



Brüssel, 8.12.2016  
COM(2016) 774 final

**KOMISJONI ARUANNE EUROOPA PARLAMENDILE JA NÕUKOGULE**

**mitmekesistamistavade võrdlemise kohta direktiivi 2013/36/EL alusel**

## I. SISSEJUHATUS

Üldiselt tunnistatakse tõsiasi, et 2007.–2008. aasta finantskriisi ajal võtsid krediidasutused ja investeerimisühingud juhtimiskorras ja juhtkonna otsuste järelevalves esinenud puuduste tõttu hooletumalt riske.

Sellest lähtuvalt on kapitalinõuete direktiivi<sup>1</sup> eesmärk tugevdada krediidasutuste ja investeerimisühingute juhtorganite<sup>2</sup> järelevalve- ja otsustusvõimet mitmesuguste meetmete abil, muu hulgas juhtorganite koosseisu piisava mitmekesisuse tagamise kaudu.

Kapitalinõuete direktiivi artikli 161 lõike 5 kohaselt vaatab komisjon läbi mitmekesistamisvõrdluse alusel saadud tulemused, sealhulgas selle, kas mitmekesistamistavade võrdlus on asjakohane, ja esitab selle kohta Euroopa Parlamendile ja nõukogule aruande. Käesolev aruanne on koostatud seda direktiivi nõuet silmas pidades.

## II. TAUST

Juhtorganite mitmekesisuse nõue kehtestati selleks, et tagada, et nendes organites oleks esindatud palju eri taustaga ja pädevustega inimesi. See toetab sõltumatute arvamuste esitamist ja konstruktiivset arutelu ning aitab vältida grupimõtlemist, mida peetakse juhtorganite puuduliku järelevalvetegevuse põhjuseks minevikus.

Kapitalinõuete direktiivi põhjenduses 60 on selgitatud, et juhtorganid peaksid olema piisavalt mitmekülgsed vanuse, soo, geograafilise päritolu, hariduse ja ametialase tausta poolest. Töötajate esindatust juhtorganites võib samuti käsitleda kui head mitmekesisuse suurendamise võimalust. See annab tegelikud teadmised krediidasutuse või investeerimisühingu sisese toimimise kohta.

Kapitalinõuete direktiivi kohaselt peavad liikmesriigid või pädevad asutused nõudma, et krediidasutused ja investeerimisühingud pööraksid oma juhtorganite liikmete valikul tähelepanu suurele hulgale isikuomadustele ja pädevustele ning kehtestaksid selleks põhimõtted, millega edendataks mitmekesisust juhtorganis.<sup>3</sup>

Lisaks tunnistades<sup>4</sup>, et sooline tasakaal on elanikkonna asjakohase esindatuse jaoks eriti oluline, on kapitalinõuete direktiivis „olulistele“<sup>5</sup> krediidasutustele ja investeerimisühingutele kehtestatud nõue luua ametisse nimetamise komisjoni, kes peab i) otsustama, milline on juhtorganis alaesindatud soo esindatuse soovitatav sihtmärk, ja ii) valmistama ette strateegia selle kohta, kuidas suurendada alaesindatud soo hulka juhtorganis, et seda sihtmärki täita.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 26. juuni 2013. aasta direktiiv 2013/36/EL, mis käsitleb krediidasutuste tegevuse alustamise tingimusi ning krediidasutuste ja investeerimisühingute usaldatavusnõuete täitmise järelevalvet.

<sup>2</sup> Kapitalinõuete direktiivi artikli 3 lõike 1 punkti 7 kohaselt on „juhtorgan“ krediidasutuse või investeerimisühinguorgan, mille liikmed on nimetatud ametisse kooskõlas siseriikliku õigusega ja mille pädevuses on krediidasutuse või investeerimisühingu strateegia ja eesmärkide kehtestamine ja tegevuse üldine suunamine ning mis teostab järelevalvet ja kontrolli juhtkonna otsuste tegemise üle, ning millesse kuuluvad isikud, kes krediidasutuse või investeerimisühingu tegevust tegelikult juhivad.

<sup>3</sup> Kapitalinõuete direktiivi artikli 91 lõige 10.

<sup>4</sup> Kapitalinõuete direktiivi põhjendus 60.

<sup>5</sup> Kapitalinõuete direktiivi artikli 88 lõike 2 tähenduses kuuluvad siia alla oma suuruselt, sisemiselt korralduselt ning tegevuse laadilt, ulatuselt ja keerukuselt olulised krediidasutused ja investeerimisühingud.

<sup>6</sup> Kapitalinõuete direktiivi artikli 88 lõike 2 punkt a.

Krediidiasutused ja investeerimisühingud peavad kapitalinõuete määruse<sup>7</sup> artikli 435 lõike 2 punkti c kohase korrapärase üldjuhtimisteabe avalikustamise raames avaldama oma mitmekesistamispoliitika, selle eesmärgid ja asjakohased sihtmärgid ning ka selle, kui suures ulatuses neid on täidetud.

Väärrib märkimist, et mitmekesistamispoliitikat puudutavad kapitalinõuete direktiivi nõuded sarnanevad direktiivi 2014/95/EL nõuetele, mis puudutavad muu kui finantsteabe ja mitmekesisust käsitleva teabe avalikustamist<sup>8</sup>. Selle teabe alusel peavad börsil noteeritud ettevõtjad, sealhulgas börsil noteeritud krediidiasutused ja investeerimisühingud esitama põhimõtte „järgi või selgita“ alusel „haldus-, juht- ja järelevalveorganite suhtes kohaldatava mitmekesistamispoliitika aruande seoses näiteks selliste aspektidega nagu vanus, sugu või hariduslik ja ametialane taust; mitmekesistamispoliitika eesmärgid, kuidas seda on rakendatud ning selle tulemused aruandeperioodil“.

Kapitalinõuete direktiivi<sup>9</sup> kohaselt peavad pädevad asutused koguma krediidiasutuste ja investeerimisühingute avaldatud mitmekesistamisteavet ja kasutama seda mitmekesistamistavade võrdlemiseks. Pädevad asutused peavad esitama selle teabe Euroopa Pangandusjärelevalvele (EBA), kes peab mitmekesistamistavasid selle teabe alusel EL-i tasandil võrdlema.

Komisjon peab kapitalinõuete direktiivi artikli 161 lõike 5 alusel esitatud aruande kapitalinõuete direktiivi artikli 91 lõike 11 alusel saadud tulemused 31. detsembriks 2016 läbi vaatama, sealhulgas selle, kas mitmekesistamistavade võrdlus on asjakohane ja kas arvestatud on kõiki asjakohaseid EL-i ja rahvusvahelisel tasandil toimunud suundumusi, ning esitama selle kohta Euroopa Parlamendile ja nõukogule aruande. Kapitalinõuete direktiivi artikli 161 lõikes 5 mainitakse ka, et aruande võib esitada koos seadusandliku ettepanekuga, kui see on asjakohane.

Käesoleva läbivaatamise käigus toetub komisjon tulemustele, mis pärinevad EBA välja antud esimesest mitmekesistamistavade võrdluse aruandest<sup>10</sup>. Aruanne koostati liikmesriikidelt 2015. aastal kogutud teabe põhjal ja avaldati 8. juulil 2016.

Kooskõlas õigusliku nõudega esitatakse selles aruandes ülevaade asjaomastest suundumustest rahvusvahelisel tasandil (III osa), vaadatakse läbi esimese mitmekesistamistavade võrdluse analüüs (IV osa) ja hinnatakse võrdlusprotsessi sobivust (V osa). Saadud teabe alusel tehakse järeldused selle kohta, kuidas võrdlusanalüüsi tõhusamaks muuta ja kui kasulik on see analüüs EL-i mitmekesistamissuundumuste pidevaks jälgimiseks (VI osa).

### **III. RAHVUSVAHELINE KONTEKST**

Juhtorganite mitmekesisust puudutavad eri algatused on seotud peamiselt börsil noteeritud äriühingutega, kes tegutsevad mitmesugustes valdkondades. Seetõttu ei ole see teema ainult krediidiasutustele ja investeerimisühingutele suunatud.

<sup>7</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 26. juuni 2013. aasta määrus 575/2013, mis käsitleb krediidiasutuste ja investeerimisühingute usaldatavusnõudeid.

<sup>8</sup> See direktiiv tuleb üle võtta 6. detsembriks 2016.

<sup>9</sup> Kapitalinõuete direktiivi artikli 91 lõige 11.

<sup>10</sup> Aruanne, mis käsitleb mitmekesistamistavade võrdlust Euroopa Liidu tasandil, on saadaval aadressil <http://www.eba.europa.eu/-/eba-publishes-a-report-on-the-benchmarking-of-diversity-practices-at-european-union-level>.

Enamik mitmekesisust puudutavad algatused on seotud soolise mitmekesisusega. Paljude uuringute põhjal on leitud, et naiste osalemine juhatustes aitab äriühingute töötulemusi parandada<sup>11</sup> ning aina rohkem mitmekesistamispoliitika algatusi on suunatud sellele, et soodustada soolise mitmekesisuse tagamist ettevõtete kõrgeimais otsuseid tegevates organites.

Näiteks soovitas Majanduskoostöö ja Arengu Organisatsioon (OECD) 2013. aastal liikmesriikidel tungivalt suurendada naiste esindatust börsil noteeritud ettevõtete nõukogudes ja juhtorganites. Riigid kasutavad mitmesuguseid poliitikameetmeid, et täita püstitatud eesmärk ja suurendada naiste esindatust juhtkondades. Võetud meetmed ulatuvad seadusandlikest kvootidest ja vabatahtlikest eesmärkidest kuni soolise koosseisu avalikustamise nõueteni ja riigile kuuluvate ettevõtete riiklike algatusteni.

Mõned riigid on kehtestanud kohustusliku minimaalse naiste esindatusprotsendi ning on jõudnud väga kõrgete esindatusmääradeni (nt Islandil ja Norras peab naiste osakaal juhtkonnas olema 40 %; Prantsusmaal peab 2017. aastaks suurte börsil noteeritud ja noteerimata äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas naiste osakaal olema 40 %; Itaalias pidi 2015. aastaks suurte börsil noteeritud ja noteerimata äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas naiste osakaal olema 33 %). Paljud teised riigid on saavutanud soolise mitmekesisusega seoses paljulubavaid, kuigi tagasihoidlikumaid tulemusi, kehtestamata seejuures kohustuslike kvote. Näiteks Austraalias on börsil noteeritud äriühingute juhtkonna liikmete seas naisi peaaegu 22 %, <sup>12</sup> USA-s aga on S&P 500 ettevõtte kõigist juhtkonna liikmetest 19 % naised <sup>13</sup>. Teises äärmuses on riigid (nt Aasia Vaikse ookeani piirkonna riigid), kus naiste osakaal börsil noteeritud ettevõtete juhtkondades on väga madal – umbes 3% <sup>14</sup>.

Muud EL-is <sup>15</sup> kapitalinõuete direktiivi nõuete alusel kehtivad juhtorganite mitmekesisust puudutavad parameetrid (vanus, geograafiline päritolu, hariduslik ja ametialane taust) ei olnud rahvusvahelistes poliitikameetmetes ja tavades nii täpselt määratletud.

#### **IV. EBA ESIMISE KAPITALINÕUETE DIREKTIIVI KOHASE MITMEKESISTAMISVÕRDLUSE TULEMUSED**

Selle aasta alguses analüüsis EBA kapitalinõuete direktiivi kohaldamisalasse kuuluvaid krediitiasutusi ja investeerimisühinguid <sup>16</sup> esindava valimi mitmekesistamistavasid. Analüüsi jaoks kogusid andmeid riiklikud pädevad asutused. Võrdluse all oli kaks aspekti: i) kapitalinõuete direktiivi kohaselt nõutav krediitiasutuse või investeerimisühingu mitmekesistamispoliitika (sealhulgas selle võimalikud sihtmärgid) ja ii) kapitalinõuete

<sup>11</sup> Näiteks viimases IMF töödokumendis [„Gender Diversity in Senior Positions and Firm Performance: Evidence from Europe“ („Sooline mitmekesisus juhtivatel kohtadel ja ettevõtte tulemuslikkus Euroopa riikide näitel“), märts 2016] leitakse, et kui kõrgemas juhtkonnas või ettevõtte nõukogus asendada üks mees ühe naisega, on tulemuseks 8–13 baaspunkti suurem tulumäär.

<sup>12</sup> Korn Ferry Diversity Scorecard 2016 – Building Diversity in Asia Pacific Boardrooms.

<sup>13</sup> Edward Kameron, ISS, ‘Boardroom Refreshment. A Review of Trends at U.S. Firms’, 2015.

<sup>14</sup> Korn Ferry Diversity Scorecard 2016 – Building Diversity in Asia Pacific Boardrooms.

<sup>15</sup> Peale selle tuleks seoses mitmekesistamispoliitika algatustega seoses mainida ka seda, et EL ja peaaegu kõik (27) liikmesriigid on osalised puuetega inimeste õiguste ÜRO konventsioonis. Selle artiklis 31 (statistika ja andmete kogumine) nõutakse teabe, sh statistiliste ja uuringuandmete kogumist, et poliitikat oleks võimalik kujundada ja rakendada.

<sup>16</sup> Kaetud oli umbes 14 % kapitalinõuete direktiiviga reguleeritud krediitiasutuste ja investeerimisühingute koguarvust 27 EL-i liikmesriigis ja kaks EMP riiki (Island ja Norra), kes osalesid andmekogumises.

direktiiviga reguleeritud krediidasutuste ja investeerimisühingute praegused mitmekesistamistavad<sup>17</sup>.

### ***Mitmekesistamispoliitika***

2015. aastal kogutud andmete põhjal leidis EBA, et uuritavasse valimisse kuulunud krediidasutustest ja investeerimisühingutest on 35 % mitmekesistamispoliitika kasutusele võtnud. Taani oli ainus liikmesriik, kus mitmekesistamispoliitika oli kasutusel kõigis valimisse kuulunud krediidasutustes ja investeerimisühingutes. Rootsis oli see osakaal 93,3 %. Üle 60 % oli see ainult kolmes liikmesriigis: Hispaanias, Iirimaa ja Lätis<sup>18</sup>.

Mitmekesisuse aspektide osas tõdeti, et kolm neljandikku kasutusel olevast mitmekesistamispoliitikast tegeleb ametialase taustaga ning kaks kolmandikku soolise mitmekesisuse ja haridusliku taustaga. Ainult pooltes käsitletakse vanust ja 40 % geograafilist päritolu (geograafiline parameeter on asjakohane peamiselt nende krediidasutuste ja investeerimisühingute jaoks, kes tegutsevad rahvusvahelisel tasandil).

Mõni valimisse kuulunud krediidasutus või investeerimisühing oli seadnud juhtorganite mitmekesisusele spetsiifilised sihtmärgid, mis olid seotud ühe või mitme mitmekesisuse parameetriga<sup>19</sup>. Võrdlusest ilmnes, et üle kolmandiku valimisse kuulunud krediidasutustest ja investeerimisühingutest oli seadnud soolise esindatuse sihtmärgi. Kolmandikul neist<sup>20</sup> aga oli selleks sihtmärgiks seotud null protsenti, mis muudab eesmärgi mõttetuks. Enamikul juhtudel soolise mitmekesisusega seotud sihtmärke veel saavutatud ei ole<sup>21</sup> ning enamik krediidasutustest ja investeerimisühingutest ei täpsustanud ka ajavahemikku, mille jooksul nad neid saavutada soovivad<sup>22</sup>.

Seoses vanuse ja geograafilise päritoluga on mitmekesisuse sihtmärgid täidetud ainult alla kolmandiku juhtudest, kus need määratud olid. Haridusliku ja tööalase tausta puhul on seotud sihtmärgid täidetud vastavalt umbes 42 % ja 52 % juhtudest. Viimati nimetatud paremaid tulemusi võib põhjendada kapitalinõuete direktiivi kehtestatud sobivusnõuetega, mille kohaselt peab nii juhtorgani liikmetel eraldi kui ka juhtorganil kollektiivselt olema piisavad teadmised, oskused ja kogemus, et mõista krediidasutuse või investeerimisühingu tegevust, sealhulgas peamisi riske<sup>23</sup>.

Seega näitavad võrdluse tulemused, et enamik krediidasutusi ja investeerimisühinguid peab siiski veel töötama selle nimel, et võtta kasutusele kapitalinõuete direktiivi nõude kohane

<sup>17</sup> 864 krediidasutust või investeerimisühingut esitasid teavet oma mitmekesistamispoliitika kohta ja 873 oma tegeliku mitmekesisusega seotud olukorra kohta.

<sup>18</sup> Iga liikmesriigi täielikud tulemused on kirjas mitmekesistamistavade võrdlust käsitlevas EBA aruandes lk 6–7.

<sup>19</sup> Nende mitmekesisuse parameetrite puhul nõuab kapitalinõuete direktiiv ainult alaesindatud soo esindatust puudutavaid sihtmärke ning see kehtib ainult krediidasutuste ja investeerimisühingute suhtes, mis on oma suuruselt, sisemiselt korralduselt ning tegevuse laadilt, ulatuselt ja keerukuselt olulised.

<sup>20</sup> 92 uuringus osalenud krediidasutust või investeerimisühingut.

<sup>21</sup> Ainult 90 uuringus osalenud krediidasutust või investeerimisühingut teatasid, et nad on juba soolist mitmekesisust puudutavad sihtmärgid täitnud.

<sup>22</sup> Ainult 83 uuringus osalenud krediidasutust või investeerimisühingut oli määranud soolist mitmekesisust puudutavate sihtmärkide täitmiseks tähtaja.

<sup>23</sup> Kapitalinõuete direktiivi artikli 91 lõige 1 ja artikli 91 lõige 7.

mitmekesistamispoliitika ning täita ühe või mitme juhtorganite mitmekesisuse parameetriga seotud sihtmärke. Põhjuseks võib osaliselt olla see, et vastav nõue jõustus alles suhteliselt hiljuti – 2014. aastal.

### ***Mitmekesistamistavad***

Valimisse kuulunud krediidasutuste ja investeerimisühingute juhtorganite praeguse mitmekesisuse võrdlus näitas, et pilt on kirju, ning tõi esile selle, et kõigi mitmekesisuse parameetrite puhul on rohkem või vähem ruumi edasiseks arenguks.

Andmete põhjal selgus, et **sooline mitmekesisus** juhtorganites ei ole piisav: valimisse kuulunud krediidasutuste ja investeerimisühingute juhtidest on ainult 13,63 % naised. Kahel kolmandikul valimisse kuulunud krediidasutustest ja investeerimisühingutest ei ole aga üldse naisjuhte ning ainult 11 %-l on naistegevjuht. Samas on siiski näha ka positiivset suundumust: 2014. aastal tõusis tööle võetud naistegevjuhtide osakaal 19,39 %-ni; 2010.–2013. aastal oli see näitaja 15,17 %.

Kui vaadata järelevalvefunktsiooni, siis tegevjuhtkonda mittekuuluvate naisjuhtide osakaal on 18,90%<sup>24</sup> ja 39,18 %-l valimisse kuulunud krediidasutustest ja investeerimisühingutest ei olnud ühtki tegevjuhtkonda mittekuuluvat naisjuhti. Üldsuundumus on siiski positiivne: 2014. aastal tõusis uute tegevjuhtkonda mittekuuluvate värvatud naisjuhtide osakaal 22,15 %-ni, 2010.–2013. aastal oli see 18,52 %.

Kõik ülaltoodud andmed on kõigi vaadeldud riikide koguväärtused. Liikmesriikide tasandil võib naiste esindatus nii tegevjuhtidena kui ka järelevalvefunktsiooni täitjatena märkimisväärselt erineda (2,63 %–40,35 % tegevjuhtide osas ja 6,38 %–28,57 % tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete osas).

Esitatud andmete põhjal järeldas EBA, et naiste esindatust juhtorganites on võimalik suurendada, kui arvestada sellega, et see ei ole ainult krediidasutuste ja investeerimisühingute ülesanne, vaid ka liikmesriigid ise peavad looma sellise sotsiaalse raamistikku, mis toetab meeste ja naiste võrdseid võimalusi.

**Vanusega** seotud parameetri puhul on selgunud, et alla 40 aasta vanuste kategooria on tegevjuhtide seas vähe esindatud ja eriti vähe esindatud tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtkonna liikmete seas. Pääaegu kolmandik tegevjuhtkonda mittekuuluvaid juhtorgani liikmeid on üle 60 aasta vanused ja peaaegu veerandil valimis olnud krediidasutustest ja investeerimisühingutest oli tegevjuhtkonda mittekuuluvad juhtorgani liikmed, kes kuuluvad ainult ühte või kahte vanusekategoriasse. Need näitajad siiski liikmesriikide ning eri suuruses ja eri tüüpi krediidasutuste ja investeerimisühingute puhul varieeruvad (väiksematel krediidasutustel ja investeerimisühingutel on rohkem nooremisse vanusekategoriasse kuuluvaid juhte kui suurtel krediidasutustel). Tunnistades küll seda, et kõrgemasse vanuseklassi kuuluvate töötajate suurem osakaal tähendab pikemat erialast kogemust, jõudis EBA siiski järeldusele, et krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid oma juhtorganite vanuselist koosseisu diferentseerima, et tagada vajalik perspektiivide ja erialase kogemuse paljusus.

**Geograafilise päritolu** suhtes märkis EBA, et rahvusvaheliselt tegutsevatel krediidasutustel ja investeerimisühingutel peaksid juhtorganid koosnema geograafiliselt eri taustaga

---

<sup>24</sup> See koguarv sisaldab ka Islandi ja Norra näitajaid, kus EBA andmete kohaselt on naiste esindatus vastavalt 52,38 % ja 35 %.

esindajatest, et tagada piisavad kultuuri, turu eripärade ja õigusraamistiku alased teadmised piirkondadest, kus krediidasutus või investeerimisühing tegutseb. Võrdlusest aga ilmneb, et enamiku suuremate analüüsitud krediidasutuste ja investeerimisühingute juhtorganite koosseisus ei ole kõigi nende geograafiliste piirkondade esindajaid<sup>25</sup>, kus asutus tegutseb. Väiksematest analüüsitud krediidasutustest ja investeerimisühingutest teatasid umbes pooled, et neil on esindajad kõigist piirkondadest, kus nad tegutsevad. Paljudel juhtudel võib aga selle taga olla tõsiasi, et krediidasutus või investeerimisühing tegutsebki ainult ühes geograafilises piirkonnas.

**Erialase tausta** puhul uuris EBA töökogemuse pikkust ja valdkonda, kus kogemus oli omandatud. Ootuspäraselt oli enamikul valimisse kuulunud krediidasutuste ja investeerimisühingute tegevjuhtidel töökogemus finantssektoris ja juhtimisvaldkonnas ning enamikul tegevjuhtkonda mittekuuluvatel juhtorgani liikmetel finantssektoris ja akadeemilises valdkonnas. Finantssektoris töötatud aeg oli tavaliselt pikk (üle 20 aasta) väga paljude tegevjuhtide ja tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete puhul.

**Haridusliku tausta** poolest oli kõige rohkem ärijuhtimis- ja majandusharidusega inimesi. Enamik krediidasutustes ja investeerimisühingutes oli tegevjuhtide puhul tegemist ainult ühte või kahte hariduslikku tausta omavate isikutega, kuid järelevalvefunktsiooni täitvate isikute seas oli hariduslik taust tavaliselt mitmekesisem.

Ülalolevate tulemuste tõlgendamisel tuleb arvestada tegevjuhtimis- ja järelevalvefunktsiooni vahelist proportsionaalsust ja isikute arvu erinevust. EBA aruandes on seetõttu ka nimetatud, et väiksematel äriühingutel (ja eelkõige teatud tüüpi investeerimisühingutel), kus juhtorganites on vähe liikmeid, on raskem mitmekesisest hariduslikku tausta tagada kui keskmise suurusega ja suurtes ettevõtetes. On jõutud ka järeldusele, et mitmekesisust kõigis selle aspektides on lihtsam saavutada tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas, sest tavaliselt on järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani koosseis laiem.

Esimese mitmekesistamise võrdlusanalüüsi tulemuste hindamisel tuleb arvestada ka seda, et kapitalinõuete direktiivi mitmekesistamisnõuded jõustusid alles hiljuti ja muutuste ilmnemiseks juhtorganite koosseisus kulub tavaliselt aega. Kuna nende suhteliselt uute mitmekesistamisnõuete mõju ilmnemiseks kulub aega, jätkab komisjon regulaarsete EBA võrdlusanalüüside abil selle valdkonna suundumuste põhjalikku jälgimist.

## V. VÕRDLUSPROTSESSI SOBIVUS

Esimese sellelaadse analüüsi põhjal saab mitmekesistamistavade võrdlusprotsessi eri aspektide kohta teha mitmesuguseid järeldusi ja anda eri soovitusi, et hõlbustada edaspidi regulaarset võrdlemist.

### *Võrdluse ulatus*

Võrdlusprotsessis osalenud kapitalinõuete direktiivi kohaldamisalasse kuuluvad krediidasutused ja investeerimisühingud valis EBA üksuste esindava valimina: vähemalt 10 % iga liikmesriigi krediidasutustest ja investeerimisühingutest osales andmete kogumises ning valim koostati eri suurusega ja tüüpi üksustest. Valimi suurus ja koosseis näib olevat sobiv. Valim peegeldab tasakaalu, mis tuleb leida kahe teguri vahel: ühelt poolt vajadus

<sup>25</sup> EBA võrdluse raames määratleti järgmised geograafilised piirkonnad: EL/EMP, EL-i/EMP-väline Euroopa, Aafrika, Ameerika, Aasia, Austraalia.

tagada, et valim oleks piisavalt suur ja esindatav, et oleks võimalik teha sisulisi järeldusi, ja teiselt poolt tuleb jälgida, et protsessis osalejatele (krediidiasutused ja investeerimisühingud, pädevad asutused ja EBA) ei tekitataks liigset koormust.

Võrdlusprotsessis vaadeldi juhtorganite mitmekesisuse põhiparameetreid, mis on määratletud kapitalinõuete direktiivis: sugu, vanus, geograafiline päritolu, hariduslik ja ametialane taust. Esimesest võrdlusanalüüsist jäi siiski välja üks aspekt, millega kapitalinõuete direktiivi määratluse järgi saab tõhusalt juhtorgani mitmekesisust suurendada ja eri vaatenurki koguda. Nimelt ei vaadeldud töötajate esindatust. Kõigi mitmekesisuse aspektide täielikuks peegeldamiseks kapitalinõuete direktiivi kohaselt tuleks edasiste hindamiste raames koguda andmeid selle kohta, millist kasu saavad krediidiasutused ja investeerimisühingud juhtorganitele töötajate esindatusest. See peab olema kooskõlas asjakohaste siseriiklike õigusaktidega.

### ***Andmekogumisprotsess***

Pärast esimest kapitalinõuete direktiivi kohast mitmekesistamisvõrdlust esitas EBA tagasiside, mille kohaselt saab edaspidi paljusid aspekte paremini käsitleda, et tagada parem andmekvaliteet. EBA on välja toonud järgmised valdkonnad, mida saab esimesest analüüsist õpitu põhjal parandada.

- Teatud kontseptsioone tuleb täpsustada ja mõnede küsimuste sõnastust parandada, et teemadest arusaamine oleks ühene. See puudutab näiteks geograafilise päritolu mõistet.
- Andmete kogumist saab lihtsustada IT-vahendite abil.
- Kõigi andmekogumistasandite puhul saab rakendada täiendavaid andmekvaliteedikontrolle, et kogutud andmed oleksid täielikud ja järjepidevad.

Komisjon soovib EBA-l jätkata tööd esimesest analüüsist õpitu põhjal ja sujundada selle varal edasisi võrdlusi. Samuti tuleb kindlaks teha takistused ja arendamist vajavad valdkonnad, et parandada tulevasi mitmekesistamisvõrdlusi.

Mitmekesistamisvõrdluse andmete kogumise ühtsustamiseks võib EBA kaaluda, kas omaalgatuslike juhiste koostamine võiks andmekogumisprotsessi veelgi lihtsustada.

### ***Tulemuste esitamine***

Kuigi EBA kogutud andmed ja teave annavad hetkeseisust hea pildi, tuleb siiski teatud tulemuste esitamise aspektid üle vaadata, et tulevaste võrdlusanalüüside puhul saaks andmeid esitada veelgi informatiivsemalt.

Üks soovitus on, et EBA käsitleks „oluliste“ krediidiasutuste ja investeerimisühingute rühma tulemusi täpsemalt. Tulevastes võrdlusaruannetes võiks hinnata, millises ulatuses täidavad „olulised“ krediidiasutused ja investeerimisühingud nõuet seada soolise esindatuse sihtmärk ja kas krediidiasutused ja investeerimisühingud, kes on seadnud soolise esindatuse kohta eraldi sihtmärgi, saavutavad paremaid tulemusi kui need, kes seda konkreetset sihtmärki ei ole seadnud.

Krediidiasutuste ja investeerimisühingute juhtide geograafilise päritolu andmete hulka soovitatakse lisada ka nende geograafiliste piirkondade arv, kus analüüsitavad krediidiasutused ja investeerimisühingud tegutsevad. Sellise teabe puudumisel on näiteks raske hinnata, kui paljud sellistest krediidiasutustest ja investeerimisühingutest, kellel on esindajad kõigist tegevuspiirkondadest, tegutsevadki ainult ühes piirkonnas.

Tulemusi saab paremini esitada ka siis, kui selgemalt eristada krediidasutusi ja investeerimisühinguid, kellel on olemas mitmekesistamispoliitika, mitmekesistamisega seotud sihtmärgid või mõlemad. Kõigis võrreldavates osades tuleb andmed esitada samade kategooriatena, sh kogu EL-i hõlmavad keskmised, ning kõik näitajad ja mõisted peavad olema selgelt määratletud.

### ***Võrdluse ajastus***

Esimese võrdlusaruande koostas EBA 2015. aastal kogutud teabe alusel. Krediidasutuste ja investeerimisühingute juhtorganite mitmekesisust puudutavad kapitalinõuete direktiivi nõuded kehtivad aga alates 2014. aastast. Seega oli nende jõustumisest möödunud suhteliselt lühike aeg.

EBA andmete kohaselt esitasid seega mõned krediidasutused ja investeerimisühingud teavet plaanitava, mitte juba vastu võetud mitmekesistamispoliitika kohta. Seetõttu on oht, et tegelikult vastu võetud ja rakendatud poliitika osutub erinevaks praeguses etapis esitatust. Nõuete lühikesest kehtivusajast tulenevalt võib kapitalinõuete direktiivi mitmekesistamissätete mõju hindamiseks ka veel liiga vähe aega kulunud olla.

Kapitalinõuete direktiivi artikli 91 lõikes 11 ei mainita sõnaselgelt, kui sageli tuleb võrdlust teha. Sellegipoolest on võrdlusanalüüsi regulaarsus oluline, et pidevalt jälgida, kas krediidasutus või investeerimisühing täidab mitmekesisusnõudeid, ja teha kindlaks nende mitmekesistamistavade suundumused. Regulaarsete võrdluste tulemused avalikustatakse ning see võib ajendada krediidasutusi ja investeerimisühinguid oma mitmekesistamistavasid parandama, sest selline vastastikune surve avaldab teatavat mõju.

Juhtorgani liikmete mandaadi tavapärasest pikkusest lähtudes leiab komisjon, et võrdlusanalüüsi ei ole vaja teha igal aastal. Kahe võrdlusanalüüsi vaheline aeg ei tohiks aga siiski tulevikus olla üle kolme aasta.

## **VI. JÄRELDUSED**

Kapitalinõuete direktiivi artikli 161 lõikes 5 sätestatud kohustuse kohaselt vaatas komisjon kapitalinõuete direktiivi artikli 91 lõike 11 alusel saadud tulemused läbi ja hindas mitmekesistamistavade võrdluse asjakohasust.

Võrdlustulemuste läbivaatamine näitas, et mitmekesistamispoliitika rakendamisel ning krediidasutuste ja investeerimisühingute juhtorganite mitmekesisema koosseisu saavutamisel on veel arvestataval määral arenguruumi. Mis puudutab kapitalinõuete direktiivi järgimist, siis näitas võrdlus, et enamik valimisse kuulunud krediidasutustest ja investeerimisühingutest ei ole praeguseks täitnud nõuet võtta kasutusele juhtorganite mitmekesisust soodustav poliitika. Seda, millises ulatuses „olulised“ krediidasutused ja investeerimisühingud täidavad kapitalinõuete direktiivi nõuet seada soolist esindatust puudutav sihtmärk, ei olnud võimalik hinnata. Võrdlusest aga ilmnes, et enamik soolise esindatuse sihtmärgi seadnud krediidasutusi ja investeerimisühinguid ei ole veel seda sihtmärki täitnud ega/või ei ole määranud selle täitmiseks tähtaega. Tulemus ei olenenud sellest, kas sihtmärk oli vabatahtlik või kohustuslik. Kuigi tulemusi võib osaliselt põhjendada sellega, et nõuded hakkasid kehtima alles hiljuti, näitavad need siiski, et krediidasutused ja investeerimisühingud ning järelevalveasutused peavad jätkama tööd selle nimel, et ettenähtud mitmekesistamispoliitika võetaks nõuetekohaselt kasutusele.

Võrdlusprotsessi sobivuse läbivaatamisel ilmnemid mõned aspektid, mida võiks parandada edasisi analüüsi silmas pidades. Eelkõige peaks võrdlus ja tulemuste esitamine aitama mõista, millisel määral täidavad „olulised“ krediidasutused ja investeerimisühingud nõuet seada naiste esindatust puudutav sihtmärk. Võrdluse tuleks kaasata ka töötajate esindatuse parameeter. Võrdlus peaks toimuma regulaarsete ajavahemike järel ja vähemalt iga kolme aasta tagant.

Kokkuvõttes näitas komisjoni läbivaatamine, et mitmekesistamisvõrdlus annab väärtuslikku teavet selle kohta, millisel määral krediidasutused ja investeerimisühingud täidavad kapitalinõuete direktiivi mitmekesistamisnõudeid. Analüüs on ka kasulik hindamisvahend, kajastades kapitalinõuete direktiivi kohaldamisalasse kuuluvate krediidasutuste ja investeerimisühingute mitmekesisuse ja mitmekesistamispoliitika hetkeseisu.

Seega on mitmekesistamistavade võrdlus kasulik vahend kapitalinõuete direktiivi mitmekesistamisnõuete mõju ja tõhususe regulaarseks hindamiseks. Regulaarsed võrdlusanalüüsid annavad võimaluse pidevalt jälgida asjakohaste sätete järgimist ja näha mitmekesisusega seotud tulevikusuundumusi. Arvestada tuleb sellega, et need nõuded hakkasid kehtima suhteliselt hiljuti ja aja jooksul tuleb kogemusi aina juurde. Krediidasutuste ja investeerimisühingute mitmekesistamistavade läbipaistvuse parandamise kaudu võib võrdlemine edendada asjaomastes sektorites parimate tavade kasutust, sest vastastikune surve avaldab mõju.

Seega võib öelda, et komisjon on mitmekesistamistavade võrdluse üldise lisaväärtusega rahul ja peab seda oluliseks vahendiks edaspidisel kapitalinõuete direktiivi mitmekesistamissätete mõju hindamisel. Vaja on teha ainult mõned väikesed muudatused, mis on selles aruandes välja toodud. Komisjon leiab, et praegu ei ole vajalik esitada seadusandlikku ettepanekut nende sätete muutmiseks.