



Bruxelles, 8.12.2016.
COM(2016) 774 final

IZVJEŠĆE KOMISIJE EUROPSKOM PARLAMENTU I VIJEĆU
o vrednovanju praksi povezanih s raznolikošću u skladu s Direktivom 2013/36/EU

I. UVOD

Općenito se smatra da su nedostaci u sustavima upravljanja i u praćenju upravljačkih odluka pridonijeli rizičnom ponašanju institucija u razdoblju uoči financijske krize 2007. – 2008.

Stoga se Direktivom o kapitalnim zahtjevima¹ (CRD) nastoji ojačati sposobnost upravljačkih tijela² kreditnih institucija i investicijskih društava (u daljnjem tekstu: „institucije”) da provode učinkovit nadzor i donose učinkovite odluke koristeći se nizom mjera, među ostalim osiguravanjem dostatne raznolikosti sastava upravljačkih tijela.

Člankom 161. stavkom 5. CRD-a od Komisije se zahtijeva da provjeri i izvijesti Europski parlament i Vijeće o rezultatima ostvarenima određivanjem referentnih vrijednosti za raznolikost, uključujući primjerenost praksi za usporedbu raznolikosti. Ovo je izvješće pripremljeno u skladu s tim zahtjevom.

II. KONTEKST

Zahtjev koji se odnosi na raznolikost upravljačkih tijela uveden je kako bi se osiguralo da je u takvim tijelima zastupljen širok raspon zanimanja i sposobnosti. Time se potiču nezavisnost mišljenja i konstruktivne rasprave, čime se sprečava pojava „grupnog mišljenja”, za koje se smatra da je dovelo do nedovoljnog stupnja nadzora koji je upravljačko tijelo provodilo u prošlosti.

U uvodnoj izjavi 60. CRD-a objašnjava se da upravljačka tijela moraju biti dovoljno raznolika s obzirom na dob, spol, geografsko podrijetlo te obrazovanje i profesionalno iskustvo. Zastupljenost zaposlenika smatra se još jednim od pozitivnih načina poboljšanja raznolikosti jer je perspektiva zaposlenika jedna od ključnih perspektiva, a važno je i njihovo stvarno poznavanje načina funkcioniranja institucije.

Prema CRD-u, države članice ili nadležna tijela moraju od institucija zahtijevati da pri zapošljavanju članova svojih upravljačkih tijela uzmu u obzir brojne kvalitete i sposobnosti te da u tu svrhu uspostave politiku kojom se promiče raznolikost upravljačkih tijela³.

Osim toga, uviđajući⁴ da je ravnoteža među spolovima „posebno važna kako bi se osigurala odgovarajuća zastupljenost populacije”, CRD-om se zahtijeva da „značajne”⁵ institucije osnuju odbor za imenovanja koji i. odlučuje o ciljanoj zastupljenosti spola koji je premalo zastupljen u upravljačkom tijelu i ii. priprema politiku o načinu povećavanja broja premalo zastupljenog spola u upravljačkom tijelu kako bi se postigla ciljana zastupljenost⁶.

¹ Direktiva 2013/36/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. lipnja 2013. o pristupanju djelatnosti kreditnih institucija i bonitetnom nadzoru nad kreditnim institucijama i investicijskim društvima.

² Prema članku 3. stavku 1. točki (7) CRD-a „upravljačko tijelo” znači tijelo, odnosno tijela institucije, imenovano u skladu s nacionalnim pravom, koje je ovlašteno odrediti strategiju, ciljeve i opće usmjerenje institucije, a koje nadzire i prati odlučivanje u vezi s upravljanjem te uključuje osobe koje stvarno upravljaju poslovanjem institucije.

³ Članak 91. stavak 10. CRD-a.

⁴ Uvodna izjava 60. CRD-a.

⁵ U članku 88. stavku 2. CRD-a pojam „značajan” odnosi se na veličinu i unutarnju organizaciju institucija te vrstu, opseg i složenost njihovih poslova.

⁶ Članak 88. stavak 2. točka (a) CRD-a.

Institucije moraju objaviti svoju politiku raznolikosti, njezinu svrhu i sve njezine relevantne ciljeve te opseg u kojem su svrha i ciljevi ostvareni u okviru redovitih objava o korporativnom upravljanju propisanih člankom 435. stavkom 2. točkom (c) Uredbe o kapitalnim zahtjevima⁷ (CRR).

Treba napomenuti da su zahtjevi CRD-a koji se odnose na politike raznolikosti slični onima iz Direktive 2014/95/EU o objavljivanju nefinancijskih informacija i informacija o raznolikosti,⁸ kojom se od poduzeća uvrštenih na burzu, uključujući kreditne institucije i investicijska društva, zahtijeva da objavljuju „opis politike raznolikosti koja se primjenjuje u vezi s administrativnim, upravljačkim i nadzornim tijelima poduzeća s obzirom na aspekte kao što su, na primjer, dob, spol ili obrazovanje i struka te ciljeve politike raznolikosti, način na koji se ona provodi i rezultate u izvještajnom razdoblju” prema načelu „usklađi se ili objasni”.

CRD-om⁹ se od nadležnih tijela zahtijeva i da od institucija prikupljaju informacije o raznolikosti te da ih upotrebljavaju za utvrđivanje referentnih praksi povezanih s raznolikošću. Nadležna tijela moraju pružiti te informacije i Europskom nadzornom tijelu za bankarstvo (EBA), koje će ih upotrebljavati za utvrđivanje referentnih praksi povezanih s raznolikošću na razini EU-a.

Člankom 161. stavkom 5. CRD-a, na temelju kojega se podnosi ovo izvješće, od Komisije se zahtijeva da do 31. prosinca 2016. provjeri i izvijesti Europski parlament i Vijeće o rezultatima ostvarenima u skladu s člankom 91. stavkom 11. CRD-a, uključujući primjerenost praksi za usporedbu raznolikosti uzimajući u obzir sva relevantna kretanja u EU-u i na međunarodnoj razini. U članku 161. stavku 5. CRD-a spominje se i mogućnost podnošenja tog izvješća zajedno s prijedlogom zakonodavnog akta, prema potrebi.

Komisija se pri preispitivanju koristila nalazima prvog izvješća o vrednovanju raznolikosti¹⁰ koje je izdalo Europsko nadzorno tijelo za bankarstvo. Izvješće je sastavljeno na temelju informacija prikupljenih u državama članicama 2015., a objavljeno je 8. srpnja 2016.

U skladu s tim pravnim zahtjevom, u ovom se izvješću analiziraju važne promjene na međunarodnoj razini (dio III.), preispituju rezultati prvog vrednovanja raznolikosti (dio IV.) i ocjenjuje primjerenost procesa vrednovanja (dio V.). Na temelju toga donosi se zaključak o načinima poboljšanja učinkovitosti provedbe tih vrednovanja i o njihovoj koristi kao instrumentu za stalni nadzor razvijanja raznolikosti u EU-u (dio VI.).

III. MEĐUNARODNI KONTEKST

Razne inicijative kojima se rješava pitanje raznolikosti upravljačkih tijela odnose se uglavnom na poduzeća koja su uvrštena na burzu iz različitih sektora poslovanja, stoga se ovaj odjeljak ne odnosi konkretno na kreditne institucije i investicijska društva.

⁷ Uredba (EU) br. 575/2013 Europskog parlamenta i Vijeća od 26. lipnja 2013. o bonitetnim zahtjevima za kreditne institucije i investicijska društva.

⁸ Rok za prenošenje ove Direktive je 6. prosinca 2016.

⁹ Članak 91. stavak 11. CRD-a.

¹⁰ Izvješće o vrednovanju praksi povezanih s raznolikošću na razini Europske unije, dostupno na <http://www.eba.europa.eu/-/eba-publishes-a-report-on-the-benchmarking-of-diversity-practices-at-european-union-level>.

Većina inicijativa usmjerenih na raznolikost odnose se na raznolikost spolova. U znatnom broju studija ističe se da prisutnost žena u odborima donosi korist u smislu da se poboljšava uspješnost poduzeća¹¹ te se sve većim brojem političkih inicijativa nastoji promicati povećana raznolikost spolova u tijelima poduzeća koja donose odluke na najvišoj razini.

Na primjer, Organizacija za gospodarsku suradnju i razvoj (OECD) poslala je 2013. snažnu poruku preporukom državama članicama da povećaju zastupljenost žena u odborima i višem rukovodstvu poduzeća uvrštenih na burzu. Države se koriste raznim mjerama politike kako bi postigle cilj povećane zastupljenosti žena u odborima, od zakonskih kvota i dobrovoljnih ciljeva do zahtjeva za objavljivanjem podataka o raznolikosti i vladinih inicijativa za poduzeća u državnom vlasništvu.

Neke su se države opredijelile za obvezne minimalne postotke zastupljenosti žena te su u njima razine zastupljenosti relativno visoke (npr. u Islandu i Norveškoj propisana zastupljenost žena u odborima iznosi 40 %; u Francuskoj se zahtijeva da do 2017. među neizvršnim direktorima u velikim poduzećima koja jesu i onima koja nisu uvrštena na burzu bude 40 % žena; u Italiji se zahtijevalo da do 2015. među izvršnim i neizvršnim direktorima u poduzećima koja su uvrštena na burzu i poduzećima u državnom vlasništvu bude 33 % žena). U nekoliko drugih država zabilježene su obećavajuće, iako niže stope raznolikosti spolova bez postojanja obveznih kvota. Na primjer, u Australiji žene čine gotovo 22 % svih članova odbora poduzeća uvrštenih na burzu,¹² dok u SAD-u žene čine 19 % svih direktora poduzeća iz sastava S&P 500 indeksa¹³. Međutim, postoje države, kao što su one u azijsko-pacifičkoj regiji, u kojima je udio žena u odborima poduzeća uvrštenih na burzu i dalje vrlo nizak i iznosi oko 3 %¹⁴.

Ostale dimenzije raznolikosti u EU-u¹⁵ obuhvaćene zahtjevima iz CRD-a (dob, geografsko podrijetlo, obrazovanje i profesionalno iskustvo) manje su zastupljene u međunarodnim politikama i praksama povezanim s raznolikošću upravljačkih tijela.

IV. GLAVNI REZULTATI PRVOG VREDNOVANJA RAZNOLIKOSTI CRD-a KOJU JE PROVELO EUROPSKO NADZORNO TIJELO ZA BANKARSTVO

Europsko nadzorno tijelo za bankarstvo je ranije ove godine analiziralo prakse povezane s raznolikošću na reprezentativnom uzorku¹⁶ institucija CRD-a, za koje su podatke prikupila nadležna nacionalna tijela. Vrednovanje je uključivalo dva aspekta: i. politike raznolikosti koje, prema CRD-u, moraju biti uvedene u institucijama (uključujući moguće ciljeve koje određuju te politike) i ii. trenutačne prakse institucija CRD-a povezane s raznolikošću¹⁷.

¹¹ Na primjer, u nedavno objavljenom radnom dokumentu MMF-a („Raznolikost spolova na visokim pozicijama i poslovanje poduzeća: pokazatelji iz Europe”, ožujak 2016.) potvrđeno je da se zamjena jednog muškarca jednom ženom u višem rukovodstvu ili u upravnom odboru može povezati s povećanjem povrata na imovinu u iznosu od 8 do 13 baznih bodova.

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 Osim toga, kao dodatna razina politika raznolikosti, EU i gotovo sve države članice (njih 27) potpisnice su Konvencije UN-a o pravima osoba s invaliditetom, kojom se u članku 31. o Statistici i prikupljanju podataka zahtijeva prikupljanje podataka, uključujući statističke i istraživačke podatke, koji bi omogućili oblikovanje i provedbu politika.

¹⁶ Uzorak uključuje oko 14 % svih institucija CRD-a u 27 država članica EU-a i dvjema državama EGP-a (Island i Norveška) koje su sudjelovale u postupku prikupljanja podataka.

¹⁷ Podatke o svojim politikama raznolikosti dostavile su 864 institucije, dok ih je 873 dostavilo podatke o svojoj trenutačnoj situaciji u pogledu raznolikosti.

Politike raznolikosti

Europsko nadzorno tijelo za bankarstvo je na temelju podataka prikupljenih 2015. otkrilo da je samo oko 35 % institucija u ispitanom uzorku donijelo politiku raznolikosti. Danska je jedina država članica u kojoj su sve institucije obuhvaćene uzorkom imale uvedenu politiku raznolikosti. Taj postotak iznosio je 93,3 % u Švedskoj te je bio iznad 60 % u još samo tri države članice: Španjolskoj, Irskoj i Latviji¹⁸.

Kad je riječ o dimenzijama raznolikosti koje se spominju u Izvješću, tri četvrtine uvedenih politika raznolikosti odnose se na profesionalno iskustvo, dok se oko dvije trećine odnosi na raznolikost spolova i obrazovanje. Samo ih se polovina odnosi na dob, dok se 40 % odnosi na geografsko podrijetlo (uz napomenu da je geografska dimenzija važna uglavnom za institucije koje djeluju na međunarodnoj razini).

Neke su institucije obuhvaćene uzorkom odredile konkretne ciljeve za raznolikost svojih upravljačkih tijela s obzirom na jednu dimenziju raznolikosti ili više njih¹⁹. Vrednovanjem se utvrdilo da je više od trećine institucija obuhvaćenih uzorkom odredilo cilj u pogledu zastupljenosti spolova. Međutim, kad je riječ o oko trećini njih,²⁰ taj je cilj iznosio nula posto, što ga zapravo čini nevažnim. U većini slučajeva, ciljevi u pogledu raznolikosti spolova još uvijek nisu postignuti,²¹ a većina institucija nije odredila rok u kojem namjeravaju postići svoj cilj²².

Kad je riječ o dobi i geografskom podrijetlu, trenutačni su ciljevi u pogledu raznolikosti ostvareni u manje od trećine slučajeva za koje su utvrđeni. Kad je riječ o obrazovanju i profesionalnom iskustvu, utvrđeni ciljevi ostvareni su u 42 % odnosno 52 % slučajeva. Moguće je da su ovi poboljšani rezultati povezani sa zahtjevima primjerenosti koji su uvedeni CRD-om, a prema kojima članovi upravljačkih tijela moraju posjedovati, kako pojedinačno tako i zajednički, prikladno znanje, vještine i iskustvo kako bi bili u mogućnosti razumjeti aktivnosti institucije, uključujući glavne rizike²³.

Sve u svemu, rezultati vrednovanja pokazuju da većina institucija još uvijek mora poduzeti neke radnje kako bi se uskladile sa zahtjevom CRD-a u pogledu uvođenja politika raznolikosti te kako bi ostvarili ciljeve utvrđeni za jednu dimenziju raznolikosti svojih upravljačkih tijela ili više njih. To može djelomično biti u vezi s činjenicom da je taj zahtjev relativno nedavno stupio na snagu, i to 2014.

Prakse povezane s raznolikošću

Vrednovanje trenutačne raznolikosti unutar upravljačkih tijela institucija obuhvaćenih uzorkom ukazuje na neujednačeno stanje i na činjenicu da je, kad je riječ o svim dimenzijama raznolikosti, moguće daljnje djelovanje u različitom opsegu.

Podaci pokazuju da upravljačka tijela imaju nedovoljnu **raznolikost spolova** jer je samo 13,63 % izvršnog osoblja u institucijama obuhvaćenima uzorkom ženskog spola. Osim toga, u

¹⁸ Potpuni rezultati po državi članici dostupni su na stranicama 6. i 7. Izvješća Europskog nadzornog tijela za bankarstvo o vrednovanju praksi povezanih s raznolikošću.

¹⁹ Od svih dimenzija raznolikosti, CRD-om se zahtijeva određivanje ciljeva samo za spol koji je premalo zastupljen, i to samo u slučaju institucija koje su „značajne” u smislu njihove veličine, unutarnje organizacije te vrste, područja primjene i složenosti njihovih aktivnosti.

²⁰ Podatak se odnosi na 92 ispitane institucije.

²¹ Samo je 90 ispitanih institucija navelo da su već ostvarile svoje ciljeve u pogledu raznolikosti spolova.

²² Samo su 83 ispitane institucije odredile rok za ostvarivanje ciljeva u pogledu raznolikosti spolova.

²³ Članak 91. stavak 1. i članak 91. stavak 7. CRD-a.

više od dvije trećine institucija obuhvaćenih uzorkom uopće nema ženskih izvršnih direktora, dok su u samo 11 % institucija žene na poziciji glavnog izvršnog direktora. No čini se da postoji pozitivan trend: postotak novozaposlenih ženskih izvršnih direktora u 2014. porastao je na 19,39 %, dok je u razdoblju 2010. – 2013. iznosio 15,17 %.

Kad je riječ o nadzornim funkcijama, postotak ženskih neizvršnih direktora iznosi 18,90 %, ²⁴ dok u 39,18 % institucija obuhvaćenih uzorkom uopće nema ženskih neizvršnih direktora. Uočava se pozitivan trend u postotku novozaposlenih ženskih neizvršnih direktora, koji je porastao na 22,15 % u 2014., dok je u razdoblju 2010. – 2013. iznosio 18,52 %.

Svi navedeni podaci predstavljaju ukupne vrijednosti za sve države obuhvaćene istraživanjem; na razini država članica zastupljenost žena u izvršnim i nadzornim funkcijama znatno se razlikuje (od 2,63 % do 40,35 % za izvršnu funkciju i od 6,38 % do 28,57 % za neizvršnu funkciju).

Na temelju predstavljenih podataka Europsko nadzorno tijelo za bankarstvo zaključuje da je moguće povećati zastupljenost žena u upravljačkim tijelima, ali napominje da provedba društvenog okvira kojim se potiču jednake prilike za žene i muškarce nije samo odgovornost institucija, nego i država članica.

Kad je riječ o **dobnoj** dimenziji, dobna skupina „mlađih od 40” relativno je slabo zastupljena među izvršnim direktorima, a pogotovo među neizvršnim direktorima. Gotovo je trećina neizvršnih direktora starija od 60 godina, dok u gotovo četvrtini institucija obuhvaćenih uzorkom neizvršni direktori pripadaju samo jednoj dobnoj skupini ili dvjema dobnim skupinama. Međutim, postoje razlike među državama članicama te među institucijama različitih veličina i vrsta (u manjim kreditnim institucijama i investicijskim društvima veći je broj direktora u mlađim dobnim skupinama nego u većim kreditnim institucijama). Iako uviđa da je veća zastupljenost starijih dobnih skupina povezana s duljim profesionalnim iskustvom, Europsko nadzorno tijelo za bankarstvo zaključuje da bi institucije trebale nastojati dobnu strukturu svojih odbora učiniti raznolikijom kako bi osigurale nužnu raznovrsnost perspektiva i profesionalnih iskustava.

Kad je riječ o **geografskom podrijetlu**, Europsko nadzorno tijelo za bankarstvo ističe da bi institucije koje su aktivne na međunarodnoj razini trebale imati upravljačka tijela koja su geografski raznolika kako bi se osigurala dovoljna količina znanja o kulturi, specifičnostima tržišta i zakonskim okvirima područja u kojima ta institucija djeluje. Međutim, iz vrednovanja je vidljivo da u upravljačkim tijelima većine većih analiziranih kreditnih institucija i investicijskih društava nisu zastupljena sva geografska područja ²⁵ u kojima pojedina institucija posluje. Kad je riječ o manjim analiziranim institucijama, pokazalo se da su u više od polovine njih zastupljena sva njihova područja poslovanja, no moguće je da u nekim slučajevima to proizlazi iz činjenice da institucija djeluje samo u jednom geografskom području.

Kad je riječ o **profesionalnom iskustvu**, Europsko nadzorno tijelo za bankarstvo u obzir je uzimalo broj godina iskustva i područje u kojem je to iskustvo stečeno. Većina izvršnih direktora u institucijama obuhvaćenima uzorkom ima iskustva u financijskom sektoru i na upravljačkim pozicijama, dok većina neizvršnih direktora ima iskustva u financijskom sektoru i akademskom svijetu, što ne iznenađuje. Iskustvo stečeno u financijskom sektoru uglavnom

²⁴ Međutim, u ovaj ukupni broj uključene su i ekstremne vrijednosti za Island i Norvešku, koji prema podacima Europskog nadzornog tijela za bankarstvo imaju zastupljenost žena od 52,38 % odnosno 35 %.

²⁵ U svrhu vrednovanja Europskog nadzornog tijela za bankarstvo određena su sljedeća geografska područja: EU/EGP, države Europe koje nisu članice EU-a/EGP-a, Afrika, Amerika, Azija i Australija.

je dugotrajno (više od 20 godina); to vrijedi za znatan broj izvršnih i neizvršnih direktora.

Kad je riječ o **obrazovanju**, najčešća područja specijalizacije su poslovno upravljanje i ekonomija. U većini je institucija među izvršnim direktorima zastupljeno samo jedno područje obrazovanja ili njih dva, dok je situacija u pogledu nadzornih funkcija uglavnom raznolikija.

Predočeni rezultati moraju se protumačiti uzimajući u obzir proporcionalnost i razlike u veličini izvršne i nadzorne funkcije. Stoga, kao što se navodi u izvješću Europskog nadzornog tijela za bankarstvo, manjim poduzećima (pogotovo određenim vrstama investicijskih društava) s malim brojem članova upravljačkih tijela bit će mnogo teže postići visok stupanj raznolikosti nego poduzećima srednje veličine i velikim poduzećima. Osim toga, raznolikost se u svim svojim oblicima može lakše postići među neizvršnim direktorima ako se u obzir uzme često raznolikiji sastav upravljačkog tijela s nadzornom funkcijom.

Rezultati prvog provedenog vrednovanja raznolikosti moraju se promatrati uzimajući u obzir i nedavno stupanje na snagu pravila CRD-a o raznolikosti i činjenicu da je obično potrebno određeno vrijeme da se provedu promjene sastava upravljačkih tijela. Budući da je potrebno više vremena kako bi učinak ovih relativno novih zahtjeva za raznolikost postao vidljiv, Komisija će i dalje pažljivo pratiti razvoj u tom području s pomoću redovitih vrednovanja Europskog nadzornog tijela za bankarstvo.

V. PRIKLADNOST PROCESA VREDNOVANJA

Na temelju prvog provedenog vrednovanja te vrste može se iznijeti nekoliko zapažanja i preporuka u pogledu raznih aspekata procesa vrednovanja praksi povezanih s raznolikošću, a takva se vrednovanja namjeravaju provoditi i u budućnosti.

Opseg vrednovanja

Kad je riječ o institucijama CRD-a koje su uključene u proces vrednovanja, Europsko nadzorno tijelo za bankarstvo nastojalo je obuhvatiti reprezentativni uzorak subjekata: podaci su prikupljeni za barem 10 % institucija u svakoj državi članici te su u uzorak uključeni subjekti različitih veličina i vrsta. Smatra se da je korišteni uzorak prikladan u pogledu veličine i sastava. U uzorku se odražava ravnoteža koja se mora postići između potrebe da se osigura njegova dovoljna veličina i reprezentativnost kako bi se mogli donijeti važni zaključci i pozornosti koju je potrebno posvetiti kako se uključene subjekte (institucije, nadležna tijela i Europsko nadzorno tijelo za bankarstvo) ne bi previše opteretilo.

Kad je riječ o analiziranim dimenzijama raznolikosti, procesom vrednovanja obuhvaćene su glavne dimenzije raznolikog upravljačkog tijela, kako su utvrđene u CRD-u: spol, dob, geografsko podrijetlo, obrazovanje i profesionalno iskustvo. Međutim, aktualno vrednovanje nije uključivalo jedan aspekt koji se u CRD-u navodi kao pozitivan pokušaj poboljšanja raznolikosti upravljačkog tijela i širokog raspona perspektiva, a to je zastupljenost zaposlenika. Kako bi se svi aspekti raznolikosti opisani u CRD-u u potpunosti prenijeli u praksi, budućim prikupljanjima uzoraka trebali bi se obuhvatiti i podaci o tome koliko su zaposlenici zastupljeni u upravljačkim tijelima institucija u skladu s primjenjivim nacionalnim zakonodavstvom.

Proces prikupljanja podataka

Prema povratnim informacijama Europskog nadzornog tijela za bankarstvo dobivenima nakon provođenja prvog vrednovanja raznolikosti u okviru CRD-a, u kontekstu budućih postupaka moguće je poboljšati nekoliko aspekata radi osiguravanja bolje kvalitete podataka. Na temelju saznanja stečenih ovim vrednovanjem Europsko nadzorno tijelo za bankarstvo utvrdilo je nekoliko područja koja bi se mogla poboljšati:

- određeni pojmovi mogli bi se bolje objasniti te bi se način postavljanja određenih pitanja mogao poboljšati kako bi se omogućilo ujednačeno razumijevanje, na primjer kad je riječ o geografskom podrijetlu,
- prikupljanje podataka moglo bi se olakšati korištenjem računalnim alatima,
- mogle bi se provesti dodatne provjere kvalitete podataka na svim razinama prikupljanja podataka kako bi se osiguralo da su prikupljeni podaci potpuni i dosljedni.

Komisija potiče Europsko nadzorno tijelo za bankarstvo da na temelju saznanja stečenih u tom prvom postupku radi na usavršavanju budućih postupaka te ga poziva da nastavi bilježiti prepreke i područja koja bi se u budućim postupcima vrednovanja mogla poboljšati.

Kako bi se omogućilo ujednačavanje prikupljanja podataka u svrhu vrednovanja raznolikosti, Europsko nadzorno tijelo za bankarstvo trebalo bi razmisliti bi li razvijanje vlastitih smjernica dodatno olakšalo proces prikupljanja podataka.

Prikaz rezultata

Iako podaci i informacije koje je prikupilo Europsko nadzorno tijelo za bankarstvo vjerno prikazuju *status quo*, svejedno se čini da bi se u budućim procesima vrednovanja određeni aspekti predstavljanja podataka mogli izmijeniti kako bi podaci bili još informativniji.

Jedna je preporuka da Europsko nadzorno tijelo za bankarstvo jasnije istakne rezultate vrednovanja za podskupinu „značajnih” institucija. Posebno bi bilo korisno kad bi se u budućim izvješćima o vrednovanju navelo koliko „značajne” institucije ispunjavaju uvjet o određivanju cilja u pogledu zastupljenosti spolova te postižu li institucije koje su taj cilj odredile bolje rezultate od institucija koje to nisu učinile.

Kad je riječ o podacima o geografskom podrijetlu direktora institucija, predlaže se da se navedu i podaci o broju geografskih područja u kojima analizirane institucije posluju. Ako takve informacije nisu navedene, teško je procijeniti za koliko institucija koje obuhvaćaju sva geografska područja to vrijedi samo zbog toga što posluju u samo jednom području.

Iznošenje podataka moglo bi se poboljšati i uvođenjem jasnije razlike između institucija koje imaju uvedenu politiku raznolikosti, ciljeve u pogledu raznolikosti ili oboje. Podaci bi se za sva usporediva područja trebali iznositi pod istim kategorijama, uključujući ukupne prosječne vrijednosti EU-a, te bi se svi pokazatelji i korišteni pojmovi trebali jasno definirati.

Vremenski okvir vrednovanja

Prvo je Izvješće o vrednovanju izradilo Europsko nadzorno tijelo za bankarstvo na temelju informacija prikupljenih tijekom 2015. Međutim, zahtjevi CRD-a o raznolikosti upravljačkih tijela institucija primjenjuju se tek od 2014., što znači da je prošlo relativno malo vremena od njihova stupanja na snagu.

Posljedica je toga, prema Europskom nadzornom tijelu za bankarstvo, da su neke institucije dostavile podatke o planiranim politikama raznolikosti koje još nisu donesene, što predstavlja rizik da će se podaci o politikama koje se prihvate i primijene razlikovati od podataka koji su dostupni u ovoj fazi. Dodatna posljedica ovog kratkog razdoblja koje je proteklo od uvođenja pravila je da je možda prerano vidjeti učinke odredbi CRD-a o raznolikosti.

U članku 91. stavku 11. CRD-a potrebna se učestalost provedbe vrednovanja jasno ne navodi. No, kako bi se i dalje pratila usklađenost institucija sa zahtjevima za raznolikost te kako bi se utvrdili trendovi u njihovim praksama povezanim s raznolikošću, važno je da se postupak vrednovanja provodi redovito. Takvim povremenim vrednovanjem, čiji bi rezultati bili dostupni javnosti, moglo bi se potaknuti kreditne institucije i investicijska društva da poboljšaju svoje prakse povezane s raznolikošću jer bi takva metoda imala svojevrsni učinak pritiska okoline.

S obzirom na uobičajeno trajanje mandata članova upravljačkih odbora, Komisija smatra da vrednovanje nije potrebno provoditi svake godine. No, smatra i da razdoblje između dvaju budućih postupaka vrednovanja ne bi trebalo biti dulje od tri godine.

VI. ZAKLJUČCI

U skladu s obvezom utvrđenom člankom 161. stavkom 5. CRD-a, Komisija je pregledala rezultate ostvarene u skladu s člankom 91. stavkom 11. te je ocijenila prikladnost vrednovanja praksi povezanih s raznolikošću.

Pregledom rezultata vrednovanja pokazalo se da su moguća znatna poboljšanja u pogledu uvođenja politika raznolikosti i postizanja veće raznolikosti upravljačkih tijela institucija. Kad je riječ o usklađenosti s odredbama CRD-a, vrednovanjem se pokazalo da većina institucija obuhvaćenih uzorkom u ovom trenutku nije usklađena s obvezom uvođenja politike kojom se promiče raznolikost upravljačkih tijela. Stupanj usklađenosti „značajnih” institucija s obvezom CRD-a o određivanju cilja u pogledu zastupljenosti spolova nije se mogao ocijeniti; međutim, vrednovanjem se pokazalo da većina institucija koje su odredile cilj koji žele postići u pogledu raznolikosti spolova, bilo na dobrovoljnoj ili obvezujućoj osnovi, još uvijek nije ostvarila taj cilj ni odredila rok za njegovo ostvarivanje. Iako se takvi rezultati mogu opravdati činjenicom da su pravila nova, naglašava se potreba da institucije i nadzorna tijela ulože dodatne napore kako bi osigurali uvođenje potrebne politike raznolikosti.

Pregledom prikladnosti procesa vrednovanja utvrđeno je da postoje neki aspekti koji bi se mogli poboljšati za dobrobit budućih vrednovanja. Vrednovanjem i predstavljanjem rezultata trebalo bi se prvenstveno olakšati razumijevanje razine do koje su „značajne” institucije usklađene sa zahtjevom određivanja cilja u pogledu zastupljenosti žena; vrednovanje bi se moglo proširiti tako da obuhvaća i dimenziju zastupljenosti zaposlenika; vrednovanje bi se trebalo provoditi u redovitim razmacima, a najmanje svake tri godine.

Općenito, pregledom Komisije utvrđeno je da je vrednovanje raznolikosti vrijedan izvor informacija o stupnju usklađenosti institucija sa zahtjevima CRD-a po pitanju raznolikosti. Taj je postupak isto tako koristan alat za prikupljanje uzoraka kojim se daje pregled situacije u pogledu raznolikosti i politika institucija CRD-a u različitim razdobljima.

Vrednovanje praksi povezanih s raznolikošću kao takvo koristan je alat za procjenu učinaka i djelotvornosti zahtjeva CRD-a u pogledu raznolikosti tijekom vremena. Redovitim

postupcima vrednovanja omogućit će se kontinuirano praćenje usklađenosti s pojedinim odredbama te uočavanje budućih trendova u području raznolikosti nakon što se stekne više iskustva s tim relativno novim zahtjevima. Osim toga, povećanjem transparentnosti praksi institucija povezanih s raznolikošću, vrednovanjem bi se mogle potaknuti bolje prakse u industriji jer bi ono imalo učinak pritiska okoline.

Sve u svemu, Komisija je zadovoljna s ukupnom dodanom vrijednošću vrednovanja praksi povezanih s raznolikošću te ovaj alat – uz manje prilagodbe navedene u Izvješću – smatra važnim za utvrđivanje budućih učinaka odredbi CRD-a o raznolikosti. Stoga Komisija u ovom trenutku ne smatra da bi bilo korisno iznijeti zakonodavni prijedlog radi izmjene tih odredbi.