



Bruselis, 2016 12 08
COM(2016) 774 final

KOMISIJOS ATASKAITA EUROPOS PARLAMENTUI IR TARYBAI

**Įvairovės skatinimo praktikos lyginamosios analizės pagal Direktyvą 2013/36/ES
ataskaita**

I. IŽANGA

Plačiai pripažįstama, kad valdymo priemonių ir vadovybės sprendimų stebėjimo trūkumai prisidėjo prie rizikingesnio institucijų elgesio, paskatinusio 2007–2008 m. krizę.

Siekiant išspręsti šią problemą, Kapitalo reikalavimų direktyva¹ (KRD) siekiama stiprinti kredito įstaigų ir investicinių įmonių² (toliau – institucijos) valdymo organų gebėjimą vykdyti veiksmingą priežiūrą ir priimti veiksmingus sprendimus taikant įvairias priemones, kartu užtikrinant, kad valdymo organų sudėtis būtų pakankamai įvairi.

KRD 161 straipsnio 5 dalyje reikalaujama, kad Komisija peržiūrėtų rezultatus, pasiektus atlikus įvairovės skatinimo lyginamąją analizę, įskaitant įvairovės skatinimo praktikos lyginamosios analizės tinkamumą, ir pateiktų ataskaitą Europos Parlamentui ir Tarybai. Ši ataskaita parengta atsižvelgiant į minėtą reikalavimą.

II. PAGRINDINIAI FAKTAI

Reikalavimas, susijęs su valdymo organų sudėties įvairove, buvo nustatytas siekiant užtikrinti, kad tokius organus sudarytų įvairios kilmės ir kompetencijos nariai. Esant tokiai sudėčiai lengviau gauti nepriklausomą nuomonę ir rengti konstruktyvias diskusijas, be to, taip kovojama su „grupinio mąstymo“ reiškiniu, dėl kurio, kaip manoma, anksčiau valdymo organas vykdavo nepakankamą priežiūrą.

Kaip paaiškinta KRD 60 konstatuojamojoje dalyje, valdymo organų sudėtis turėtų būti pakankamai įvairi narių amžiaus, lyties, geografinės kilmės, išsilavinimo ir profesinės kompetencijos požiūriu. Darbuotojų atstovavimas laikomas dar viena teigiama priemone įvairovei didinti, nes taip leidžiama iš esmės suvokti, kaip veikia konkreti institucija, ir gauti tikrų žinių apie tai.

Pagal KRD valstybės narės arba kompetentingos valdžios institucijos privalo reikalauti, kad, įtraukdamos narius į savo valdymo organus, institucijos atsižvelgtų į įvairias savybes ir kompetenciją ir kad šiuo tikslu būtų diegiama valdymo organų sudėties įvairovės skatinimo politika³.

Be to, pripažįstant⁴, kad lyčių pusiausvyra „yra ypač svarbi norint užtikrinti, kad būtų tinkamai atstovaujama visiems gyventojams“, KRD reikalaujama, kad „svarbios“⁵ institucijos įsteigtų skyrimo komitetą, kuris turi: i) nuspręsti, koks turi būti valdymo organe nepakankamai atstovaujamos lyties atstovų siektinas skaičius ir ii) parengti politiką, kaip

¹ 2013 m. birželio 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2013/36/ES dėl galimybės verstis kredito įstaigų veikla ir dėl riziką ribojančios kredito įstaigų ir investicinių įmonių priežiūros.

² Pagal KRD 3 straipsnio 1 dalies 7 punktą valdymo organas – įstaigos organas ar organai, paskirtas (-i) pagal nacionalinę teisę, įgaliotas (-i) nustatyti įstaigos strategiją, tikslus ir bendrą veiklos kryptį ir vykdančias (-ys) vadovybės sprendimų priėmimo priežiūrą bei stebėseną; į jį įtraukiami asmenys, kurie faktiškai vadovauja įstaigos veiklai.

³ KRD 91 straipsnio 10 dalis.

⁴ KRD 60 konstatuojamoji dalis.

⁵ KRD 88 straipsnio 2 dalyje „svarba“ reiškia institucijos dydį, vidaus organizacinę struktūrą ir veiklos pobūdį, apimtį bei sudėtingumą.

padidinti nepakankamai atstovaujamos lyties atstovų skaičių valdymo organe, kad tas skaičius būtų pasiektas⁶.

Institucijos privalo skelbti savo įvairovės politiką, tikslus ir visus reikšmingus tikslinius rodiklius, taip pat kiek šie tikslai pasiekti, reguliariai atskleisdamos informaciją apie savo valdymą, kaip to reikalaujama pagal Kapitalo reikalavimų reglamento⁷ (KRR) 435 straipsnio 2 dalies c punktą.

Pažymėtina, kad KRD reikalavimai dėl įvairovės politikos yra panašūs į Direktyvos 2014/95/ES dėl nefinansinės ir įvairovės informacijos atskleidimo⁸ reikalavimus, pagal kuriuos biržinės įmonės, įskaitant biržines kredito įstaigas ir investicines įmones, vadovaudamosi principu „laikytis arba paaiškinti“, turi teikti ataskaitas dėl „įmonės administraciniais, valdymo ir priežiūros organams taikomos įvairovės politikos, susijusios su tokiais aspektais, kaip, pavyzdžiui, amžius, lytis, arba išsilavinimas ir profesinė kompetencija, aprašymas, tos įvairovės politikos tikslai, jos įgyvendinimo būdai ir rezultatai ataskaitiniu laikotarpiu“.

KRD⁹ taip pat reikalaujama, kad kompetentingos institucijos rinktų institucijų atskleidžiamą informaciją apie įvairovę ir naudotų ją lygindamos įvairovės skatinimo praktiką. Kompetentingos institucijos taip pat privalo teikti šią informaciją Europos bankininkystės institucijai (EBI), kuri turi naudoti ją lygindama įvairovės skatinimo praktiką ES lygmeniu.

KRD 161 straipsnio 5 dalyje, kuria remiantis teikiama ši ataskaita, reikalaujama, kad Komisija peržiūrėtų pagal KRD 91 straipsnio 11 dalį pasiektus rezultatus ir iki 2016 m. gruodžio 31 d. Europos Parlamentui ir Tarybai pateiktų šių rezultatų ataskaitą, įskaitant įvairovės skatinimo praktikos lyginamosios analizės tinkamumą, atsižvelgdama į visus svarbius pokyčius ES ir tarptautiniu lygmeniu. KRD 161 straipsnio 5 dalyje taip pat paminėta galimybė prireikus pateikti ataskaitą kartu su teisės akto pasiūlymu.

Atlikdama šią peržiūrą, Komisija rėmėsi EBI pateiktos pirmosios įvairovės skatinimo lyginamosios analizės ataskaitos¹⁰ išvadomis. Ataskaita, kuri buvo parengta remiantis 2015 m. iš valstybių narių surinkta informacija, paskelbta 2016 m. liepos 8 d.

Pagal teisės aktų reikalavimus šioje ataskaitoje atsižvelgiama į atitinkamus tarptautinius pokyčius (III dalis), peržiūrėti pirmosios įvairovės skatinimo lyginamosios analizės rezultatai (IV dalis) ir vertinamas lyginamosios analizės proceso tinkamumas (V dalis). Remiantis šia informacija, toliau daromos išvados dėl to, kaip gerinti lyginamosios analizės metodo veiksmingumą ir jo naudingumo kaip priemonės nepertraukiamai stebėti įvairovės pokyčius ES (VI dalis).

⁶ KRD 88 straipsnio 2 dalies a punktas.

⁷ 2013 m. birželio 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) Nr. 575/2013 dėl prudenčių reikalavimų kredito įstaigoms ir investicinėms įmonėms.

⁸ Šios direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę galutinis terminas yra 2016 m. gruodžio 6 d.

⁹ KRD 91 straipsnio 11 dalis.

¹⁰ Įvairovės skatinimo praktikos Europos Sąjungos lygmeniu lyginamosios analizės ataskaita, skelbiama adresu <http://www.eba.europa.eu/-/eba-publishes-a-report-on-the-benchmarking-of-diversity-practices-at-european-union-level>.

III. TARPTAUTINĖS APLINKYBĖS

Įvairios valdymo organų įvairovės skatinimo iniciatyvos daugiausia yra susijusios su biržinėmis įvairių verslo sektorių bendrovėmis, todėl šiame skyriuje konkrečiai nekalbama apie kredito įstaigas ir investicines įmones.

Dauguma į įvairovę orientuotų iniciatyvų yra susijusios su lyčių įvairove. Nemažai tyrimų rodo, kad moterų dalyvavimas valdybose yra naudingas gerinant įmonės veiklos rezultatus¹¹ ir kad vis daugiau politikos iniciatyvų siekiama skatinti didesnę lyčių įvairovę aukščiausiuose įmonių sprendimų priėmimo organuose.

Pavyzdžiui, 2013 m. Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija (EBPO) pasiuntė aiškų signalą, rekomenduodama šalims narėms padidinti moterų atstovavimą biržinių bendrovių valdybose ir vyresniojoje vadovybėje. Šalys taiko įvairias politikos priemones, kad pasiektų tikslą padidinti moterų atstovavimą valdybose, nustatydamos kvotas teisės aktuose arba savanoriškus tikslinius rodiklius, susijusius su įvairovės atskleidimo reikalavimais, taip pat taikydamos valdžios iniciatyvas valstybės įmonėms.

Kai kurios šalys nusprendė taikyti privalomąsias moterų atstovavimo procentines dalis ir pasiekti gana didelį atstovavimo lygį (pavyzdžiui, Islandijoje ir Norvegijoje reikalaujama, kad valdyboje būtų 40 proc. moterų; Prancūzijoje reikalaujama, kad didelėse biržinėse ir nebiržinėse bendrovėse iki 2017 m. 40 proc. nevykdomųjų direktorių būtų moterys; Italijoje reikalaujama, kad iki 2015 m. biržinėse ir valstybės įmonėse 33 proc. vykdomųjų ir nevykdomųjų direktorių būtų moterys). Kai kurios kitos šalys parodė daug žadančius, nors ir prastesnius rezultatus, susijusius su lyčių įvairove, nenustatydamos privalomų kvotų. Pavyzdžiui, Australijoje moterys sudarė 22 proc. biržinių bendrovių valdybos narių¹², o JAV iš visų S&P įmonių 500-tuko vadovių moterų buvo 19 proc.¹³ Visai kitaip atrodo, pavyzdžiui, Azijos ir Ramiojo vandenyno regiono šalys, kuriose biržinių bendrovių valdybose yra labai mažai moterų (apie 3 proc.)¹⁴.

Kitus įvairovės aspektus ES, su kuriais yra siejami¹⁵ KRD reikalavimai (amžius, geografinė kilmė, išsilavinimas ir profesinė kompetencija), buvo sunkiau nustatyti analizuojant tarptautinę politiką ir praktiką, susijusią su valdymo organų sudėties įvairove.

¹¹ Pavyzdžiui, neseniai parengtame TVF darbiniame dokumente („Lyčių įvairovė einant aukštesnio lygio pareigas ir atsižvelgiant į įmonių veiklos rezultatus: įrodymai Europoje“, 2016 m. kovo mėn.) nustatyta, kad vieno vyro pakeitimas viena moterimi vyresniosios vadovybės lygmeniu arba įmonės valdyboje siejamas su 8–13 bazinių punktų didesne turto grąža.

¹² 2016 m. Korn Ferry įvairovės rezultatų suvestinė „Įvairovės skatinimas Azijos ir Ramiojo vandenyno regiono šalių bendrovių valdybose“.

¹³ Edward Kamonjoh, ISS, „Boardroom Refreshment. A Review of Trends at U.S. Firms“ (Naujausi valdybų duomenys. JAV įmonių tendencijų apžvalga), 2015 m.

¹⁴ 2016 m. Korn Ferry įvairovės rezultatų suvestinė „Įvairovės skatinimas Azijos ir Ramiojo vandenyno regiono šalių bendrovių valdybose“.

¹⁵ Be to, diegdamas papildomą įvairovės politikos aspektą, ES ir beveik visos (27) jos valstybės narės yra JT neįgaliųjų teisių konvencijos šalys, o šios konvencijos 31 straipsnyje dėl statistinių duomenų ir duomenų rinkimo reikalaujama rinkti informaciją, įskaitant statistinius ir tyrimų duomenis, kad būtų galima formuluoti ir įgyvendinti politikos kryptis.

IV. SVARBIAUSI EBI PIRMOSIOS ĮVAIROVĖS SKATINIMO PAGAL KRD LYGINAMOSIOS ANALIZĖS REZULTATAI

Dar šiemet EBI analizavo KRD institucijų reprezentatyviosios imties¹⁶ įvairovės skatinimo praktiką, kurios duomenis rinko kompetentingos nacionalinės institucijos. Lyginamoji analizė apėmė du aspektus: i) įvairovės politiką, kurią institucijos privalo įgyvendinti pagal KRD (įskaitant galimus tikslinius rodiklius, nustatytus įgyvendinant šią politiką), ir ii) esamą KRD institucijų įvairovės skatinimo praktiką¹⁷.

Įvairovės skatinimo politika

Remdamasi 2015 m. surinktais duomenimis, EBI nustatė, kad tik maždaug 35 proc. atrinktų institucijų taikė įvairovės skatinimo politiką. Danija buvo vienintelė valstybė narė, kurioje visos imčiai atrinktos institucijos buvo įdiegusios įvairovės skatinimo politiką. Švedijoje šis skaičius buvo 93,3 proc., ir tik trijose valstybėse narėse – Ispanijoje, Airijoje ir Latvijoje – jis viršijo 60 proc.¹⁸

Atsižvelgiant į analizuotus įvairovės aspektus, trys ketvirtadaliai įgyvendinamos įvairovės politikos susiję su profesine kompetencija, o maždaug du trečdaliai siejami su lyčių įvairove ir išsilavinimu. Tik pusė šios politikos susijusi su amžiumi, o 40 proc. – su geografine kilme (turint omenyje, kad geografinis aspektas daugiausia svarbus tarptautinę veiklą vykdančioms institucijoms).

Kai kurios iš imčiai atrinktų institucijų buvo nustačiusios konkrečius savo valdymo organų sudėties įvairovės tikslinius rodiklius pagal vieną ar kelis įvairovės aspektus¹⁹. Lyginamoji analizė atskleidė, kad daugiau kaip trečdalis imčiai atrinktų institucijų buvo nusistačiusios tikslinį lyčių atstovavimo rodiklį. Tačiau maždaug trečdalyje jų²⁰ šis tikslinis rodiklis buvo 0 proc., todėl šis tikslas neturėjo prasmės. Daugeliu atvejų tiksliniai lyčių įvairovės rodikliai dar nepasiekti²¹, o dauguma institucijų nenurodė laikotarpio, per kurį jos ketina pasiekti savo rodiklį²².

Kalbant apie amžių ir geografinę kilmę, tikslinius įvairovės rodiklius dabar yra pasiekusios tik mažiau kaip trečdalis juos nusistačiusių įmonių. Kalbant apie išsilavinimą ir profesinę kompetenciją, tiksliniai rodikliai atitinkamai pasiekti 42 proc. ir 52 proc. atvejų. Šiuos geresnius rezultatus galima būtų sieti su KRD nustatytais tinkamumo reikalavimais, pagal

¹⁶ Ši imtis apėmė maždaug 14 proc. visų KRD institucijų ES 27 valstybėse narėse ir dviejose EEE šalyse (Islandijoje ir Norvegijoje), kurios dalyvavo renkant duomenis.

¹⁷ 864 institucijos pateikė informaciją apie savo įvairovės skatinimo politiką, o 873 institucijos – apie esamą padėtį įvairovės srityje.

¹⁸ Išsamūs kiekvienos valstybės narės rezultatai pateikiami EBI įvairovės skatinimo praktikos lyginamosios analizės ataskaitos p. 6–7.

¹⁹ Iš visų šių įvairovės aspektų pagal KRD reikalaujama nustatyti tik nepakankamai atstovaujamos lyties tikslinius atstovavimo rodiklius ir tik jeigu institucijos yra svarbios dėl savo dydžio, vidaus organizacinės struktūros, veiklos pobūdžio, apimties ir sudėtingumo.

²⁰ 92 iš tirtų institucijų.

²¹ Tik 90 tirtų institucijų pranešė, kad jau pasiekė savo lyčių įvairovės tikslinius rodiklius.

²² Tik 83 tirtos institucijos nusistatė laikotarpį, per kurį pasieks tikslinius lyčių įvairovės rodiklius.

kuriuos valdymo organų nariai kartu ir atskirai turi turėti tinkamų žinių, įgūdžių ir patirties, kad galėtų suprasti institucijos veiklą, įskaitant svarbiausias rizikos sritis²³.

Apskritai lyginamosios analizės rezultatai rodo, kad daugumai institucijų dar reikia imtis veiksmų, kad įvykdytų KRD reikalavimus įdiegti įvairovės skatinimo politiką ir pasiektų tikslinius rodiklius, nusistatytus pagal vieną ar kelis jų valdymo organų sudėties įvairovės aspektus. Iš dalies tai galima sieti su tuo, kad reikalavimas įsigaliojo palyginti neseniai, t. y. 2014 m.

Įvairovės skatinimo praktika

Atliekant imčiai atrinktų institucijų esamos valdymo organų sudėties įvairovės lyginamąją analizę paaiškėjo, kad situacija yra nevienoda ir kad įvairiais lygmenimis galima imtis papildomų veiksmų, susijusių su visais įvairovės aspektais.

Duomenys atskleidė, kad valdymo organų **sudėties įvairovė pagal lytį** yra nepakankama, nes tik 13,63 proc. vykdomųjų pareigų imčiai atrinktose institucijose užėmė moterys. Be to, daugiau kaip dviejų trečdalių imčiai atrinktų institucijų vykdomieji direktoriai buvo vien vyrai ir tik 11 proc. jų vykdomoji direktorė buvo moteris. Tačiau panašu, kad yra teigiama tendencija: įdarbintų vykdomųjų direktorių moterų procentinė dalis nuo 19,39 proc. 2014 m. per 2010–2013 m. laikotarpį padidėjo iki 15,17 proc.

Kalbant apie priežiūros funkciją, nevykdomųjų direktorių moterų yra 18,90 proc.²⁴, o 39,18 proc. imčiai atrinktų institucijų apskritai nėra nė vienos nevykdomosios direktorės moters. Taip pat matyti teigiama tendencija priimant moteris į nevykdomąsias pareigas, nes per 2010–2013 m. laikotarpį šis skaičius nuo 18,52 proc. 2014 m. išaugo iki 22,15 proc.

Visi minėti skaičiai – tai bendrosios visų tirtų šalių vertės; valstybių narių lygmeniu vykdomąsias ir priežiūros pareigas einančių moterų dalis gali skirtis gana reikšmingai (nuo 2,63 proc. iki 40,35 proc. kalbant apie vykdomąsias pareigas, ir nuo 6,38 proc. iki 28,57 proc. kalbant apie nevykdomąsias pareigas).

Remdamasi pateiktais duomenimis, EBI padarė išvadą, kad moterų atstovavimą valdymo organuose galima padidinti, tačiau kartu pažymėjo, kad už tai yra atsakingos ne tik institucijos, bet ir valstybės narės, kurios turi diegti socialinę sistemą, kuria būtų palaikomos vyrų ir moterų lygios galimybės.

Kalbant apie **amžiaus** aspektą, amžiaus kategorijoje „iki 40 m.“ moterų vykdomųjų direktorių, ypač nevykdomųjų direktorių, yra gana mažai. Beveik trečdalis nevykdomųjų direktorių yra vyresni nei 60 m. ir beveik ketvirtadalio tirtų institucijų nevykdomieji direktoriai priklausė tik vienai arba dviem amžiaus kategorijoms. Tačiau duomenys skiriasi atsižvelgiant į valstybę narę, institucijos dydį ir rūšį (mažesnėse kredito įstaigose ir investicinėse įmonėse daugiau direktorių patenka į jaunesnio amžiaus kategorijas, palyginti su didelėmis kredito įstaigomis). Nors EBI pripažino, kad didesnė vyresnio amžiaus asmenų dalis yra siejama su didesne profesine patirtimi, ji padarė išvadą, kad institucijos turėtų siekti įvairinti savo valdybos narių sudėtį pagal amžių, siekdamos užtikrinti būtiną požiūrio ir profesinės patirties įvairovę.

Kalbant apie **geografinę kilmę**, EBI pažymėjo, kad tarptautiniu mastu veikiančių institucijų

²³ KRD 91 straipsnio 1 ir 7 dalys.

²⁴ Tačiau į visą šį skaičių įeina Islandija ir Norvegija, kuriose, EBI duomenimis, moterų atstovavimas atitinkamai yra 52,38 proc. ir 35 proc.

valdymo organų sudėtis turėtų būti geografiškai įvairi siekiant užtikrinti pakankamas žinias apie vietovių, kuriose veikia institucija, kultūrą, rinkos ypatumus ir teisinę sistemą. Vis dėlto lyginamoji analizė atskleidė, kad daugumos analizuotų didesnių kredito įstaigų ir investicinių įmonių valdymo organų nariai neatstovauja visoms geografinėms vietovėms²⁵, kuriose institucija vykdo veiklą. Kalbant apie mažesnes analizuotas institucijas, pagal gautus duomenis beveik pusė jų apima visas vietas, kuriose institucija veikia, tačiau kai kuriais atvejais tai galėjo lemti aplinkybė, kad institucija veikia tik vienoje geografinėje vietovėje.

Kalbant apie **profesinę kompetenciją**, EBI vertino įgytos patirties trukmę ir sritį, kurioje ji įgyta. Kaip ir galima buvo tikėtis, dauguma imčiai atrinktų institucijų vykdomųjų direktorių turėjo patirties finansų sektoriuje ir valdymo srityje, o dauguma nevykdomųjų direktorių turėjo patirties finansų ir akademiniam sektoriuje. Paprastai patirtis finansų sektoriuje būna ilgalaikė (daugiau kaip 20 metų); tokią patirtį turėjo nemažai vykdomųjų ir nevykdomųjų direktorių.

Kalbant apie **išsilavinimą**, vyraujanti specialybė yra verslo administravimas ir ekonomika. Daugumos institucijų vykdomieji direktoriai turi tik vienos iš dviejų rūšių išsilavinimą, o priežiūros pareigas einančių asmenų išsilavinimas įvairesnis.

Šiuos rezultatus reikia vertinti atsižvelgiant į aspektus, susijusius su proporcingumu ir skirtinga vykdomųjų ir priežiūros pareigų apimtimi. Taigi, kaip nurodyta EBI ataskaitoje, mažesnėms įmonėms (visų pirma tam tikro pobūdžio investicinėms įmonėms) su mažiau valdymo organo narių sunkiau pasiekti aukštą įvairovės lygį nei vidutinėms ir didelėms įmonėms. Be to, nevykdomųjų direktorių įvairovę lengviau pasiekti visais jos aspektais, nes paprastai priežiūros funkcijas atliekančių valdymo organo narių yra daugiau.

Pirmosios įvairovės lyginamosios analizės rezultatus reikėtų vertinti atsižvelgiant ir į tai, kad KRD įvairovės taisyklės dar tik neseniai įsigaliojo ir į tai, kad valdymo organų sudėties pokyčiams paprastai reikia laiko. Kadangi dar reikia ilgiau stebėti šių palyginti naujų įvairovės reikalavimų poveikį, Komisija toliau atidžiai stebės pokyčius šioje srityje, pasinaudodama reguliariomis EBI lyginamosiomis analizėmis.

V. LYGINAMOSIOS ANALIZĖS PROCESO TINKAMUMAS

Dėl įvairių įvairovės skatinimo praktikos lyginamosios analizės aspektų galima pateikti įvairių pastabų ir rekomendacijų, grindžiamų pirmąja atlikta šio pobūdžio analize, siekiant, kad lyginamoji analizė būtų periodiškai atliekama ir ateityje.

Lyginamosios analizės apimtis

Kalbant apie į lyginamosios analizės procesą įtrauktas KRD institucijas, EBI siekė apimti reprezentatyviąją subjektų imtį: buvo renkami bent 10 proc. kiekvienos valstybės narės institucijų duomenys, o imtį sudarė įvairaus dydžio ir pobūdžio subjektai. Naudota imtis atrodo tinkama ir pagal dydį, ir pagal sudėtį. Ja atsižvelgiama į pusiausvyrą, nes reikia subalansuoti poreikį užtikrinti, kad imtis būtų pakankamai didelė ir reprezentatyvi, kad būtų galima padaryti reikšmingas išvadas, ir rūpestį neužkrauti pernelyg didelės naštos dalyvaujančioms šalims (institucijoms, kompetentingoms valdžios institucijoms ir EBI).

²⁵ Atliekant EBI lyginamąją analizę buvo apibrėžtos tokios geografinės vietovės: ES / EEE, Europa (ne ES / EEE), Afrika, Amerika, Azija, Australija.

Kalbant apie analizuotus įvairovės aspektus, lyginamoji analizė daugiausia buvo susijusi su svarbiausiais įvairios sudėties valdymo organo aspektais, kurie nurodyti KRĐ: lytimi, amžiumi, geografine kilme, išsilavinimu ir profesine kompetencija. Tačiau ši lyginamoji analizė neapėmė vieno KRĐ nurodyto aspekto – darbuotojų atstovavimo kaip teigiamos priemonės gerinti valdymo organo sudėties ir požiūrių įvairovę. Siekiant išsamiai atspindėti visus KRĐ nurodytus įvairovės aspektus ateityje apžvelgiant rezultatus taip pat reikėtų įtraukti duomenis apie tai, kiek institucijų valdymo organuose pagal nacionalinės teisės aktus atstovaujama darbuotojams.

Duomenų rinkimo procesas

Remiantis EBI pateikta grįžtamąja informacija atlikus pirmąją KRĐ įvairovės skatinimo lyginamąją analizę, siekiant užtikrinti geresnę duomenų kokybę, atliekant kitas tokias analizes būtų galima tobulinti keletą aspektų. EBI nustatė sritis, kurias galima būtų tobulinti atsižvelgiant į patirtį, įgytą atliekant šią pirmąją analizę:

- galima būtų patikslinti kai kurias sąvokas ir perfrazuoti kai kuriuos klausimus, kad sąvokos, pavyzdžiui, geografinės kilmės sąvoka, būtų suprantamos vienodai;
- duomenis būtų paprasčiau rinkti naudojant IT priemones;
- visais duomenų rinkimo lygmenimis galima būtų taikyti papildomas duomenų kokybės patikras siekiant užtikrinti, kad surinkta informacija būtų išsami ir nuosekli.

Komisija skatina EBI imtis darbo atsižvelgiant į šią pirmąją patirtį, kad kitas analizes būtų paprasčiau atlikti, ir ragina toliau žymėtis kliūtis bei galimas sritis, kuriose įvairovės skatinimo lyginamąsias analizes būtų galima tobulinti.

Siekdama, kad įvairovės skatinimo lyginamosioms analizėms skirtų duomenų rinkimas būtų labiau suderintas, EBI gali apsvarstyti, ar savo iniciatyva parengus gaires duomenų rinkimo procesas netaptų paprastesnis.

Išvadų pateikimas

Nors EBI surinkti duomenys ir informacija leidžia susidaryti gerą esamos padėties vaizdą, vis dėlto atrodo, kad kai kuriuos pateikimo aspektus atliekant kitas lyginamąsias analizes galima būtų pakeisti, kad duomenys būtų dar informatyvesni.

Viena iš rekomendacijų EBI būtų konkrečiau atspindėti lyginamosios analizės išvadas, kiek jos susijusios su „svarbiomis“ institucijomis. Visų pirma kitose lyginamosios analizės ataskaitose būtų gerai įvertinti, kiek „svarbios“ institucijos vykdo reikalavimą nustatyti lyčių atstovavimo tikslinį rodiklį ir ar aiškų tikslinį lyčių atstovavimo rodiklį nusistačiusios institucijos pasiekia geresnius rezultatus nei tos, kurios nėra nusistačiusios konkretaus rodiklio.

Kalbant apie institucijų direktorių geografinės kilmės duomenis, siūloma įtraukti informaciją apie geografinių vietovių, kuriose analizuojamos institucijos vykdo veiklą, skaičių. Jeigu tokios informacijos nėra, sunku įvertinti, pavyzdžiui, kiek visas geografines vietas apimančių institucijų tenkina šį rodiklį tik todėl, kad jos veikia tik vienoje vietovėje.

Be to, pristatant išvadas būtų galima aiškiau diferencijuoti institucijas, įgyvendinančias įvairovės skatinimo politiką, nusistačiusias tikslinius įvairovės rodiklius ar įdiegusias abu aspektus. Visuose palyginamuose skyriuose duomenis reikėtų pateikti pagal tas pačias

kategorijas, įskaitant visą ES vidurkį, be to, reikėtų aiškiai apibrėžti visus rodiklius ir vartojamas sąvokas.

Lyginamosios analizės grafikas

Pirmąją lyginamosios analizės ataskaitą EBI parengė remdamasi 2015 m. surinkta informacija. Tačiau KRD reikalavimai dėl institucijų valdymo organų sudėties įvairovės taikomi tik nuo 2014 m., o tai reiškia, kad nuo jų įsigaliojimo praėjo palyginti mažai laiko.

Todėl, kaip teigia EBI, kai kurios institucijos pateikė informaciją apie numatomas, tačiau dar nepatvirtintas įvairovės skatinimo politikos kryptis, tad kyla grėsmė, kad faktiškai patvirtinta ir įgyvendinta politika skirsis nuo tos, apie kurią pranešta šiuo etapu. Kadangi taisyklės nustatytos palyginti neseniai, gali būti per anksti stebėti KRD įvairovės nuostatų poveikį.

KRD 91 straipsnio 11 dalyje aiškiai nenurodyta, kiek dažnai reikėtų atlikti lyginamąją analizę. Vis dėlto, kad būtų ir toliau stebima, kaip institucijos laikosi įvairovės reikalavimų ir nustatomos jų įvairovės praktikos tendencijos, lyginamąsias analizes svarbu atlikti reguliariai. Tokios lyginamosios analizės, viešai skelbiant jų rezultatus, taip pat gali paskatinti kredito įstaigas ir investicines įmones gerinti savo įvairovės skatinimo praktiką, nes vienos institucijos tam tikru požiūriu darytų spaudimą viena kitai.

Atsižvelgdama į įprastą valdymo organų narių įgaliojimų trukmę, Komisija mano, kad lyginamosios analizės nebūtina atlikti kasmet. Vis dėlto ji mano, kad ateityje lyginamąją analizę vertėtų atlikti ne rečiau kaip kas trejus metus.

VI. IŠVADOS

Laikydamosi KRD 161 straipsnio 5 dalyje nustatyto įpareigojimo, Komisija apžvelgė pagal KRD 91 straipsnio 11 dalį pasiektus rezultatus ir įvertino įvairovės skatinimo praktikos lyginamosios analizės tinkamumą.

Peržiūrėjus lyginamosios analizės rezultatus paaiškėjo, kad dar yra daug galimybių tobulėti diegiant įvairovės skatinimo politiką ir siekiant didesnės institucijų valdymo organų sudėties įvairovės. Kalbant apie KRD nuostatų laikymąsi, lyginamoji analizė parodė, kad dauguma tirtų institucijų šiuo metu dar nėra įvykdžiusios reikalavimo įdiegti jų valdymo organų sudėties įvairovės skatinimo politiką. Nebuvo įmanoma įvertinti, kiek „svarbios“ institucijos laikosi KRD reikalavimo nustatyti tikslinį lyčių atstovavimo rodiklį; tačiau lyginamoji analizė atskleidė, kad dauguma tikslinį lyčių įvairovės rodiklį savanoriškai arba privalomai nusistačiusių institucijų dar jo nepasiekė ir (arba) nenustatė jo pasiekimo termino. Nors šiuos rezultatus iš dalies lėmė taisyklių naujumas, ir institucijos, ir priežiūros institucijos turi toliau stengtis užtikrinti, kad būtų tinkamai diegiama reikiama įvairovės skatinimo politika.

Peržiūrėjus lyginamosios analizės proceso tinkamumą išaiškinti kai kurie aspektai, kuriuos būtų galima gerinti atliekant kitą lyginamąją analizę. Pirmiausia lyginamoji analizė ir jos išvadų pateikimas turėtų padėti suprasti, kiek „svarbios“ institucijos tenkina reikalavimą nustatyti tikslinį moterų atstovavimo rodiklį; lyginamąją analizę būtų galima išplėsti, kad ji apimtų ir darbuotojų atstovavimo aspektą; lyginamoji analizė turėtų būti atliekama reguliariai, bent kartą per trejus metus.

Apskritai Komisijos peržiūra parodė, kad lyginamoji įvairovės analizė suteikia vertingos informacijos apie tai, kiek institucijos vykdo KRD įvairovės reikalavimus. Ši analizė taip pat yra naudinga rezultatų apžvalgos priemonė, nes pateikiama glausta informacija apie įvairovės padėtį KRD institucijose įvairiais laikotarpiais ir jų įgyvendinamą politiką.

Apskritai įvairovės praktikos lyginamoji analizė yra naudinga priemonė vertinant KRD įvairovės reikalavimų poveikį ir veiksmingumą laikui bėgant. Reguliariai atliekant lyginamąsias analizes bus galima nuolat stebėti, kaip yra laikomasi atitinkamų nuostatų, ir išvelgti būsimas tendencijas įvairovės srityje, įgijus daugiau patirties palyginti naujų reikalavimų srityje. Be to, didinant institucijų įvairovės praktikos skaidrumą, lyginamoji analizė taip pat gali paskatinti ugdyti geresnę pramonės subjektų praktiką, vieniems subjektams darant spaudimą kitiems.

Todėl Komisiją tenkina bendra įvairovės praktikos lyginamosios analizės pridėtinė vertė ir ji mano, kad ši priemonė, šiek tiek ją pakeitus pagal šioje ataskaitoje pateiktas rekomendacijas, yra svarbi siekiant ateityje nustatyti KRD įvairovės nuostatų poveikį. Todėl Komisija nemano, kad šiuo metu reikėtų teikti teisės akto pasiūlymą šioms nuostatoms iš dalies pakeisti.