



Bruxelles, den 8.12.2016
COM(2016) 774 final

RAPPORT FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET
om benchmarking af praksis for mangfoldighed efter direktiv 2013/36/EU

I. INDLEDNING

Der er bred enighed om, at svage ledelsesordninger og utilstrækkeligt tilsyn med ledelsesbeslutninger bidrog til en mindre forsvarlig og mere risikovillig adfærd hos en del kreditinstitutter forud for finanskrisen i 2007-2008.

For at afhjælpe denne situation sigtes der med kapitalkravsdirektivet¹ mod at styrke kreditinstitutters og investeringsselskabers (herefter benævnt "institutioner") ledelsesorganers² evne til at sikre effektivt tilsyn og effektiv beslutningstagning i kraft af en række foranstaltninger, bl.a. ved at sikre, at ledelsesorganernes sammensætning er tilstrækkelig mangfoldig.

I artikel 161, stk. 5, i kapitalkravsdirektivet pålægges Kommissionen at gennemgå og forelægge Europa-Parlamentet og Rådet en rapport om de resultater, der er opnået med hensyn til benchmarking af praksisser for mangfoldighed, herunder om det er hensigtsmæssigt at foretage denne benchmarking. Denne rapport er udarbejdet i lyset af dette krav.

II. BAGGRUND

Kravet om ledelsesorganers mangfoldighed blev indført for at sikre, at en bred vifte af personer med forskellig baggrund og forskellige kompetencer er repræsenteret i disse organer. Dette fremmer selvstændige holdninger og konstruktive drøftelser, og herved modvirkes den gruppetankegang, der menes at have ført til utilstrækkeligt tilsyn fra ledelsesorganers side.

Som præciseret i betragtning 60 i kapitalkravsdirektivet bør ledelsesorganer være tilstrækkelig mangfoldige, hvad angår alder, køn, geografisk herkomst samt uddannelsesmæssig og erhvervsmæssig baggrund. Arbejdstagerrepræsentation betragtes som endnu en positiv måde til fremme af mangfoldighed, da den tilføjer et centralt perspektiv og reel viden om den interne virksomhed hos et givent institut.

I medfør af kapitalkravsdirektivet skal medlemsstaterne eller de kompetente myndigheder stille krav om, at institutter skal sikre en bred vifte af kvalifikationer og kompetencer ved ansættelsen af medlemmerne til deres ledelsesorganer, og til dette formål skal de fastlægge en politik, der fremmer mangfoldighed i ledelsesorganet³.

Idet det anerkendes⁴, at "en ligelig fordeling af begge køn er særlig vigtig for at sikre en passende repræsentation af befolkningen", kræves det i kapitalkravsdirektivet endvidere, at "væsentlige"⁵ institutter skal nedsætte et nomineringsudvalg, som skal i) fastsætte et mål for repræsentation af det underrepræsenterede køn i ledelsesorganet og ii) udarbejde en politik

¹ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/36/EU af 26. juni 2013 om adgang til at udøve virksomhed som kreditinstitut og om tilsyn med kreditinstitutter og investeringsselskaber.

² I artikel 3, stk. 1, nr. 7), i kapitalkravsdirektivet defineres et "ledelsesorgan" som det eller de organer i et institut udpeget i overensstemmelse med national ret, der har beføjelse til at fastlægge instituttets strategi, mål og generelle ledelsesprincipper, og som kontrollerer og overvåger ledelsens beslutningstagning, og dette omfatter de personer, der varetager den faktiske ledelse af instituttets virksomhed.

³ Artikel 91, stk. 10, i kapitalkravsdirektivet.

⁴ Betragtning 60 i kapitalkravsdirektivet.

⁵ I artikel 88, stk. 2, i kapitalkravsdirektivet anvendes begrebet "væsentlighed" om institutters størrelse og interne organisation og deres aktiviteter art, omfang og kompleksitet.

for, hvordan antallet af repræsentanter fra det underrepræsenterede køn i ledelsesorganet kan øges for at opfylde målet⁶.

Institutterne skal offentliggøre deres politik for menneskelig mangfoldighed, dens målsætninger og oplysninger om, i hvilket omfang disse målsætninger er blevet opfyldt, som led i den regelmæssige offentliggørelse af oplysninger om selskabsledelse, der foreskrives i artikel 435, stk. 2, litra c), i kapitalkravsforordningen⁷.

Det er værd at bemærke, at kapitalkravsdirektivets krav vedrørende en politik for menneskelig mangfoldighed minder om kravene i direktiv 2014/95/EU om offentliggørelse af ikkefinansielle oplysninger og oplysninger om mangfoldighed⁸, hvori børsnoterede virksomheder, herunder børsnoterede kreditinstitutter og investeringsselskaber, på basis af "følg eller forklar-princippet" pålægges at rapportere om "mangfoldighedspolitikken, der anvendes i forbindelse med virksomhedens administrations-, ledelses- og tilsynsorganer for så vidt angår f.eks. alder, køn eller uddannelsesmæssige og erhvervsmæssige baggrunde, målene for denne mangfoldighedspolitik, hvordan den er blevet gennemført, og resultaterne i rapporteringsperioden".

I kapitalkravsdirektivet⁹ kræves det desuden, at de kompetente myndigheder indsamler de oplysninger om mangfoldighed, som institutter videregiver, og bruger dem til at benchmarke praksis for mangfoldighed. De kompetente myndigheder skal endvidere forelægge disse oplysninger for Den Europæiske Banktilsynsmyndighed (EBA), som skal bruge dem til at benchmarke praksis for mangfoldighed på EU-plan.

I artikel 161, stk. 5, i kapitalkravsdirektivet, som denne rapport fremlægges på grundlag af, pålægges Kommissionen at foretage en gennemgang og senest den 31. december 2016 at forelægge Europa-Parlamentet og Rådet en rapport om de resultater, der er opnået i henhold til artikel 91, stk. 11, i kapitalkravsdirektivet, herunder om det er hensigtsmæssigt at foretage benchmarking af praksisser for mangfoldighed, under hensyntagen til enhver relevant udvikling i Unionen og international udvikling. I artikel 161, stk. 5, i kapitalkravsdirektivet nævnes desuden muligheden for, at rapporten ledsages af et lovforslag, hvis det er hensigtsmæssigt.

Ved denne gennemgang har Kommissionen gjort brug af resultaterne fra EBA's første rapport om benchmarking af praksisser for mangfoldighed¹⁰. Denne rapport, som blev udarbejdet på basis af oplysninger, der var indsamlet fra medlemsstaterne i 2015, blev offentliggjort den 8. juli 2016.

I overensstemmelse med det retlige krav gøres der i denne rapport status over relevante internationale udviklingstendenser (del III), ligesom resultaterne fra de første undersøgelser af benchmarking af praksisser for mangfoldighed gennemgås (del IV), og det vurderes, om det er hensigtsmæssigt at foretage benchmarking (del V). På denne baggrund drages der derefter konklusioner om, hvordan benchmarkingen kan effektiviseres, og om, hvorvidt den er et

⁶ Artikel 88, stk. 2, litra a), i kapitalkravsdirektivet.

⁷ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 575/2013 af 26. juni 2013 om tilsynsmæssige krav til kreditinstitutter og investeringsselskaber.

⁸ Fristen for at gennemføre direktivet i de nationale lovgivninger er den 6.12.2016.

⁹ Artikel 91, stk. 11, i kapitalkravsdirektivet.

¹⁰ Rapport om benchmarking af praksis for mangfoldighed på EU-plan, findes på adressen <http://www.eba.europa.eu/-/eba-publishes-a-report-on-the-benchmarking-of-diversity-practices-at-european-union-level>

brugbart middel til løbende overvågning af udviklingen med hensyn til mangfoldighed i EU (del VI).

III. INTERNATIONAL KONTEKST

De forskellige initiativer med fokus på ledelsesorganernes mangfoldighed vedrører hovedsageligt børsnoterede selskaber fra forskellige erhvervssektorer, og dette afsnit omhandler således ikke specifikt kreditinstitutter og investeringsselskaber.

Størstedelen af de mangfoldighedsrelaterede initiativer vedrører kønsdiversitet. En lang række undersøgelser tyder på, at kvinders tilstedeværelse i bestyrelser gavner selskabernes resultater¹¹, og ved stadig flere politiske initiativer sigtes der mod at øge kønsdiversiteten i selskabers øverste beslutningstagende organer.

Eksempelvis sendte Organisationen for Økonomisk Samarbejde og Udvikling (OECD) i 2013 et stærkt signal ved at anbefale, at medlemslandene øgede kvindernes andel af posterne i bestyrelsen og topledelsen hos børsnoterede selskaber. Flere lande gør brug af forskellige politiske foranstaltninger for at nå målet om kvinders øgede repræsentation i bestyrelser – lige fra lovbestemte kvoter og frivillige mål til krav om offentliggørelse af oplysninger om mangfoldighed og statslige initiativer vedrørende statsejede selskaber.

Nogle lande har valgt at fastsætte obligatoriske minimumssatser for kvinders repræsentation, og de når op på forholdsvis høje niveauer (f.eks. kræver Island og Norge, at kvinder repræsenteres med 40 % i bestyrelser. Frankrig kræver 40 % kvindelig repræsentation blandt bestyrelsesmedlemmerne i store børsnoterede og ikke-børsnoterede selskaber senest i 2017. I Italien gælder der fra og med 2015 et krav om 33 % kvindelig repræsentation blandt direktører og bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede og statsejede selskaber). Flere andre lande har opnået lovende, om end lavere resultater med hensyn til kønsdiversitet uden at have obligatoriske kvoter. I Australien er næsten 22 % af bestyrelsesmedlemmerne i børsnoterede selskaber f.eks. kvinder¹², mens kvinder i USA tegner sig for 19 % af alle direktørposter i S&P 500-selskaber¹³. I den anden ende af spektret findes der lande, f.eks. i Asien og Stillehavsområdet, hvor andelen af kvinder i bestyrelsen hos børsnoterede selskaber fortsat ligger meget lavt på omkring 3 %¹⁴.

Andre mangfoldighedsaspekter, som blev registreret i EU¹⁵ i kraft af kravene i kapitalkravsdirektivet (alder, geografisk herkomst, uddannelsesmæssig og erhvervmæssig baggrund) gik ikke så tydeligt igen i internationale politikker og praksisser vedrørende ledelsesorganers mangfoldighed.

¹¹ For eksempel anføres det i et nyligt arbejdsdokument fra IMF ("Gender Diversity in Senior Positions and Firm Performance: Evidence from Europe" fra marts 2016), at der er en sammenhæng mellem det at erstatte en mand i topledelsen eller bestyrelsen med en kvinde og at opnå en øget afkastningsgrad på mellem 8 og 13 basispoint.

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 På et andet mangfoldighedspolitisk område er EU og næsten alle de (27) medlemsstater i øvrigt part i FN's konvention om rettigheder for personer med handicap, hvori der i artikel 31 om statistikker og dataindsamling kræves indsamling af oplysninger, herunder statistiske og forskningsrelaterede data, som gør det muligt at formulere og gennemføre politikker.

IV. DE VIGTIGSTE RESULTATER AF EBA'S FØRSTE BENCHMARKING AF MANGFOLDIGHED BASERET PÅ KAPITALKRAVSDIREKTIVET

Tidligere i år analyserede EBA praksis for mangfoldighed hos en repræsentativ gruppe¹⁶ af institutter, der er omfattet af kapitalkravsdirektivet, og som de nationale kompetente myndigheder havde indsamlet data om. Benchmarkingen omfattede to aspekter: i) de mangfoldighedspolitikker, som kapitalkravsdirektivet kræver, at institutterne fastlægger (herunder eventuelle mål, der fastsættes som led i politikkerne), og ii) nuværende praksis for mangfoldighed hos de institutter, som er omfattet af direktivet¹⁷.

Mangfoldighedspolitikker

På baggrund af data indsamlet i 2015 fandt EBA, at kun omkring 35 % af institutterne i den undersøgte stikprøve havde vedtaget en mangfoldighedspolitik. Danmark var den eneste medlemsstat, hvor alle undersøgte institutter havde fastlagt en mangfoldighedspolitik. Den tilsvarende procentdel var 93,3 % i Sverige og kun over 60 % i tre andre medlemsstater, nemlig Spanien, Irland og Letland¹⁸.

Hvad angår de undersøgte mangfoldighedsaspekter, omfattede tre fjerdedele af de fastlagte mangfoldighedspolitikker erhvervsmæssig baggrund, mens ca. to tredjedele dækkede kønsdiversitet og uddannelsesmæssig baggrund. Kun halvdelen omfattede alder, og 40 % omfattede geografisk herkomst (med det forbehold, at det geografiske aspekt primært er relevant for institutter med internationale aktiviteter).

Nogle af de undersøgte institutter havde fastsat konkrete mål for deres ledelsesorganers mangfoldighed for så vidt angår et eller flere af aspekterne¹⁹. Benchmarkingen afslørede, at mere end en tredjedel af de undersøgte institutter havde fastsat et mål for kønsfordeling. Hos omkring en tredjedel af disse²⁰ var dette mål imidlertid sat til nul procent, hvorved det mistede sin relevans. I de fleste tilfælde var målene for kønsdiversitet endnu ikke opnået²¹, og størstedelen af institutterne angav ikke nogen tidsfrist for opnåelse af dem²².

Med hensyn til alder og geografisk herkomst opfyldes målene for mangfoldighed i dag kun i mindre end en tredjedel af de tilfælde, hvor de er blevet fastsat. For så vidt angår uddannelsesmæssig og erhvervsmæssig baggrund opfyldes de fastsatte mål i henholdsvis ca. 42 % og 52 % af tilfældene. Disse bedre resultater kan hænge sammen med de krav vedrørende egnethed, der er indført i kapitalkravsdirektivet, og hvori der står, at medlemmer

¹⁶ Analysen omfattede omkring 14 % af alle de institutter, der er omfattet af kapitalkravsdirektivet, i 27 EU-medlemsstater og to EØS-lande (Island og Norge), som deltog i dataindsamlingen.

¹⁷ 864 institutter indberettede oplysninger om deres mangfoldighedspolitikker, mens 873 institutter angav oplysninger om deres faktiske situation med hensyn til mangfoldighed.

¹⁸ De samlede resultater for hver enkelt medlemsstat findes på side 6-7 i EBA's rapport om benchmarking af praksis for mangfoldighed.

¹⁹ Ud af disse mangfoldighedsaspekter kræver kapitalkravsdirektivet kun mål for repræsentation af det underrepræsenterede køn og kun for institutter, som er væsentlige, hvad angår deres størrelse, interne organisation og deres aktiviteter art, omfang og kompleksitet.

²⁰ 92 af de undersøgte institutter.

²¹ Kun 90 undersøgte institutter berettede, at de allerede opfylder deres mål for kønsdiversitet.

²² Kun 83 undersøgte institutter havde fastsat en tidsfrist for opfyldelse af deres mål for kønsdiversitet.

af ledelsesorganer både enkeltvis og kollektivt skal besidde tilstrækkelig viden, kompetence og erfaring til at kunne forstå instituttets aktiviteter, herunder de største risici²³.

Alt i alt viser resultaterne af benchmarkingen, at de fleste institutter stadig skal træffe foranstaltninger for at opfylde kapitalkravsdirektivets krav om at have en mangfoldighedspolitik på plads og for at leve op til de fastsatte mål med hensyn til et eller flere af mangfoldighedsaspekterne ved deres ledelsesorganer. Dette kan til dels tilskrives kravets forholdsvis nylige ikrafttræden i 2014.

Praksis for mangfoldighed

Benchmarkingen af den nuværende mangfoldighed i ledelsesorganerne hos de undersøgte institutter viste et blandet billede og afslørede, at der i forskelligt omfang er plads til yderligere foranstaltninger med hensyn til alle mangfoldighedsaspekterne.

Det fremgik af en række data, at ledelsesorganerne havde en utilstrækkelig **kønsdiversitet**, idet kun 13,63 % af lederne hos de undersøgte institutter var kvinder. Desuden havde mere end to tredjedele af de undersøgte institutter slet ingen kvindelige direktører, og blot 11 % havde en kvindelig administrerende direktør. Tendensen synes dog at være positiv, idet procentdelen af nyansatte kvindelige direktører er steget fra 15,17 % i perioden 2010-2013 til 19,39 % i 2014.

For så vidt angår tilsynsfunktionen ligger procentdelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer på 18,90 %²⁴, og 39,18 % af de undersøgte institutter har slet ingen kvindelige bestyrelsesmedlemmer. Der ses en positiv tendens i procentdelen af nyudpegede kvindelige bestyrelsesmedlemmer, som steg fra 18,52 % i perioden 2010-2013 til 22,15 % i 2014.

Alle ovenstående tal er samlede værdier for alle de undersøgte lande. På medlemsstatsplan kan repræsentationen af kvinder i både ledelses- og tilsynsfunktioner være meget forskellig (den varierer fra 2,63 % til 40,35 % for ledelsesfunktioner og fra 6,38 % til 28,57 % for ikkeledende funktioner).

På baggrund af de fremlagte data konkluderede EBA, at det er muligt at øge kvinders repræsentation i ledelsesorganer, idet myndigheden dog samtidig bemærkede, at dette ansvar ikke kun påhviler institutterne, men også medlemsstaterne, som skal gennemføre sociale rammer, der fremmer lige muligheder for kvinder og mænd.

Med hensyn til aldersaspektet var kategorien "under 40 år" forholdsvis dårligt repræsenteret blandt direktører, og navnlig blandt bestyrelsesmedlemmer. Næsten en tredjedel af bestyrelsesmedlemmerne var over 60 år, og næsten en fjerdedel af de undersøgte institutter havde bestyrelsesmedlemmer, som kun tilhørte én eller to alderskategorier. Der var dog variationer blandt medlemsstaterne og mellem institutter af forskellig størrelse og art (idet mindre kreditinstitutter og investeringsselskaber havde flere direktører i de lavere alderskategorier end større kreditinstitutter). EBA anerkendte, at den højere repræsentation af de højere aldersgrupper hænger sammen med deres længere erfaring, men konkluderede samtidig, at institutterne bør tilstræbe at gøre deres bestyrelses sammensætning mere mangfoldig for at sikre den fornødne pluralitet med hensyn til perspektiver og erhvervserfaring.

²³ Artikel 91, stk. 1, og artikel 91, stk. 7, i kapitalkravsdirektivet.

²⁴ Dette samlede antal omfatter dog Island og Norge, som ligger i den høje ende og ifølge EBA's data har en kvindelig repræsentation på henholdsvis 52,38 % og 35 %.

Med hensyn til **geografisk herkomst** bemærkede EBA, at institutter, der opererer på internationalt plan, bør have geografisk mangfoldige ledelsesorganer for at sikre tilstrækkelig indsigt i kulturen, de særlige markedsforhold og de retlige rammer i de områder, som de arbejder i. Benchmarkingen viste imidlertid også, at ledelsesorganernes sammensætning hos de fleste af de større undersøgte kreditinstitutter og investeringsselskaber ikke afspejlede alle de geografiske områder²⁵, som de drev virksomhed i. Mere end halvdelen af de mindre institutter berettede, at de dækkede alle deres forretningsområder, men i flere tilfælde kan dette skyldes, at institutterne kun opererede inden for et enkelt geografisk område.

For så vidt angår **erhvervsmæssig baggrund** fokuserede EBA på erfaring målt i antal år og det område, inden for hvilket denne erfaring var høstet. Ikke overraskende havde de fleste direktører i de undersøgte institutter erfaring fra finanssektoren og ledelsespuster, mens der for de fleste bestyrelsesmedlemmer var tale om erfaring fra finanssektoren og den akademiske verden. Erfaring fra finanssektoren er typisk lang (mere end 20 år). Dette gjaldt for mange ledere og bestyrelsesmedlemmer.

Med hensyn til **uddannelsesmæssig baggrund** var de fremherskende specialer forretningsledelse og -administration samt økonomi. Hos de fleste institutter var kun en eller to uddannelsesmæssige baggrunde repræsenteret blandt direktørerne, mens der generelt var mere mangfoldighed blandt de tilsynsførende.

Ovennævnte resultater skal ses i lyset af hensyn til proportionalitet og forskellen på størrelse mellem ledelses- og tilsynsfunktionen. Som anført i EBA's rapport gælder det således, at mindre virksomheder (og navnlig visse former for investeringsselskaber) med få medlemmer i ledelsesorganet typisk har sværere ved at opnå stor mangfoldighed end mellemstore og store virksomheder. Desuden er det nemmere at opnå mangfoldighed i alle dens aspekter blandt bestyrelsesmedlemmer, da ledelsesorganet normalt har en bredere sammensætning i sin tilsynsfunktion.

Resultaterne af den første benchmarking af praksisser for mangfoldighed skal endvidere ses i lyset af, at kapitalkravsdirektivets regler om mangfoldighed først er trådt i kraft for nylig, og at det typisk tager tid at ændre ledelsesorganers sammensætning. Da det tager længere tid, før effekten af disse forholdsvis nye mangfoldighedskrav kan ses, vil Kommissionen fortsat følge udviklingen på dette område tæt gennem regelmæssig EBA-benchmarking.

V. BENCHMARKINGENS HENSIGTSMÆSSIGHED

På baggrund af den første benchmarking af praksis for mangfoldighed af denne art, der er foretaget, kan der gøres en række observationer og fremsættes anbefalinger vedrørende forskellige aspekter ved processen med henblik på den regelmæssige benchmarking, som vil blive foretaget i fremtiden.

Benchmarkingens omfang

Ved valget af institutter, der er omfattet af kapitalkravsdirektivet, og som EBA ønskede at medtage i benchmarkingen, søgte myndigheden at sammensætte en repræsentativ vifte af enheder, idet dataindsamlingen omfattede mindst 10 % af institutterne i hver medlemsstat, og stikprøverne bestod af enheder af forskellig størrelse og art. De udtagne stikprøver synes at

²⁵ Ved EBA's benchmarking blev følgende geografiske områder fastlagt: EU/EØS, resten af Europa, Afrika, Amerika, Asien og Australien.

være passende med hensyn til størrelse og sammensætning. De afspejler den balance, der skal findes mellem på den ene side behovet for at sikre, at stikprøverne er tilstrækkelig store og repræsentative til at gøre det muligt at drage brugbare konklusioner, og på den anden side hensynet til ikke at pålægge de involverede parter (institutter, kompetente myndigheder og EBA) for stor en byrde.

Hvad angår de analyserede mangfoldighedsaspekter, omfattede benchmarkingen de vigtige aspekter ved et mangfoldigt ledelsesorgan, der anføres i kapitalkravsdirektivet, nemlig køn, alder, geografisk herkomst samt uddannelsesmæssig og erhvervsmæssig baggrund. Dog var der ét aspekt, der i direktivet anføres som et positivt middel til at forbedre ledelsesorganers mangfoldighed og perspektivrigdom, men som ikke var omfattet af denne første benchmarking – nemlig arbejdstagerrepræsentation. For fuldt ud at afspejle alle de aspekter ved mangfoldighed, der skitseres i direktivet, bør fremtidige statusopgørelser også omfatte oplysninger om det omfang, hvori institutters ledelsesorganer gør brug af arbejdstagerrepræsentation i overensstemmelse med gældende national lovgivning.

Dataindsamling

Ifølge EBA-feedback på baggrund af den første benchmarking af praksisser for mangfoldighed i henhold til kapitalkravsdirektivet kan en række aspekter forbedres i forbindelse med kommende benchmarkinger for at sikre bedre datakvalitet. EBA har udpeget følgende områder, hvor erfaringerne fra den første benchmarking viser, at der er plads til forbedringer:

- Visse begreber kan afklares, og en række spørgsmål kan formuleres bedre for at fremme en harmoniseret forståelse af problemstillingerne. Dette gælder f.eks. begrebet geografisk herkomst.
- Dataindsamlingen kan gøres nemmere ved brug af IT-værktøjer.
- Der kan foretages yderligere datakvalitetskontroller på alle dataindsamlingsniveauer for at sikre, at oplysningerne er fyldestgørende og ensartede.

Kommissionen opfordrer EBA til at tage udgangspunkt i disse første erfaringer i arbejdet med at effektivisere fremtidig benchmarking af praksisser for mangfoldighed, og tilskynder myndigheden til fortsat at notere sig forhindringerne og de områder, hvor der kan gøres forbedringer, i forbindelse med benchmarking.

For at fremme harmoniseret dataindsamling ved benchmarking af praksisser for mangfoldighed kunne EBA muligvis overveje, om det kan lette dataindsamlingen yderligere, hvis agenturet på eget initiativ udstikker retningslinjer.

Fremlæggelse af resultater

De data og oplysninger, som EBA indsamler, giver et godt billede af den aktuelle situation, men visse aspekter ved fremlæggelsen af dem kan tilsyneladende ændres ved kommende benchmarkinger for at gøre dataene endnu mere informative.

Det anbefales blandt andet, at EBA mere specifikt afspejler de resultater af benchmarkingen, der vedrører delmængden "væsentlige" institutter. Navnlig ville det være gavnligt, hvis det i kommende benchmarkingrapporter vurderes, i hvilken udstrækning "væsentlige" institutter overholder kravet om at fastsætte mål for kønsfordeling, og hvorvidt institutter, som har opstillet et udtrykkeligt mål for kønsfordeling, opnår bedre resultater end dem, der ikke har noget konkret mål.

Hvad angår data om institutters direktørers geografiske herkomst, anbefales det, at der også medtages oplysninger om det antal geografiske områder, som de undersøgte institutter opererer i. I mangel af disse oplysninger er det vanskeligt at vurdere eksempelvis, hvor mange af de institutter, som dækker alle geografiske områder, der kun gør det, fordi de kun opererer inden for ét område.

Det vil desuden gavne fremlæggelsen af resultaterne, hvis der differentieres mere tydeligt mellem institutter, der har mangfoldighedspolitikker, mangfoldighedsmål eller begge dele. I alle sammenlignelige afsnit bør dataene fremlægges under de samme kategorier, idet det samlede EU-gennemsnit anføres, og alle anvendte indikatorer og begreber bør defineres klart.

Tidspunkt for benchmarking

EBA udarbejdede den første benchmarkingrapport på basis af oplysninger, der var indsamlet i løbet af 2015. Kapitalkravsdirektivets krav om mangfoldighed hos institutters ledelsesorganer har imidlertid kun været gældende fra og med 2014, hvilket betyder, at der kun var gået forholdsvis kort tid, siden det trådte i kraft.

Derfor har en række institutter ifølge EBA fremlagt oplysninger om deres planlagte, men endnu ikke vedtagne mangfoldighedspolitikker, hvilket indebærer en risiko for, at de politikker, der faktisk vedtages og gennemføres, adskiller sig fra det, der rapporteres om på nuværende tidspunkt. En anden konsekvens af det korte tidsforløb siden indførelsen af reglerne er, at det måske er for tidligt at vurdere virkningerne af kapitalkravsdirektivets bestemmelser om mangfoldighed.

I artikel 91, stk. 11, i kapitalkravsdirektivet anføres det ikke udtrykkeligt, hvor hyppigt benchmarkingen skal foretages. Hvis det fortsat skal være muligt at føre tilsyn med institutters overholdelse af kravene om mangfoldighed og udpege tendenser i deres praksis på området, er det dog vigtigt, at benchmarking foretages regelmæssigt. Regelmæssig benchmarking og offentliggørelse af resultaterne kan også være med til at tilskynde kreditinstitutter og investeringsselskaber til at forbedre deres praksis for mangfoldighed, idet der vil være tale om et vist gruppepres.

I betragtning af den normale varighed af ledelsesorganers medlemmers mandat skønner Kommissionen, at det ikke er nødvendigt at foretage benchmarking hvert år. Dog mener den, at tidsrummet mellem kommende benchmarkinger ikke bør være længere end tre år.

VI. KONKLUSIONER

Med udgangspunkt i den forpligtelse, der er fastlagt i artikel 161, stk. 5, i kapitalkravsdirektivet, har Kommissionen gennemgået de resultater, der er opnået i henhold til artikel 91, stk. 11, i samme direktiv, ligesom den har vurderet, hvor hensigtsmæssig benchmarking af praksis for mangfoldighed er.

Gennemgangen af resultaterne har vist, at der stadig er plads til store forbedringer med hensyn til både at fastlægge politikker for menneskelig mangfoldighed og opnå øget mangfoldighed hos institutters ledelsesorganer. For så vidt angår overholdelse af kapitalkravsdirektivets bestemmelser har benchmarkingen afsløret, at størstedelen af de undersøgte institutter i øjeblikket ikke opfylder kravet om at fastlægge en politik, der fremmer mangfoldigheden i deres ledelsesorganer. Det kunne ikke vurderes, i hvor høj grad "væsentlige" institutter overholder kapitalkravsdirektivets krav om at fastsætte et mål for kønsfordeling.

Benchmarkingen viste dog, at de fleste af de institutter, der enten frivilligt eller efter påbud havde fastsat mål for kønsdiversitet, endnu ikke havde opnået det og/eller ikke havde fastsat en tidsfrist for det. Selv om disse resultater i hvert fald til dels kan tilskrives, at bestemmelserne først er vedtaget for nylig, understreger de behovet for at både institutter og tilsynsførende gør sig yderligere bestræbelser for at sikre, at de krævede mangfoldighedspolitikker fastlægges på behørig vis.

Vurderingen af, om benchmarkingen er hensigtsmæssig, afslørede en række aspekter, hvor der kan foretages forbedringer ved fremtidige benchmarkinger. Navnlig bør benchmarkingen og fremlæggelsen af resultaterne fremme forståelsen med hensyn til "væsentlige" institutters overholdelse af kravet om at fastsætte et mål for kvinders repræsentation. Desuden kunne benchmarkingen udvides, så den også omfatter aspektet arbejdstagerrepræsentation. Endelig bør benchmarkingen foretages regelmæssigt og mindst hvert tredje år.

Alt i alt viste Kommissionens gennemgang, at benchmarking af praksisser for mangfoldighed er en værdifuld kilde til oplysninger om, i hvor høj grad institutter overholder kapitalkravsdirektivets bestemmelser om mangfoldighed. Benchmarkingen er også et nyttigt middel til at gøre status, da den giver et øjebliksbillede af situationen med hensyn til mangfoldighed og politikkerne hos de institutter, som er omfattet af kapitalkravsdirektivet, på forskellige tidspunkter.

Således er benchmarking af praksis for mangfoldighed et brugbart værktøj til at vurdere, hvor stor en indvirkning og effektivitet kapitalkravsdirektivets bestemmelser om mangfoldighed får med tiden. Regelmæssige benchmarkinger vil gøre det muligt at føre løbende tilsyn med overholdelsen af de relevante bestemmelser og holde øje med fremtidige tendenser på området for mangfoldighed, da der høstes flere erfaringer takket være disse forholdsvis nye krav. I kraft af gruppepres vil benchmarkingen endvidere kunne tilskynde til bedre praksis i branchen, idet gennemsigtigheden ved institutternes praksis for mangfoldighed øges.

Kommissionen er således overbevist om den samlede merværdi, der ligger i benchmarking af praksis for mangfoldighed, og den mener, at dette værktøj er vigtigt for i fremtiden at kunne udpege effekten af kapitalkravsdirektivets bestemmelser om mangfoldighed – idet der dog skal foretages mindre tilpasninger af værktøjet som skitseret i denne rapport. Derfor mener Kommissionen på nuværende tidspunkt ikke, at det bør overvejes at fremsætte et lovforslag om at ændre disse bestemmelser.