto que más de un tercio de las entidades de la muestra había establecido un objetivo para la representación de género. Ahora bien, en un tercio de ellos, aproximadamente²⁰, el objetivo se fijaba en el cero por ciento, con lo que carecía de pertinencia. En la mayoría de los casos, aún no se han alcanzado los objetivos de diversidad de género²¹, y la mayoría de las entidades no indicó ningún plazo en el que se propongan alcanzarlo²².

31 sobre recopilación de datos y estadísticas, requiere la recopilación de información, incluidos datos estadísticos y de investigación, que les permita formular y aplicar políticas.

¹⁶ La muestra representa el 14 % aproximadamente del número total de entidades sujetas a la DRC en 27 Estados miembros de la UE y dos países del EEE (Islandia y Noruega), que han participado en el ejercicio de recopilación de datos.

¹⁷ 864 entidades facilitaron información sobre sus políticas de diversidad y 873 entidades informaron de su situación real al respecto.

¹⁸ Los resultados completos por Estado miembro pueden consultarse en las páginas 6 y 7 del informe de la ABE sobre la evaluación comparativa de las prácticas en favor de la diversidad.

¹⁹ De estos aspectos de la diversidad, la DRC solo requiere objetivos para la representación del sexo menos representado, y solo en el caso de las entidades que sean importantes por su tamaño, su organización interna y la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades.

²⁰ 92 de las entidades objeto de la encuesta.

²¹ Solo 90 de las entidades objeto de la encuesta indicaron haber alcanzado sus objetivos en cuanto a diversidad de género.

²² Solo 83 de las entidades objeto de la encuesta habían fijado un plazo para alcanzar sus objetivos en cuanto a diversidad de género.

Por lo que se refiere a la edad y a la procedencia geográfica, menos de un tercio de las entidades que han fijado objetivos los están cumpliendo. Para la formación y la experiencia profesional, los objetivos establecidos se cumplen en torno al 42 % y al 52 % de los casos, respectivamente. Estos mejores resultados podrían estar relacionados con los requisitos de idoneidad introducidos por la DRC, por los que los miembros de los órganos de dirección deben poseer, tanto individual como colectivamente, los conocimientos, competencias y experiencia oportunos para poder entender las actividades de la entidad, incluidos los principales riesgos²³.

En conjunto, los resultados de la evaluación comparativa muestran que la mayor parte de las entidades aún debe tomar medidas para cumplir el requisito de la DRC de disponer de una política de diversidad, así como los objetivos definidos con respecto a uno o varios aspectos de la diversidad en sus órganos de dirección. Esto puede explicarse en parte por la entrada en vigor relativamente reciente del requisito (2014).

Prácticas en favor de la diversidad

La evaluación comparativa de la diversidad actual en los órganos de dirección de las entidades de la muestra presentó claroscuros y puso de manifiesto que existe margen para adoptar más medidas, en diversos grados, en todos los aspectos de la diversidad.

Se desprende de los datos que la **diversidad de género** en los órganos de dirección es insuficiente, ya que solo el 13,63 % de los ejecutivos de las entidades de la muestra eran mujeres. Por otra parte, más de dos tercios de las entidades de la muestra no tienen ninguna directora ejecutiva, y solo el 11 % cuenta con una mujer como consejero delegado. No obstante, se percibe una tendencia positiva: el porcentaje de nuevas directoras ejecutivas contratadas aumentó al 19,39 % en 2014, frente al 15,17 % en el período 2010-2013.

Con respecto a la función de supervisión, el porcentaje de mujeres en puestos de administradoras no ejecutivas es del 18,90 %²⁴, y el 39,18 % de las entidades de la muestra no tiene ninguna administradora no ejecutiva. Se observa una tendencia positiva en el porcentaje de nuevas administradoras no ejecutivas contratadas, que aumentó al 22,15 % en 2014, frente al 18,52 % en el período 2010-2013.

Todas las cantidades mencionadas anteriormente se consideran valores globales para todos los países analizados; a nivel de Estado miembro, la representación de las mujeres tanto en funciones ejecutivas como de supervisión puede diferir de forma significativa (oscila entre el 2,63 % y el 40,35 % para las funciones ejecutivas, y del 6,38 % al 28,57 % en las funciones no ejecutivas).

Partiendo de los datos presentados, la ABE llegó a la conclusión de que es posible aumentar la representación de las mujeres en los órganos de dirección, al tiempo que destacó que no corresponde tan solo a las entidades, sino también a los Estados miembros, aplicar un marco social que respalde la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

En lo que se refiere a la **edad**, la categoría «menores de 40» está relativamente poco representada entre los directores ejecutivos, y especialmente entre los administradores no ejecutivos. Casi un tercio de los administradores no ejecutivos son mayores de 60 años, y casi

²³ Artículo 91, apartados 1 y 7, de la DRC.

²⁴ No obstante, este número total incluye los valores extremos de Islandia y Noruega que, según los datos de la ABE, tienen una representación femenina del 52,38 % y del 35 %, respectivamente.

una cuarta parte de las entidades de la muestra tenía administradores no ejecutivos pertenecientes a solo una o dos categorías de edad. Sin embargo, existen diferencias entre los Estados miembros y entre los distintos tamaños y tipos de entidades (en las pequeñas entidades de crédito y empresas de inversión existe un mayor número de directores de las categorías de edad inferiores, en comparación con las grandes entidades de crédito). Aun reconociendo que la mayor representación de personas en las categorías de edad superiores está relacionada con una experiencia profesional más dilatada, la ABE concluyó que las entidades deben procurar diversificar la composición por edad de sus consejos de administración para garantizar la pluralidad necesaria de perspectivas y experiencias profesionales.

En lo que se refiere a la **procedencia geográfica**, la ABE observó que las entidades que ejercen su actividad a escala internacional deberían tener unos órganos de gestión con procedencias geográficas variadas para garantizar un conocimiento suficiente de la cultura, las características del mercado y los marcos jurídicos de las regiones en las que la entidad desempeña sus funciones. No obstante, la evaluación comparativa pone de manifiesto que la composición de los órganos de dirección de la mayoría de las grandes entidades de crédito y empresas de inversión objeto del análisis no representa todas las regiones geográficas²⁵ en las que la entidad ejerce su actividad. Para las entidades de menor tamaño analizadas, se indica que más de la mitad cubren todas las regiones de actividad, si bien, en algunos casos, esto puede deberse al hecho de que la entidad solo desempeña sus funciones en una zona geográfica.

En lo que se refiere a la **experiencia profesional**, la ABE examinó los años de experiencia y los ámbitos en los que se había adquirido. No sorprendió que la mayor parte de los directores ejecutivos de las entidades incluidas en la muestra tuvieran experiencia en el sector financiero y en la gestión, ni que la mayor parte de los administradores no ejecutivos la tuviesen en el sector financiero y en el ámbito universitario. La experiencia en el sector financiero tiende a ser dilatada (más de 20 años); así lo fue en el caso de muchos de los directores ejecutivos y administradores no ejecutivos.

En lo que se refiere a la **formación**, predomina la especialización en administración de empresas y economía. En casi todas las entidades, entre los directores ejecutivos solo se observan uno o dos perfiles académicos, mientras que en la función de supervisión se aprecia más diversidad.

Estos resultados deben interpretarse a la luz de consideraciones sobre la proporcionalidad y la diferencia de tamaño entre la función ejecutiva y la de supervisión. Así, tal como se afirma en el informe de la ABE, a las empresas de menor tamaño (y, en particular, a determinados tipos de empresas de inversión), con un número reducido de miembros en los órganos de dirección, les costará más alcanzar un alto nivel de diversidad que a las empresas medianas y grandes. Además, la diversidad en todos sus aspectos puede lograrse más fácilmente entre los administradores no ejecutivos, habida cuenta de la composición más amplia del órgano de dirección en su función supervisora.

Los resultados del primer ejercicio de evaluación comparativa deben interpretarse asimismo a la luz de la entrada en vigor reciente de las normas sobre diversidad de la DRC y teniendo presente que los cambios en la composición de los órganos de dirección suelen tardar en concretarse. Dado que se necesita más tiempo para observar los efectos de estos requisitos

²⁵ Para la evaluación comparativa de la ABE, se definieron las siguientes zonas geográficas: UE/EEE, Europa al margen de la UE/EEE, África, América, Asia, Australia.

sobre diversidad relativamente nuevos, la Comisión seguirá supervisando con detenimiento la evolución en este ámbito mediante los ejercicios periódicos de evaluación comparativa de la ABE.

V. CONVENIENCIA DEL PROCESO DE EVALUACIÓN COMPARATIVA

A partir del primer ejercicio de este tipo realizado pueden formularse varias observaciones y recomendaciones sobre distintos aspectos del proceso de evaluación comparativa de las prácticas en favor de la diversidad, con vistas a las actividades futuras de evaluación comparativa periódica.

Alcance de la evaluación comparativa

En lo que se refiere a las entidades sujetas a la DRC incluidas en el proceso de evaluación comparativa, la ABE procuró cubrir una muestra representativa: al menos el 10 % de las entidades en cada Estado miembro fue objeto de la recopilación de datos y la muestra se compuso de entidades de distintos tipos y tamaños. La muestra utilizada parece adecuada en cuanto a tamaño y composición. Refleja el equilibrio que debe alcanzarse entre, por un lado, la necesidad de velar por que la muestra sea suficientemente grande y representativa para poder extraer conclusiones significativas y, por otro, la voluntad de no imponer cargas excesivas a las partes interesadas (entidades, autoridades competentes y la ABE).

Por lo que respecta a los aspectos de la diversidad analizados, el proceso de evaluación comparativa abarcó los aspectos principales de la diversidad en un órgano de dirección, según se especifica en la DRC: sexo, edad, procedencia geográfica, formación y experiencia profesional. Sin embargo, uno de los aspectos enumerados en la DRC como modo positivo de mejorar la diversidad de un órgano de dirección y la variedad de sus perspectivas (la representación del personal) no se incluyó en este primer ejercicio de evaluación comparativa. Para reflejar plenamente todos los aspectos de la diversidad tal como se indican en la DRC, los próximos inventarios deberían incluir también datos sobre la medida en que los trabajadores están representados en los órganos de dirección de las entidades, de conformidad con la legislación nacional aplicable.

Proceso de recopilación de datos

Según los comentarios de la ABE a raíz de la primera evaluación comparativa de la diversidad en virtud de la DRC, varios aspectos podrían mejorar en los próximos ejercicios para garantizar una mayor calidad de los datos. La ABE ha definido los siguientes ámbitos de mejora en función de las enseñanzas extraídas de este primer ejercicio:

- Se podrían aclarar algunos conceptos y mejorar la formulación de algunas preguntas para facilitar una comprensión armonizada de los problemas, por ejemplo en lo relativo a la noción de procedencia geográfica.
- La recopilación de datos se vería facilitada por el uso de herramientas informáticas.
- Podrían realizarse controles adicionales sobre la calidad de los datos, en todos los niveles de la recopilación, para garantizar que la información recopilada sea completa y coherente.

La Comisión anima a la ABE a trabajar sobre la base de estas primeras enseñanzas extraídas a fin de racionalizar los próximos ejercicios, y la invita a seguir tomando nota de los obstáculos

y de los posibles ámbitos de mejora en las próximas evaluaciones comparativas de la diversidad.

Para avanzar en la armonización de la recopilación de datos con fines de evaluación comparativa de la diversidad, la ABE podría tomar en consideración si la elaboración de directrices por iniciativa propia podría facilitar el proceso de recopilación de datos.

Presentación de las conclusiones

Si bien es cierto que los datos y la información recopilados por la ABE proporcionan una imagen adecuada de la situación actual, parece sin embargo que podrían revisarse determinados aspectos de la presentación en los próximos ejercicios de evaluación comparativa para que los datos sean aún más ilustrativos.

Nuestra recomendación es que la ABE refleje de forma más específica los resultados del ejercicio de evaluación comparativa para el subconjunto de entidades «importantes». En particular, sería conveniente que los futuros informes de evaluación comparativa evaluaran hasta qué punto las entidades «importantes» cumplen la obligación de fijar un objetivo de representación de género y si las entidades que han fijado un objetivo explícito para la representación de género obtienen mejores resultados que los que no han fijado un objetivo específico.

Por lo que se refiere a los datos relativos a la procedencia geográfica de los directores de las entidades, se propone incluir también información sobre el número de zonas geográficas en las que las entidades analizadas ejercen su actividad. A falta de esa información, resulta difícil evaluar, por ejemplo, cuántas de las entidades que dicen abarcar todas las regiones geográficas solo lo hacen porque su actividad se limita a una sola región.

La presentación de las conclusiones también podría mejorar con una diferenciación más clara entre las entidades que disponen de políticas de diversidad, de objetivos de diversidad o de ambos. En todas las secciones comparables, los datos deberían presentarse con arreglo a las mismas categorías, incluyendo las medias totales de la UE, y todos los indicadores y conceptos utilizados deberían definirse con claridad.

Calendario de la evaluación comparativa

El primer informe fue elaborado por la ABE en función de información recopilada en el transcurso de 2015. Sin embargo, los requisitos de la DRC en materia de diversidad en los órganos de dirección de las entidades solo se aplican desde 2014, lo cual significa que había transcurrido relativamente poco tiempo desde su entrada en vigor.

Por consiguiente, según la ABE, algunas entidades proporcionaron información sobre sus políticas de diversidad previstas, pero pendientes de adopción, con el riesgo de que las medidas efectivamente adoptadas y aplicadas difiriesen de lo comunicado previamente. Otra consecuencia de ese breve lapso transcurrido desde la introducción de las normas es que podría ser demasiado pronto para observar los efectos de las disposiciones sobre diversidad de la DRC.

El artículo 91, apartado 11, de la DRC no menciona explícitamente la frecuencia con que ha de procederse a la evaluación comparativa. Sin embargo, para seguir supervisando el cumplimiento de los requisitos en materia de diversidad por parte de las entidades y apreciar tendencias en sus prácticas al respecto, es importante que el ejercicio de evaluación comparativa se realice con carácter periódico. Dichas evaluaciones comparativas periódicas,

cuyos resultados se harán públicos, también pueden influir a la hora de alentar a las entidades de crédito y las empresas de inversión a mejorar sus prácticas en favor de la diversidad, por cierto efecto de presión *inter pares*.

Habida cuenta de la duración habitual de los mandatos de los miembros de los órganos de dirección, la Comisión no considera necesario realizar el ejercicio de evaluación comparativa cada año. No obstante, considera que el período de tiempo que transcurra entre los futuros ejercicios de evaluación comparativa no debería superar tres años.

VI. CONCLUSIONES

A raíz de la obligación establecida en el artículo 161, apartado 5, de la DRC, la Comisión ha examinado los resultados alcanzados en virtud del artículo 91, apartado 11, de la DRC y ha evaluado la conveniencia de realizar una evaluación comparativa de las prácticas en favor de la diversidad.

Se desprende del examen de los resultados de la evaluación comparativa que sigue habiendo mucho margen de mejora por lo que respecta a la adopción de políticas de diversidad y a la consecución de una mayor diversidad en los órganos de administración de las entidades. Por lo que respecta al cumplimiento de disposiciones de la DRC, el análisis comparativo indica que la mayor parte de las entidades de la muestra no cumplen hoy en día el requisito de establecer una política que favorezca la diversidad de sus órganos de dirección. No ha podido evaluarse en qué medida las entidades «importantes» cumplen el requisito de la DRC de establecer un objetivo de representación de género; no obstante, la evaluación comparativa pone de manifiesto que la mayor parte de las entidades que fijaron un objetivo de género, ya sea con carácter voluntario u obligatorio, no lo han alcanzado aún o no han definido un calendario para alcanzarlo. Aunque estos resultados pueden atribuirse, al menos en parte, a la novedad de las normas, revelan la necesidad de que tanto las entidades como los supervisores redoblen sus esfuerzos para garantizar que las políticas de diversidad exigidas se establecen convenientemente.

El examen de la conveniencia del proceso de evaluación comparativa ha puesto de manifiesto algunos aspectos que podrían mejorar en previsión de ejercicios futuros. Concretamente, la evaluación comparativa y la presentación de los resultados deberían facilitar la comprensión de la medida en que las entidades «importantes» cumplen el requisito de fijar un objetivo de representación femenina; la evaluación podría ampliarse para abarcar también el aspecto de la representación de los trabajadores; y debería llevarse a cabo a intervalos regulares y, como mínimo, cada tres años.

En conjunto, el examen de la Comisión ha mostrado que la evaluación comparativa de la diversidad es una fuente de información valiosa sobre la medida en que las entidades «importantes» cumplen los requisitos de diversidad de la DRC. El ejercicio constituye asimismo una herramienta útil de inventario, ya que proporciona una instantánea de la situación y de las políticas de diversidad de las entidades sujetas a la DRC, en distintos momentos.

Como tal, la evaluación comparativa de las prácticas en favor de la diversidad constituye una herramienta útil para evaluar el impacto y la eficacia de los requisitos de la DRC sobre diversidad a lo largo del tiempo. Unos ejercicios de evaluación comparativa periódicos permitirán supervisar permanentemente el cumplimiento de las disposiciones aplicables y

apreciar las tendencias futuras en materia de diversidad, ya que se habrá adquirido más experiencia en torno a estos requisitos relativamente nuevos. Además, al aumentar la transparencia sobre las prácticas en favor de la diversidad de las entidades, la evaluación comparativa también podría propiciar mejores prácticas en el sector, merced a un efecto de presión *inter pares*.

Por consiguiente, la Comisión se muestra satisfecha con el valor añadido global de la evaluación comparativa de las prácticas en favor de la diversidad y considera que se trata de una herramienta importante (con las pequeñas adaptaciones que se describen en este informe) para identificar en los próximos años los efectos de las disposiciones sobre diversidad de la DRC. Así pues, de momento, la Comisión no considera oportuno presentar una propuesta legislativa para modificarlas.