



Bruselj, 8.12.2016
COM(2016) 774 final

POROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU IN SVETU
o primerjavi praks v zvezi z raznolikostjo na podlagi Direktive 2013/36/EU

I. UVOD

Splošno priznано je, da so pomanjkljivosti v ureditvah upravljanja in pri spremljanju odločitev v zvezi z upravljanjem prispevale k manj preudarnemu prevzemanju tveganj institucij pred izbruhom finančne krize v letih 2007–2008.

Za rešitev tega položaja je cilj direktive o kapitalskih zahtevah¹ (CRD) z vrsto ukrepov, vključno z zagotovitvijo dovolj raznolike sestave upravljalnih organov, okrepanost sposobnost upravljalnih organov² kreditnih institucij in investicijskih podjetij (v nadaljnjem besedilu: institucije) za izvajanje učinkovitega nadzora in sprejemanje odločitev.

Komisija mora na podlagi člena 161(5) CRD pregledati rezultate, dosežene v okviru primerjanja praks v zvezi z raznolikostjo, vključno z ustreznostjo primerjanja praks v zvezi z raznolikostjo, ter o tem poročati Evropskemu parlamentu in Svetu. To poročilo je pripravljeno v skladu s to zahtevo.

II. OZADJE

Zahteva v zvezi z raznolikostjo upravljalnih organov je bila uvedena zaradi zagotovitve, da je v takih organih zastopan širok nabor izobrazbenih profilov, poklicnih izkušenj in usposobljenosti. S tem se spodbujajo neodvisna mnenja in konstruktivne razprave ter posledično preprečuje pojav „kolektivnega razmišljanja“, ki naj bi v preteklosti vodil do nezadostnega nadzora, ki ga izvaja upravljalni organ.

Kot je pojasnjeno v uvodni izjavi 60 direktive CRD, bi morali biti upravljalni organi dovolj raznoliki po starosti, spolu, geografskem izvoru, izobrazbi in poklicnih izkušnjah. Zastopanost zaposlenih se šteje za še en pozitiven način izboljšanja raznolikosti, saj prinaša ključno perspektivo in dejansko poznavanje delovanja neke institucije.

Na podlagi direktive CRD morajo države članice ali pristojni organi od institucij zahtevati, naj pri imenovanju članov svojih upravljalnih organov upoštevajo širok nabor odlik in sposobnosti ter v ta namen vzpostavijo politiko spodbujanja raznolikosti v okviru upravljalnega organa.³

Poleg tega se ob priznavanju⁴, da je ravnovesje med spoloma zlasti pomembno za zagotovitev ustrezne zastopanosti prebivalstva, z direktivo CRD zahteva, da institucije, „ki so pomembne“⁵, ustanovijo komisijo za imenovanja, ta pa mora (i) določiti cilj zastopanosti spola, ki je v upravljalnem organu premalo zastopan, in (ii) pripraviti politiko glede tega, kako

¹ Direktiva 2013/36/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. junija 2013 o dostopu do dejavnosti kreditnih institucij in bonitetnem nadzoru kreditnih institucij in investicijskih podjetij.

² V skladu s členom 3(1)(7) CRD „upravljalni organ“ pomeni organ ali organe institucije, ki so imenovani v skladu z nacionalnim pravom, ki so pooblaščen za določitev strategije, ciljev in splošne usmeritve institucije ter ki nadzorujejo in spremljajo sprejemanje odločitev v zvezi z vodenjem in vključujejo osebe, ki dejansko vodijo posle institucije.

³ Člen 91(10) direktive CRD.

⁴ Uvodna izjava 60 direktive CRD.

⁵ Člen 88(2) direktive CRD se na „pomembnost“ nanaša v smislu velikosti in notranje organiziranosti institucij ter narave, obsega in zapletenosti njihovih dejavnosti.

bi za doseg tega cilja povečali število predstavnikov premalo zastopanega spola v upravljalnem organu.⁶

Institucije morajo v okviru rednih razkritij glede korporativnega upravljanja, določenih s členom 435(2)(c) uredbe o kapitalskih zahtevah⁷ (CRR), objaviti svojo politiko glede raznolikosti, njene splošne in konkretne cilje ter v kakšnem obsegu so bili doseženi.

Opomniti je treba, da so zahteve direktive CRD glede politike raznolikosti podobne zahtevam iz Direktive 2014/95/EU o razkritju nefinančnih informacij in informacij o raznolikosti⁸, s katero se zahteva, da podjetja, ki kotirajo na borzi, vključno s kreditnimi institucijami in investicijskimi podjetji, ki kotirajo na borzi, v skladu z načelom „upoštevaj ali pojasni“ poročajo o „politiki raznolikosti, ki se izvaja v zvezi z upravnimi, poslovnimi in nadzornimi organi podjetja glede vidikov, kot so na primer starost, spol ali izobrazba in poklicne izkušnje, ciljev in načinov izvajanja te politike raznolikosti ter rezultatov v obdobju poročanja“.

Z direktivo CRD⁹ se zahteva tudi, da pristojni organi zbirajo informacije v zvezi z raznolikostjo, ki jih razkrijejo institucije, in jih uporabijo za primerjavo praks v zvezi z raznolikostjo. Pristojni organi morajo te informacije tudi posredovati Evropskemu bančnemu organu (EBA), ta pa jih mora uporabiti za primerjavo praks v zvezi z raznolikostjo na ravni EU.

V skladu s členom 161(5) direktive CRD, na podlagi katerega je predloženo to poročilo, mora Komisija do 31. decembra 2016 pregledati rezultate, dosežene v skladu s členom 91(11) direktive CRD, vključno z ustreznostjo primerjanja praks v zvezi z raznolikostjo, ter o tem poročati Evropskemu parlamentu in Svetu, ob upoštevanju relevantnega razvoja na ravni Unije in mednarodni ravni. V členu 161(5) direktive CRD je navedena tudi možnost, da se poročilo po potrebi predloži skupaj z zakonodajnim predlogom.

Komisija se je pri izvajanju tega pregleda oprla na ugotovitve iz prvega poročila o primerjavi praks v zvezi z raznolikostjo¹⁰, ki ga je izdal organ EBA. Poročilo, ki je bilo pripravljeno na podlagi informacij, zbranih v državah članicah v letu 2015, je bilo objavljeno 8. julija 2016.

V skladu s pravno zahtevo je v tem poročilu ocenjen zadevni mednarodni razvoj (del III), pregledani so rezultati prve primerjalne analize praks v zvezi z raznolikostjo (del IV) in ocenjena je ustreznost postopka primerjanja (del V). Na podlagi tega so nato izpeljane sklepne ugotovitve o načinih za izboljšanje učinkovitosti primerjalne analize in o tem, kako koristna je kot orodje za stalno spremljanje razvoja na področju raznolikosti v EU (del VI).

III. MEDNARODNI OKVIR

Različne pobude, ki se nanašajo na raznolikost v upravljalnih organih, zadevajo predvsem družbe, ki kotirajo na borzi, iz različnih poslovnih sektorjev, zato se ta oddelek ne nanaša posebej na kreditne institucije in investicijska podjetja.

⁶ Člen 88(2)(a) direktive CRD.

⁷ Uredba (EU) št. 575/2013 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. junija 2013 o bonitetnih zahtevah za kreditne institucije in investicijska podjetja.

⁸ Rok za prenos te direktive je 6. december 2016.

⁹ Člen 91(11) direktive CRD.

¹⁰ Poročilo o primerjavi praks v zvezi z raznolikostjo na ravni Evropske unije, na voljo na naslovu:

<http://www.eba.europa.eu/-/eba-publishes-a-report-on-the-benchmarking-of-diversity-practices-at-european-union-level>.

Večina pobud, osredotočenih na raznolikost, se nanaša na raznolikost spolov. Številne študije kažejo, da je prisotnost žensk v upravnih odborih koristna v smislu izboljšanja uspešnosti družb¹¹, cilj vse večjega števila pobud politike pa je spodbuditi večjo raznolikost spolov v najvišjih organih odločanja družb.

Tako je Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (OECD) leta 2013 poslala jasno sporočilo, ko je priporočila, naj države članice povečajo zastopanost žensk v upravnih odborih in na višjih vodstvenih položajih družb, ki kotirajo na borzi. Države uporabljajo različne ukrepe politike, da bi dosegle cilj večje zastopanosti žensk v upravnih odborih, ki segajo od zakonsko predpisanih kvot in prostovoljnih ciljev do zahtev glede razkritij v zvezi z raznolikostjo in vladnih pobud za družbe v državni lasti.

Nekatere države so se odločile za obvezne minimalne deleže zastopanosti žensk in dosegajo razmeroma visoke ravni zastopanosti (npr. Islandija in Norveška zahtevata 40-odstotno zastopanost žensk v upravnih odborih; Francija zahteva, da je do leta 2017 med neizvršnimi direktorji v velikih družbah, ki kotirajo na borzi, in tistih, ki ne kotirajo, 40 % žensk; Italija je zahtevala, da je do leta 2015 med izvršnimi in neizvršnimi direktorji v družbah, ki kotirajo na borzi, in družbah v državni lasti, 33 % žensk). Številne druge države so izkazale obetavne, čeprav nižje rezultate, povezane z raznolikostjo spolov, ne da bi imele predpisane kvote. V Avstraliji na primer ženske predstavljajo skoraj 22 % članov upravnih odborov družb, ki kotirajo na borzi,¹² medtem ko v ZDA predstavljajo 19 % vseh direktorjev družb iz S&P 500¹³. Na drugem koncu lestvice pa so države, na primer v azijsko-pacifiški regiji, v katerih delež žensk v upravnih odborih družb, ki kotirajo na borzi, ostaja zelo majhen, tj. približno 3-odstoten.¹⁴

Drugi vidiki raznolikosti, ki so v EU¹⁵ zajeti z zahtevami iz direktive CRD (starost, geografski izvor, izobrazba in poklicne izkušnje), so bili v mednarodnih politikah in praksah v zvezi z raznolikostjo v upravljalnih organih težje opredeljivi.

IV. GLAVNI REZULTATI PRVE PRIMERJALNE ANALIZE PRAKS V ZVEZI Z RAZNOLIKOSTJO, KI JO JE NA PODLAGI DIREKTIVE CRD IZVEDEL ORGAN EBA

Organ EBA je letos analiziral prakse v zvezi z raznolikostjo na reprezentativnem vzorcu¹⁶ institucij iz direktive CRD, za katere so podatke zbrali pristojni nacionalni organi. Primerjalna analiza je zajemala dva vidika: (i) politike raznolikosti, ki jih morajo institucije imeti

¹¹ Tako je bilo v nedavnem delovnem dokumentu MDS („Gender Diversity in Senior Positions and Firm Performance: Evidence from Europe“, marec 2016) ugotovljeno, da je zamenjava enega moškega z eno žensko na višjem vodstvenem položaju ali v upravnem odboru povezana z 8–13 bazičnih točk večjo donosnostjo sredstev.

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

¹³ Edward Kameron, 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 Poleg tega so, kar zadeva dodatni vidik politik raznolikosti, EU in skoraj vse (27) njene države članice pogodbenice Konvencije ZN o pravicah invalidov, ki v členu 31 o statistiki in zbiranju podatkov zahteva zbiranje podatkov, vključno s statističnimi in raziskovalnimi podatki, da se omogoči oblikovanje in izvajanje politik.

¹⁶ Vzorec je zajemal približno 14 % vseh institucij iz direktive CRD v 27 državah članicah EU in dveh državah EGP (Islandija in Norveška), ki so sodelovale pri zbiranju podatkov.

vzpostavljene v skladu z direktivo CRD (vključno z morebitnimi cilji, določenimi v okviru teh politik), in (ii) trenutne prakse v zvezi z raznolikostjo v institucijah iz direktive CRD.¹⁷

Politike raznolikosti

Organ EBA je na podlagi podatkov, zbranih leta 2015, ugotovil, da je samo približno 35 % institucij v analiziranem vzorcu sprejelo politiko raznolikosti. Danska je bila edina država članica, v kateri so imele vse vzorčene institucije vzpostavljeno politiko raznolikosti. Ta delež je bil 93,3-odstoten na Švedskem, več kot 60-odstoten pa je bil samo še v treh drugih državah članicah: v Španiji, na Irskem in v Latviji.¹⁸

Kar zadeva obravnavane vidike raznolikosti, se tri četrtine vzpostavljenih politik raznolikosti nanaša na poklicne izkušnje, približno dve tretjini pa na raznolikost spolov in izobrazbo. Samo polovica se jih nanaša na starost in 40 % na geografski izvor (pri čemer je treba opozoriti, da je geografski vidik pomemben predvsem za institucije z mednarodnimi dejavnostmi).

Nekatere od vzorčenih institucij so določile posebne cilje glede raznolikosti svojih upravljalnih organov v zvezi z enim ali več vidiki raznolikosti.¹⁹ Primerjalna analiza je razkrila, da je več kot tretjina vzorčenih institucij določila cilj glede zastopanosti spolov. Vendar je bil v približno tretjini od njih²⁰ ta cilj določen na nič odstotkov, zaradi česar je ta cilj nepomemben. Cilji glede raznolikosti spolov večinoma še niso bili doseženi²¹ in večina institucij ni navedla roka, v katerem nameravajo doseči svoj cilj.²²

Kar zadeva starost in geografski izvor, so cilji glede raznolikosti trenutno doseženi samo v manj kot tretjini primerov, v katerih so bili določeni. Pri izobrazbi in poklicnih izkušnjah so zastavljeni cilji izpolnjeni v približno 42 % oziroma 52 % primerov. Ta boljša rezultata bi lahko bila povezana z zahtevami glede primernosti, uvedenimi z direktivo CRD, ki določa, da morajo imeti člani upravljalnih organov posamično in skupaj ustrezno znanje, veščine in izkušnje, da lahko razumejo dejavnosti institucije, vključno z glavnimi tveganji.²³

Na splošno rezultati primerjalne analize kažejo, da mora večina institucij še sprejeti ukrepe, da bi izpolnjevale zahtevo iz direktive CRD glede vzpostavljene politike raznolikosti in dosegle zastavljene cilje v zvezi z enim ali več vidiki raznolikosti svojih upravljalnih organov. To je mogoče delno pripisati dejstvu, da je zahteva začela veljati šele nedavno, tj. leta 2014.

Prakse v zvezi z raznolikostjo

¹⁷ 864 institucij je predložilo informacije o svojih politikah raznolikosti, 873 pa o svojem dejanskem stanju na področju raznolikosti.

¹⁸ Popolni rezultati po državah članicah so na voljo na str. 6–7 poročila organa EBA o primerjavi praks v zvezi z raznolikostjo.

¹⁹ Od teh vidikov raznolikosti se z direktivo CRD zahtevajo samo cilji glede zastopanosti premalo zastopanega spola, in še to samo v primeru institucij, ki so pomembne zaradi svoje velikosti, notranje organiziranosti ter narave, obsega in zapletenosti svojih dejavnosti.

²⁰ 92 institucij, vključenih v raziskavo.

²¹ Samo 90 institucij, vključenih v raziskavo, je poročalo, da že dosega svoje cilje glede raznolikosti spolov.

²² Samo 83 institucij, vključenih v raziskavo, je določilo rok za doseganje svojih ciljev glede raznolikosti spolov.

²³ Člen 91(1) in 91(7) direktive CRD.

Primerjalna analiza sedanje raznolikosti v upravljalnih organih vzorčenih institucij je pokazala mešano sliko in razkrila, da so še možnosti za nadaljnje različno intenzivne ukrepe v zvezi z vsemi vidiki raznolikosti.

Iz podatkov je razvidno, da **raznolikost spolov** v upravljalnih organih ni zadostna, saj je med vodstvenimi delavci v vzorčenih institucijah le 13,63 % žensk. Poleg tega več kot dve tretjini vzorčenih institucij sploh nima nobene ženske med izvršnimi direktorji, samo 11 % pa jih ima generalno izvršno direktorico. Vendar se trend vseeno zdi pozitiven: delež novozaposlenih izvršnih direktoric se je s 15,17 % v obdobju 2010–2013 povečal na 19,39 % leta 2014.

Kar zadeva nadzorno funkcijo, je delež žensk med neizvršnimi direktorji 18,90-odstoten,²⁴ medtem ko 39,18 % vzorčenih institucij sploh nima nobene ženske med neizvršnimi direktorji. Delež novozaposlenih žensk med neizvršnimi direktorji kaže pozitiven trend, saj se je z 18,52 % v obdobju 2010–2013 povečal na 22,15 % leta 2014.

Vse zgornje številke so skupne vrednosti za vse zajete države; na ravni držav članic se lahko zastopanost žensk v izvršni in nadzorni funkciji precej razlikuje (sega od 2,63 % do 40,35 % pri izvršni funkciji in od 6,38 % do 28,57 % pri neizvršni funkciji).

Organ EBA je na podlagi predloženih podatkov ugotovil, da je zastopanost žensk v upravljalnih organih mogoče povečati, pri čemer je opozoril, da to ni samo odgovornost institucij, ampak tudi držav članic, ki morajo vzpostaviti socialni okvir, ki podpira enake možnosti za ženske in moške.

Kar zadeva **starostni** vidik, je kategorija „mlajši od 40 let“ razmeroma slabo zastopana med izvršnimi direktorji, še zlasti pa med neizvršnimi direktorji. Skoraj tretjina neizvršnih direktorjev je starejša od 60 let, skoraj četrtina vzorčenih institucij pa je imela neizvršne direktorje, ki so spadali samo v eno ali dve starostni kategoriji. Vendar obstajajo razlike med državami članicami ter med različno velikimi institucijami in različnimi vrstami institucij (pri čemer imajo manjše kreditne institucije in investicijska podjetja večje število direktorjev v nižjih starostnih kategorijah kot večje kreditne institucije). Organ EBA je ob priznavanju, da je večja zastopanost višjih starostnih kategorij povezana z večjimi poklicnimi izkušnjami, ugotovil, da bi si morale institucije prizadevati za povečanje raznolikosti starostne sestave svojih upravnih odborov, da bi zagotovile potrebno pluralnost stališč in poklicnih izkušenj.

Kar zadeva **geografski izvor**, je organ EBA navedel, da bi morale imeti mednarodno dejavne institucije geografsko raznolike upravljalne organe, da bi zagotovile zadostno poznavanje kulture, tržnih posebnosti in pravnih okvirov območij, na katerih so dejavne. Vendar pa je iz primerjalne analize razvidno, da v sestavi upravljalnih organov večine večjih analiziranih kreditnih institucij in investicijskih podjetij niso zastopana vsa geografska območja²⁵, na katerih institucija posluje. Pri manjših analiziranih institucijah jih je več kot polovica poročala, da so zastopana poslovna področja, vendar je v številnih primerih to morda treba pripisati dejstvu, da je institucija dejavna samo na enem geografskem območju.

Kar zadeva **poklicne izkušnje**, je organ EBA preučil število let izkušenj in področje, na katerem so bile pridobljene. Po pričakovanjih je imela večina izvršnih direktorjev v institucijah, vključenih v vzorec, izkušnje iz finančnega sektorja in poslovanja, večina neizvršnih direktorjev pa iz finančnega sektorja in z akademskega področja. Izkušnje iz

²⁴ Vendar ta skupna številka vključuje državi, ki izstopata, in sicer Islandijo in Norveško, v katerih je po podatkih organa EBA zastopanost žensk 52,38-odstotna oziroma 35-odstotna.

²⁵ Za primerjalno analizo organa EBA so bila opredeljena naslednja geografska območja: EU/EGP, Evropa brez EU/EGP, Afrika, Amerika, Azija, Avstralija.

finančnega sektorja so običajno dolge (več kot 20 let); to je veljalo za precejšnje število izvršnih in neizvršnih direktorjev.

Kar zadeva **izobrazbo**, prevladuje specializacija iz poslovedenja in ekonomije. V večini institucij sta med izvršnimi direktorji zastopana samo en ali dva izobrazbena profila, medtem ko je izobrazbena sestava nosilcev nadzorne funkcije običajno bolj raznolika.

Zgornje rezultate je treba razlagati ob upoštevanju preudarkov, povezanih s sorazmernostjo in razliko v velikosti med izvršno in nadzorno funkcijo. Kot je navedeno v poročilu organa EBA, bodo torej manjše družbe (in zlasti nekatere vrste investicijskih podjetij) z majhnim številom članov upravljalnega organa težje dosegle visoko stopnjo raznolikosti kot srednje in velike družbe. Poleg tega je raznolikost v vseh njenih vidikih lažje doseči med neizvršnimi direktorji zaradi običajno širše sestave upravljalnega organa v njegovi nadzorni funkciji.

Rezultate prve primerjalne analize raznolikosti bi bilo treba razlagati tudi ob upoštevanju nedavnega začetka veljavnosti pravil o raznolikosti iz direktive CRD in dejstva, da je za spremembe v sestavi upravljalnih organov običajno potrebnega nekaj časa. Ker je treba za ugotavljanje učinka teh razmeroma novih zahtev glede raznolikosti dopustiti več časa, bo Komisija še naprej skrbno spremljala razvoj na tem področju z rednimi primerjalnimi analizami organa EBA.

V. USTREZNOST POSTOPKA PRIMERJANJA

V zvezi z različnimi vidiki postopka primerjanja praks v zvezi z raznolikostjo je mogoče na podlagi prve tovrstne analize, ki je bila opravljena, podati vrsto pripomb in priporočil za izvajanje rednih primerjalnih dejavnosti v prihodnosti.

Obseg primerjalne analize

Kar zadeva institucije iz direktive CRD, vključene v postopek primerjanja, si je organ EBA prizadeval zajeti reprezentativen vzorec subjektov: v zbiranje podatkov je bilo zajetih vsaj 10 % institucij v vsaki državi članici, vzorec pa je bil sestavljen iz subjektov različnih velikosti in vrst. Uporabljeni vzorec se glede na velikost in sestavo zdi ustrezen. Izraža ravnotežje, ki ga je treba najti med, na eni strani, potrebo po zagotovitvi zadostne velikosti in reprezentativnosti vzorca, da se lahko izpeljejo tehtne ugotovitve, in, na drugi strani, skrbjo, da se vpletenim stranem (institucijam, pristojnim organom in organu EBA) ne naloži preveliko breme.

Kar zadeva analizirane vidike raznolikosti, so bili v postopek primerjanja zajeti glavni vidiki raznolikega upravljalnega organa, kot so določeni z direktivo CRD: spol, starost, geografski izvor, izobrazba in poklicne izkušnje. Vendar pa s to prvo primerjalno analizo ni bil zajet vidik, ki je v direktivi CRD naveden kot pozitiven način za izboljšanje raznolikosti upravljalnega organa in spodbujanje raznolikosti stališč, tj. zastopanost zaposlenih. Da bi prihodnji pregledi v celoti izražali vse vidike raznolikosti, kot so določeni v direktivi CRD, bi morali vključevati tudi podatke o obsegu zastopanosti zaposlenih v upravljalnih organih v skladu z veljavno nacionalno zakonodajo.

Postopek zbiranja podatkov

Glede na povratne informacije organa EBA po prvi primerjalni analizi raznolikosti na podlagi direktive CRD bi bilo mogoče v prihodnjih analizah izboljšati vrsto vidikov, da bi se

zagotovili kakovostnejši podatki. Organ EBA je na podlagi spoznanj iz te prve primerjalne analize opredelil naslednja področja, ki bi jih bilo mogoče izboljšati:

- pojasnili bi se lahko nekateri pojmi in izboljšala formulacija nekaterih vprašanj, da bi se omogočilo usklajeno razumevanje vprašanj, na primer za pojem geografskega izvora;
- zbiranje podatkov bi se lahko olajšalo z uporabo orodij IT;
- na vseh ravneh zbiranja podatkov bi se lahko izvedla dodatna preverjanja kakovosti podatkov ter tako zagotovili popolnost in doslednost zbranih informacij.

Komisija spodbuja organ EBA, naj pri svojem delu upošteva ta prva spoznanja in tako racionalizira prihodnje analize, ter ga poziva, naj bo še naprej pozoren na ovire in mogoča področja za izboljšave v prihodnjih primerjalnih analizah raznolikosti.

Organ EBA lahko za še večjo uskladitev zbiranja podatkov za primerjalne analize raznolikosti razmisli o tem, ali bi lahko s pripravo smernic na lastno pobudo dodatno olajšal postopek zbiranja podatkov.

Predstavitev ugotovitev

Čeprav podatki in informacije, ki jih je zbral organ EBA, zagotavljajo dobro sliko *statusa quo*, se vseeno zdi, da bi bilo mogoče nekatere vidike predstavitve v prihodnjih primerjalnih analizah spremeniti, da bi bili podatki še bolj informativni.

Eno od priporočil je, naj organ EBA natančneje prikaže ugotovitve primerjalne analize za podsklop „pomembnih“ institucij. Zlasti bi bilo koristno, če bi bilo v prihodnjih poročilih o primerjavi mogoče oceniti, v kakšnem obsegu „pomembne“ institucije izpolnjujejo zahtevo glede določitve cilja zastopanosti spola in ali institucije, ki so določile izrecen cilj glede zastopanosti spola, dosegajo boljše rezultate kot tiste, ki tega cilja niso imele.

Za podatke o geografskem izvoru direktorjev institucij se predlaga, naj vključujejo tudi informacije o številu geografskih območij, na katerih analizirane institucije opravljajo dejavnosti. Ob odsotnosti takih informacij je na primer težko oceniti, koliko institucij pokriva vsa svoja geografska območja samo zato, ker so dejavne samo na enem območju.

Pri predstavitvi ugotovitev bi se lahko tudi jasneje razlikovalo med institucijami, ki imajo politike raznolikosti, cilje glede raznolikosti ali oboje. Podatki bi morali biti v vseh primerljivih oddelkih predstavljeni na podlagi istih kategorij, vključno s povprečji za celotno EU, vsi kazalniki in uporabljeni pojmi pa bi morali biti jasno opredeljeni.

Čas primerjalne analize

Organ EBA je prvo poročilo o primerjavi pripravil na podlagi informacij, zbranih v letu 2015. Vendar se zahteve iz direktive CRD o raznolikosti upravljalnih organov institucij uporabljajo šele od leta 2014, kar pomeni, da je od njihovega začetka veljavnosti preteklo razmeroma malo časa.

Zato so, kot navaja organ EBA, nekatere institucije predložile informacije o svojih načrtovanih politikah raznolikosti, ki še niso bile sprejete, kar pomeni tveganje, da se bodo dejansko sprejete in izvajane politike razlikovale od tega, kar je bilo sporočeno na tej stopnji. Druga posledica tega kratkega obdobja od uvedbe pravil je, da je morda prezgodaj za ugotavljanje učinkov določb o raznolikosti iz direktive CRD.

V členu 91(11) direktive CRD ni izrecno navedeno, kako pogosto bi bilo treba izvajati primerjalne analize. Vendar je za nadaljnje spremljanje skladnosti institucij z zahtevami glede raznolikosti in ugotavljanje trendov v njihovih praksah v zvezi z raznolikostjo vseeno pomembno redno izvajanje primerjalnih analiz. Take redne primerjalne analize, katerih rezultati se objavijo, so lahko pomembne tudi za spodbujanje kreditnih institucij in investicijskih podjetij, da izboljšajo svoje prakse v zvezi z raznolikostjo, saj imajo določen učinek medsebojnega pritiska.

Glede na običajno trajanje mandata članov upravljalnih organov se Komisiji letna izvedba primerjalne analize ne zdi potrebna. Vendar pa meni, da med prihodnjimi primerjalnimi analizami ne bi smela miniti več kot tri leta.

VI. SKLEPNE UGOTOVITVE

Komisija je na podlagi obveznosti iz člena 161(5) direktive CRD pregledala rezultate, dosežene na podlagi člena 91(11) direktive CRD, in ocenila ustreznost primerjanja praks v zvezi z raznolikostjo.

Pregled rezultatov primerjalne analize je pokazal, da je še veliko možnosti za izboljšave v zvezi z vzpostavitvijo politik raznolikosti in doseganjem večje raznolikosti v upravljalnih organih institucij. Glede skladnosti z določbami direktive CRD je primerjalna analiza razkrila, da trenutno večina vzorčenih institucij ne izpolnjuje zahteve glede vzpostavitve politike, s katero se spodbuja raznolikost v njihovih upravljalnih organih. Stopnje, s katero „pomembne“ institucije izpolnjujejo zahtevo iz direktive CRD v zvezi z določitvijo cilja glede zastopanosti spolov, ni bilo mogoče oceniti; vendar je primerjalna analiza razkrila, da večina institucij, ki so cilj glede raznolikosti spolov bodisi določile prostovoljno bodisi so to morale storiti, tega še ni izpolnila in/ali ni določila roka za njegovo izpolnitev. Čeprav je mogoče te rezultate vsaj delno pripisati temu, da so bila pravila sprejeta šele nedavno, opozarjajo na potrebo po tem, da si institucije in nadzorniki še bolj prizadevajo za zagotovitev, da so potrebne politike raznolikosti ustrezno vzpostavljene.

Pri pregledu ustreznosti postopka primerjanja so se razkrili nekateri vidiki, ki bi jih bilo mogoče v prihodnjih analizah izboljšati. Predvsem bi morali primerjalna analiza in predstavitev ugotovitev olajšati razumevanje stopnje skladnosti „pomembnih“ institucij z zahtevo glede določitve cilja glede zastopanosti žensk; primerjalno analizo bi bilo mogoče razširiti, tako da bi zajemala tudi vidik zastopanosti zaposlenih; primerjalne analize bi bilo treba izvajati redno in najmanj vsaka tri leta.

Na splošno je pregled, ki ga je opravila Komisija, pokazal, da je primerjalna analiza raznolikosti dragocen vir informacij o stopnji skladnosti institucij z zahtevami glede raznolikosti iz direktive CRD. Je tudi koristno orodje za oceno stanja, saj zagotavlja strnjen pregled stanja v zvezi z raznolikostjo in politik raznolikosti v institucijah iz direktive CRD v različnih časovnih obdobjih.

Primerjalna analiza praks v zvezi z raznolikostjo je kot taka koristno orodje za oceno vpliva in učinkovitosti zahtev glede raznolikosti iz direktive CRD skozi čas. Ko bo pridobljenih več izkušenj s temi razmeroma novimi zahtevami, bodo redne primerjalne analize omogočile stalno spremljanje skladnosti z ustreznimi določbami in ugotavljanje prihodnjih trendov na področju raznolikosti. Poleg tega bi se lahko s primerjalnimi analizami, s katerimi se poveča

preglednost praks institucij v zvezi z raznolikostjo, tudi spodbudile boljše prakse v panogi zaradi učinka medsebojnega pritiska.

Komisija je zato zadovoljna s skupno dodano vrednostjo primerjanja praks v zvezi z raznolikostjo in meni, da bo v prihodnjih letih to orodje – z manjšimi prilagoditvami, predstavljenimi v tem poročilu – pomembno za ugotavljanje učinkov določb o raznolikosti iz direktive CRD. Po mnenju Komisije torej trenutno ni treba predvideti predložitve zakonodajnega predloga za spremembo teh določb.