



Брюксел, 8.12.2016 г.
COM(2016) 774 final

ДОКЛАД НА КОМИСИЯТА ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТА
относно сравняването на практиките по отношение на многообразието съгласно
Директива 2013/36/ЕС

I. ВЪВЕДЕНИЕ

Широко признато е, че слабостите в правилата относно управлението и в наблюдението на управленските решения са допринесли за по-непредпазливото поемане на рискове от страна на институциите в периода, предхождащ финансовата криза от 2007—2008 г.

За да се отстрани този проблем, Директивата за капиталовите изисквания¹ (ДКИ) има за цел да засили способността на ръководните органи² на кредитните институции и инвестиционните посредници (наричани по-долу „институциите“) да упражняват ефективен контрол и да вземат решения чрез поредица от мерки, включително като се гарантира, че съставът на ръководните органи е достатъчно разнообразен.

Член 161, параграф 5 от ДКИ съдържа изискване Комисията да прави преглед и да представя на Европейския парламент и на Съвета доклад за резултатите, постигнати при сравняването на практиките по отношение на многообразието, включително относно целесъобразността на това сравняване. Настоящият доклад е изготвен в изпълнение на това изискване.

II. КОНТЕКСТ

Изискването, свързано с многообразието в ръководните органи, беше въведено с цел да се гарантира, че в тези органи е представен широк спектър от умения и компетентности. Това насърчава независимото мислене и конструктивните дискусии и по този начин противодейства на феномена на „груповото мислене“, за който се смята, че е довел до недостатъчен контрол от страна на ръководните органи в миналото.

Както е пояснено в съображение 60 от ДКИ, ръководните органи следва да бъдат достатъчно разнообразни от гледна точка на възраст, пол, географски произход и образование и професионален опит. Представителство на работниците и служителите се разглежда като друг добър начин за подобряване на многообразието чрез добавянето на ключова гледна точка и реално познаване на начина, по който функционира дадена институция.

Съгласно ДКИ държавите членки или компетентните органи трябва да изискват от институциите да вземат под внимание широк набор от качества и умения, когато назначават членовете на ръководните си органи, като за тази цел разработят политика за насърчаване на многообразието в ръководния орган.³

Освен това, като се признава⁴, че равнопоставеността между половете „е от особена важност за осигуряването на адекватно представяне на населението“, с ДКИ се изисква

¹ Директива 2013/36/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 юни 2013 г. относно достъпа до осъществяването на дейност от кредитните институции и относно пруденциалния надзор върху кредитните институции и инвестиционните посредници.

² Съгласно член 3, параграф 1, точка 7 „ръководен орган“ означава орган или органи, назначени в съответствие с националното право, които разполагат с правомощия да определят стратегията, целите и цялостната насока на институцията и които упражняват контрол и наблюдение над вземането на решения на управленско ниво, и включват и лицата, които осъществяват действителното управление на дейността на институцията.

³ Член 91, параграф 10 от ДКИ.

⁴ Съображение 60 от ДКИ.

от „значимите“⁵ институции да създадат комитет за подбор на кандидати, който трябва да: i) взема решения за определянето на целево ниво във връзка с представителността на по-слабо представения пол в ръководния орган, и ii) разработва политика за увеличаване броя на представителите на по-слабо представения пол в ръководния орган за постигане на тази цел⁶.

Като част от редовното оповестяване във връзка с корпоративното управление, предвидено в член 435, параграф 2, буква в) от Регламента за капиталовите изисквания⁷ (РКИ), институциите трябва да публикуват своята политика за осигуряване на многообразие, нейните цели и всички заложили цели показатели, както и информация доколко те са изпълнени.

Важно е да се отбележи, че изискванията, предвидени в ДКИ, относно политиката на осигуряване на многообразие са сходни с предвидените в Директива 2014/95/ЕС относно оповестяването на нефинансова информация и на информация за многообразието⁸, като въпросната директива изисква от предприятията, регистрирани за търговия на регулиран пазар, включително кредитните институции и инвестиционните посредници, регистрирани за такава търговия, да докладват въз основа на принципа „изпълнение или обяснение“ за „политиката на многообразие, прилагана по отношение на административните, управителните и надзорните органи на предприятието във връзка с аспекти като например възраст, пол или образование и професионален опит, целите на тази политика на многообразие, как е била приложена и резултатите през отчетния период“.

ДКИ⁹ изисква също така от компетентните органи да събират информацията за многообразието, оповестена от институциите, и да я използват за сравняване на практиките по отношение на многообразието. Компетентните органи трябва също да предоставят тази информация на Европейския банков орган (ЕБО), който трябва да я използва за сравняване на практиките по отношение на многообразието на равнището на ЕС.

В член 161, параграф 5 от ДКИ, който съставлява основанието за представяне на настоящия доклад, е предвидено изискване Комисията да извърши преглед и да докладва до 31 декември 2016 г. пред Европейския парламент и Съвета относно постигнатите резултати по член 91, параграф 11 от ДКИ, включително относно целесъобразността на сравняването на практиките по отношение на многообразието, като взема предвид релевантните тенденции в ЕС и в международен план. В член 161, параграф 5 от ДКИ се предвижда също така възможност този доклад да бъде представен заедно със законодателно предложение, ако това е уместно.

При извършване на настоящия преглед Комисията стъпи на констатациите, съдържащи се в първия доклад относно сравняването на практиките по отношение на

⁵ В член 88, параграф 2 от ДКИ се прави позоваване на „значимостта“ от гледна точка на размера, вътрешната организация и характера на институциите, както и техния мащаб и сложността на дейностите им.

⁶ Член 88, параграф 2, буква а) от ДКИ.

⁷ Регламент (ЕС) № 575/2013 на Европейския парламент и на Съвета от 26 юни 2013 г. относно пруденциалните изисквания за кредитните институции и инвестиционните посредници.

⁸ Крайният срок за транспониране на тази директива е 6 декември 2016 г.

⁹ Член 91, параграф 11 от ДКИ.

многообразието¹⁰, издаден от ЕБО. Той беше изготвен въз основа на информация, събрана от държавите членки през 2015 г., и беше публикуван на 8 юли 2016 г.

Съгласно нормативните изисквания, в настоящия доклад са описани релевантните международни тенденции (част III), направен е преглед на резултатите от първия сравнителен анализ на практиките по отношение на многообразието (част IV) и е оценена целесъобразността на процеса на сравняване на практиките по отношение на многообразието (част V). Въз основа на това са направени заключения относно начините за повишаване на ефективността на сравнителния анализ на практиките по отношение на многообразието и относно ползата от него като средство за постоянен мониторинг на тенденциите в ЕС, свързани с многообразието (част VI).

III. МЕЖДУНАРОДЕН КОНТЕКСТ

Различните инициативи, свързани с многообразието на ръководните органи, касаят главно регистрирани на борсата дружества от различни стопански сектори, поради което настоящият раздел не се отнася конкретно до кредитните институции и инвестиционните посредници.

Повечето инициативи в областта на многообразието се отнасят до степента, в която са представени двата пола. Голям брой проучвания показват, че участието на жени в управителните органи на дружествата оказва благоприятно въздействие за подобряване на резултатите на дружествата¹¹, и все по-голям брой стратегически инициативи имат за цел насърчаването на по-пропорционално представяне на двата пола в най-висшите органи за вземане на решенията в предприятията.

През 2013 г. например Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР) изпрати ясен сигнал, като препоръча на своите държави членки да увеличат представителството на жените в управителните съвети и висшето ръководство на дружествата, регистрирани на борсата. Държавите използват различни стратегически мерки, за да постигнат целта за увеличаване на представителството на жените в управителните съвети, като се започне от законоустановени квоти и доброволно определени целеви стойности и се стигне до изисквания за оповестяване на предприетите мерки в областта на многообразието и правителствени инициативи за държавните предприятия.

Някои държави са избрали да въведат процент на задължително минимално представителство на жените и достигат сравнително високи равнища на представителство (напр. Исландия и Норвегия изискват 40 % от членовете на управителните съвети да са жени; Франция изисква до 2017 г. в големите дружества, били те регистрирани или нерегистрирани на фондовата борса, жените да заемат 40 % от директорските длъжности без изпълнителни функции; Италия изисква до 2015 г. в

¹⁰ Доклад относно сравняването на практиките по отношение на многообразието на равнището на Европейския съюз, който може да бъде намерен на следния адрес: <http://www.eba.europa.eu/-/eba-publishes-a-report-on-the-benchmarking-of-diversity-practices-at-european-union-level>.

¹¹ Така например в публикуван наскоро работен документ на МВФ („Gender Diversity in Senior Positions and Firm Performance: Evidence from Europe“, март 2016 г.) е установено, че замаяната на един мъж с една жена в органите на висшето ръководство или в управителния съвет е свързана с по-голяма възвръщаемост на активите, варираща между 8 и 13 базисни пункта.

дружествата, регистрирани на фондовата борса, и в държавните дружества жените да заемат 33 % от длъжностите на изпълнителните директори и директорите без изпълнителни функции). Редица други държави са показали обещаващи, макар и пониски резултати, свързани с представеността на двата пола, без да имат задължителни квоти. В Австралия например около 22 % от членовете на управителните органи на регистрираните на борсата дружества са жени¹², докато в САЩ жените са 19 % от всички директори в S&P 500¹³. В противоположния край на диапазона има държави, например от азиатско — тихоокеанския район, в които съотношението на жените, участващи в управителните органи на регистрираните на борсата дружества, остава много ниско — около 3 %¹⁴.

Други елементи на многообразието, обхванати в ЕС¹⁵ от изискванията, предвидени в ДКИ (възраст, географски произход, образование и професионален опит), бяха само отчетени в международните политики и практики, свързани с многообразието в ръководните органи.

IV. ОСНОВНИ РЕЗУЛТАТИ ОТ ПЪРВИЯ СРАВНИТЕЛЕН АНАЛИЗ НА ЕБО ПО ОТНОШЕНИЕ НА МНОГООБРАЗИЕТО СЪОБРАЗНО ДКИ

По-рано тази година ЕБО анализира практиките по отношение на многообразието, прилагани от представителна извадка¹⁶ от институции, обхванати от ДКИ, за които националните компетентни органи бяха събрали данни. Сравнителният анализ обхваща два аспекта: i) политиките за осигуряване на многообразие, които ДКИ изисква да бъдат въведени от институциите (включително евентуалните целеви показатели, заложиени като част от тези политики), и ii) настоящите практики за осигуряване на многообразие от институциите, обхванати от ДКИ¹⁷.

Политики за осигуряване на многообразие

Въз основа на данните, събрани през 2015 г., ЕБО установи, че само около 35 % от институциите в разглежданата извадка са възприели политика за осигуряване на многообразие. Дания е единствената държава членка, в която всички институции, включени в извадката, са въвели политика за осигуряване на многообразие. Този дял е 93,3 % в Швеция и е над 60 % само в три други държави членки: Испания, Ирландия и Латвия.¹⁸

¹² Korn Ferry „Diversity Scorecard 2016 — Building Diversity in Asia Pacific Boardrooms“ (Korn Ferry „Diversity Scorecard 2016 — Изграждане на многообразие в управителните съвети в азиатско — тихоокеанския район“).

¹³ Edward Kamonjoh, ISS, „Boardroom Refreshment. A Review of Trends at U.S. Firms“ („Обновяване на управителните съвети — Преглед на тенденциите при дружествата в САЩ“), 2015 г.

¹⁴ Korn Ferry Diversity Scorecard 2016 — Building Diversity in Asia Pacific Boardrooms (Korn Ferry „Diversity Scorecard 2016 — Изграждане на многообразие в управителните съвети в азиатско — тихоокеанския район“).

¹⁵ Освен това, като допълнителен елемент от политиките в областта на многообразието, ЕС и почти всички (27) негови държави членки са страни по Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания, която в член 31 относно статистиката и събирането на данни изисква да се събира информация, включително статистически и научни данни, която да спомага за формулирането и изпълнението на политиката.

¹⁶ Тази извадка обхваща около 14 % от общия брой на институциите, обхванати от ДКИ, в 27 държави — членки на ЕС, и в две държави от ЕИП (Исландия и Норвегия), които са участвали в процеса на събиране на данни.

¹⁷ 864 институции предоставиха информация за своите политики за осигуряване на многообразие, а 873 институции — за реалното положение при тях в областта на многообразието.

¹⁸ Пълните резултати по държави членки са публикувани на стр. 6—7 от доклада на ЕБО относно сравняването на практиките по отношение на многообразието.

Що се отнася до обхванатите аспекти на многообразието, три четвърти от въведените политики за осигуряване на многообразие включват професионалния опит, а около две трети включват представянето на двата пола и образованието. Едва в половината от тях е включена възрастта, а 40 % включват географския произход (с уговорката, че географското измерение е от значение най-вече за институциите, които осъществяват международна дейност).

Някои от включените в извадката институции са определили конкретни целеви нива за многообразието в ръководните си органи по отношение на един или повече аспекти на многообразието.¹⁹ Сравнителният анализ показва, че повече от една трета от включените в извадката институции са определили целево ниво за представителството на половете. В около една трета от тях обаче²⁰ това целево ниво е било нула процента, което лишава целта от значение. В повечето случаи целевите нива за многообразието на половете все още не са били достигнати²¹ и повечето институции не са посочили сроковете, в които възнамеряват да постигнат целта си²².

По отношение на възрастта и географския произход целевите нива за многообразието са достигнати понастоящем само в по-малко от една трета от случаите, в които са били определени такива. Що се отнася до образованието и професионалния опит, определените целеви нива са достигнати съответно в около 42 % и 52 % от случаите. Тези по-добри резултати може да са свързани с въведените от ДКИ изисквания членовете на ръководните органи да са подходящи, като в Директивата се посочва, че въпросните членове трябва да притежават, поотделно и групово, достатъчно знания, умения и опит, за да могат да разбират дейността на институцията, включително главните рискове²³.

Като цяло резултатите от сравнителния анализ показват, че все още повечето институции трябва да предприемат действия, за да се съобразят с изискването на ДКИ за въвеждане на политика за многообразие, както и за да достигнат определените целеви нива по отношение на един или повече аспекти на многообразието в техните управителни органи. Това може да се дължи отчасти на относително скорошното влизане в сила на разглежданото изискване (през 2014 г.).

Практики за осигуряване на многообразие

Сравнителният анализ на сегашното многообразие в ръководните органи на институциите от извадката показва разнородна картина и разкри, че по отношение на всички аспекти на многообразието има поле за извършване на допълнителни действия, макар и в различна степен.

Данните показват, че в ръководните органи няма достатъчно **многообразие на половете**, като само 13,63 % от членовете на изпълнителните органи в институциите от извадката са жени. Освен това над две трети от институциите от извадката нямат нито

¹⁹ От тези аспекти на многообразието ДКИ изисква да се определят целеви нива само за представителността на по-слабо представения пол, и това само за институциите, които са значими по своя размер, вътрешна организация и характер, и по мащаба и сложността на своите дейности.

²⁰ 92 от анкетираните институции.

²¹ Само 90 от анкетираните институции са съобщили, че вече са достигнали целевите нива за многообразие на половете.

²² Само 83 от анкетираните институции са определили срокове, в които да достигнат целевите си нива за многообразие на половете.

²³ Член 91, параграфи 1 и 7 от ДКИ.

една жена изпълнителен директор и само 11 % имат жена за главен изпълнителен директор. Въпреки това тенденцията изглежда се развива в положителна насока: процентът на жените, назначени като нови изпълнителни директори, е нараснал от 15,17 % през 2010—2013 г. на 19,39 % през 2014 г.

Що се отнася до длъжностите с надзорни функции, жените директори без изпълнителни функции са 18,90 %²⁴, а 39,18 % от институциите от извадката нямат нито една жена директор без изпълнителни функции. Наблюдава се положителна тенденция в дела на жените, новоназначени на длъжности без изпълнителни функции, като той е нараснал от 18,52 % през 2010—2013 г. на 22,15 % през 2014 г.

Всички числа, представени по-горе, са общи стойности за всички обхванати държави. На равнище държави членки делът на жените, заемащи изпълнителни и надзорни длъжности, може да варира твърде значително (при длъжностите с изпълнителни функции жените представляват от 2,63 % до 40,35 %, а при тези без изпълнителни функции — от 6,38 % до 28,57 %).

Въз основа на представените данни ЕБО стигна до заключението, че е възможно степента на представяне на жените в ръководните органи да бъде увеличена, като същевременно отбелязва, че отговорността за прилагане на социална рамка в подкрепа на равните възможности за жените и мъжете се носи не само от институциите, но и от държавите членки.

Що се отнася до аспекта „възраст“, категорията „лица под 40 г.“ е сравнително слабо представена сред изпълнителните директори и особено сред директорите без изпълнителни функции. Почти една трета от директорите без изпълнителни функции са на възраст над 60 г. и в почти една четвърт от институциите от извадката директорите без изпълнителни функции спадат само към една или две възрастови категории. Съществуват обаче различия между отделните държави членки и между различните по големина и вид институции (като по-малките кредитни институции и инвестиционни дружества имат по-голям брой директори в по-ниски възрастови категории, отколкото големите кредитни институции). Като признава, че по-високата степен, в която са представени хората от по-високите възрастови групи, е свързана с по-дългия им професионален опит, ЕБО стига до заключението, че институциите следва да се стремят да разнообразят възрастовия състав на управителните си съвети, за да осигурят необходимото многообразие от гледни точки и професионален опит.

По отношение на **географския произход** ЕБО отбелязва, че институциите, извършващи международна дейност, трябва да имат географско многообразие в ръководните си органи, за да се гарантират достатъчно познания относно културата, пазарните особености и правната уредба в областите, в които институцията извършва дейност. Въпреки това, сравнителният анализ показва, че в състава на ръководните органи на повечето анализирани големи кредитни институции и инвестиционни дружества не са представени всички географски области²⁵, в които институцията осъществява дейност. За анализираните по-малки институции е констатирано, че повече от половината от тях са обхванали всички свои сфери на дейност, но в някои случаи това може да се дължи на факта, че съответната институция извършва дейност

²⁴ Този общ брой включва обаче изключително високите постижения в Исландия и Норвегия, където според данните на ЕБО жените на такива длъжности са съответно 52,38 % и 35 %.

²⁵ За целите на сравнителния анализ на ЕБО са били определени следните географски зони: ЕС/ЕИП, Европа извън ЕС/ЕИП, Африка, Америка, Азия, Австралия.

само в една географска област.

По отношение на **професионалния опит** ЕБО е разгледал броя години професионален опит и областта, в която той е бил натрупан. Без това да е изненада, повечето изпълнителни директори в институциите, включени в извадката, са имали опит във финансовия отрасъл и в областта на мениджмънта, а повечето директори без изпълнителни функции са имали опит във финансовия отрасъл и академичната дейност. Продължителността на придобития опит във финансовия отрасъл обикновено е голяма (над 20 години); това се отнася за голям брой директори със и без изпълнителни функции.

Що се отнася до **образованието**, преобладаващите специалности са били бизнес администрация и икономика. В повечето институции при изпълнителните директори са били представени само един или два вида образование, докато при длъжностите с надзорни функции обикновено е имало по-голямо разнообразие.

Посочените по-горе резултати трябва да се тълкуват в контекста на съображения, свързани с пропорционалността и разликата в размера на изпълнителните и надзорните органи. Следователно, както е посочено в доклада на ЕБО, за по-малките дружества (и особено някои видове инвестиционни дружества) с малък брой членове на ръководния орган ще бъде по-трудно да постигнат висока степен на многообразие, отколкото за средните и големите дружества. Освен това многообразието във всичките му аспекти може да се постигне по-лесно сред директорите без изпълнителни функции, тъй като ръководният орган с надзорни функции обикновено е с по-голям състав.

Резултатите от първия сравнителен анализ на многообразието следва да се разглеждат също така в контекста на неотдавнашното влизане в сила на правилата на ДКИ относно многообразието и факта, че за извършването на промени в състава на ръководните органи обикновено се изисква време. Тъй като е необходимо да се предвиди повече време, за да се наблюдава ефектът от тези сравнително нови изисквания относно многообразието, Комисията ще продължи да следи отблизо развитието в тази област посредством редовни сравнителни анализи, извършвани от ЕБО.

V. ЦЕЛЕСЪОБРАЗНОСТ НА ПРОЦЕСА НА СРАВНЯВАНЕ НА ПРАКТИКИТЕ

Въз основа на извършения първи сравнителен анализ от този тип могат да се формулират редица наблюдения и препоръки относно различните аспекти на процеса на сравняване на практиките за осигуряване на многообразие, с оглед на предприемането в бъдеще на периодични дейности по извършване на сравнителни анализи.

Обхват на сравнителния анализ

По отношение на включените в сравнителния анализ институции, попадащи в обхвата на ДКИ, ЕБО имаше за цел да обхване представителна извадка от предприятия: при събирането на данни бяха обхванати най-малко 10 % от институциите във всяка държава членка, а извадката беше съставена от образувания с различна големина и от различни видове. По всичко изглежда, че използваната извадка е подходяща по размер и състав. Тя отразява баланса, който трябва да се намери между, от една страна, необходимостта да се гарантира, че извадката е достатъчно голяма и представителна,

така че да позволява да се направят значими заключения, а от друга — загрижеността участниците (институции, компетентни органи и ЕБО) да не бъдат обременени с прекомерна тежест.

Що се отнася до анализирания аспекти на многообразието, процесът на сравняване обхваща основните аспекти на многообразните ръководни органи, както са посочени в ДКИ: пол, възраст, географски произход, образование и професионален опит. Един от аспектите обаче, посочен в ДКИ като положителен начин за повишаване на многообразието в ръководния орган, както и на разнообразието от представени гледни точки, а именно представителството на служителите, не беше включен в настоящия първи сравнителен анализ. За да се отразят напълно всички аспекти на многообразието, както са очертани в ДКИ, бъдещите прегледи следва да включват и данни относно степента, в която в ръководните органи на институциите е налице представителство на служителите в съответствие с приложимото национално законодателство.

Процес на събиране на данни

Според обратната информация, предоставена от ЕБО след първия сравнителен анализ за многообразието съгласно ДКИ, в контекста на бъдещи анализи може да бъдат подобро редица аспекти, за да се гарантира по-добро качество на данните. ЕБО е набелязал следните области, в които може да се внесат подобрения въз основа на извлечените поуки от първия анализ:

- някои понятия могат да бъдат изяснени и формулировката на някои въпроси може да бъде подобрена с цел да се улесни постигането на хармонизирано тълкуване на въпросите, например по отношение на понятието за географски произход;
- събирането на данните може да се улесни чрез използването на информационни технологии;
- на всички нива от процеса на събиране на данни биха могли да се извършват допълнителни проверки на качеството на данните, с цел да се гарантира, че компилираната информация е пълна и последователна.

Комисията насърчава ЕБО да работи, опирайки се на тези първи поуки, така че да рационализира анализите в бъдеще, и го приканва да продължи в бъдещите сравнителни анализи на многообразието да отбелязва пречките и възможните области за подобрения.

За да се постигне напредък в хармонизацията на събирането на данни за целите на сравнителния анализ на многообразието, една възможност пред ЕБО е да обмисли дали разработването на насоки по собствена инициатива би могло допълнително да улесни процеса на събиране на данни.

Представяне на констатациите

Въпреки че събраните от ЕБО данни и информация дават добра представа за актуалното положение, все пак изглежда, че някои аспекти от начина на представяне биха могли да се преразгледат при бъдещо извършване на сравнителни анализи, така че данните да предоставят още повече информация.

Една от препоръките е ЕБО да отразява по по-специален начин резултатите от сравнителния анализ на подгрупата на „значимите“ институции. По-конкретно, би било много полезно в бъдещи сравнителни доклади да се извършва оценка на степента, в

която „значимите“ институции спазват изискването за определяне на целево ниво за представянето на двата пола, и на това дали институциите, които са определили ясно целево ниво за такова представяне, постигат по-добри резултати от тези, които не са имали конкретно целево ниво.

По отношение на данните за географския произход на директорите на институциите предложението е да се включи информация и относно броя на географските области, в които анализираните институции извършват дейност. При липсата на такава информация е трудно да се прецени например колко от институциите, покриващи всички географски области, го постигат просто защото извършват дейност само в една област.

Представянето на констатациите може да бъде подобро и чрез провеждане на по-ясно разграничение между институциите, които имат политики за осигуряване на многообразие, или целеви нива за многообразие, или и двете. Във всички области на сравняване данните следва да се представят съгласно едни и същи категории, включително общите средни стойности за ЕС, и всички показатели и използвани понятия следва да бъдат ясно определени.

Момент на извършване на сравнителния анализ

Първият сравнителен доклад беше изготвен от ЕБО въз основа на информация, събрана през 2015 г. При все това изискванията на ДКИ относно многообразието в ръководните органи на институциите започнаха да се прилагат едва от 2014 г., което означава, че от влизането им в сила е изтекло само относително малко време.

Следователно, според ЕБО някои институции са предоставили информация за планираните си, но все още неприети политики за осигуряване на многообразие, което крие риск действително приетите и прилагани политики да се различават от това, което е било докладвано на настоящия етап. Друга последица от малкото време, изтекло от влизането в сила на правилата досега, е че може би е твърде рано да се наблюдава ефектът от разпоредбите на ДКИ относно многообразието.

В член 91, параграф 11 от ДКИ не се посочва изрично с каква честота следва да се извършва сравнителният анализ. При все това е важно такива анализи да се правят редовно, за да продължи наблюдението върху спазването на изискванията относно многообразието от страна на институциите и да се установят тенденциите в практиките им в областта на многообразието. Подобни периодични сравнителни анализи, резултатите от които стават публично достояние, могат да бъдат от значение и за стимулиране на кредитните институции и инвестиционните дружества да подобрят практиките си в областта на многообразието, като имат за ефект известен „партньорски натиск“.

Предвид обичайната продължителност на мандатите на членовете на ръководните органи, Комисията смята, че не е необходимо сравнителният анализ да се извършва всяка година. Независимо от това според нея промеждутъкът от време между бъдещите сравнителни анализи не следва да надвишава три години.

VI. ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Съгласно задължението, установено в член 161, параграф 5 от ДКИ, Комисията направи преглед на постигнатите резултати от прилагането на член 91, параграф 11 от ДКИ и извърши преценка на целесъобразността на сравняването на практиките в областта на многообразието.

Прегледът на резултатите от сравнителния анализ показва, че все още има значителни възможности за подобрене както по отношение на въвеждането на политики в областта на многообразието, така по отношение на постигането на по-голямо многообразие в ръководните органи на институциите. Що се отнася до спазването на разпоредбите на ДКИ, сравнителният анализ показва, че повечето институции, включени в извадката, за момента не са се съобразили с изискването за въвеждане на политика за насърчаване на многообразието в ръководните им органи. Степента на спазване от страна на „значимите“ институции на изискването на ДКИ за определяне на целево ниво за представянето на двата пола не може да бъде оценена. Сравнителният анализ показва обаче, че повечето институции, които са определили такова целево ниво, било то доброволно, или по задължение, все още не са изпълнили заложената цел и/или не са определили срок, в който тя да бъде изпълнена. Въпреки че тези резултати могат да се отдадат поне отчасти на факта, че правилата са скорошни, те подчертават необходимостта както институциите, така и надзорните органи да положат допълнителни усилия, за да гарантират надлежно въвеждане на изискваните политики в областта на многообразието.

Прегледът на целесъобразността на процеса на сравняване разкри някои аспекти, които биха могли да се подобрят с оглед на бъдещи анализи. По-специално сравнението и представянето на констатациите следва да улесняват разбирането за степента на спазване от страна на „значимите“ институции на изискването за определяне на целево ниво за представяне на жените; сравнителният анализ може да бъде разширен, така че да обхваща и степента на представяне на служителите; анализът следва да се извършва на редовни интервали, но най-малко веднъж на три години.

Като цяло прегледът на Комисията показва, че сравнителният анализ за многообразието е ценен източник на информация за степента на съответствие с изискванията на ДКИ за многообразието, постигната от институциите. Този анализ е също така полезен инструмент за преценка на постигнатото, предоставящ картина на ситуацията в областта на многообразието и политиките на институциите, обхванати от ДКИ, в различни моменти.

В това си качество сравнителният анализ на практиките в областта на многообразието е полезен инструмент за оценка на въздействието и ефективността във времето на изискванията на ДКИ относно многообразието. Редовните сравнителни анализи ще дадат възможност за постоянно наблюдение на спазването на съответните разпоредби и за установяване на тенденциите в сферата на многообразието в бъдеще, когато ще е натрупан повече опит с тези относително скорошни изисквания. Освен това, повишавайки прозрачността относно практиките на институциите във връзка с многообразието, сравнителният анализ би могъл също така да стимулира подобряването на тези практики като оказва ефект на „партньорски натиск“.

Следователно Комисията е удовлетворена от общата добавена стойност на сравняването на практиките по отношение на многообразието и смята, че инструментът

— с малките адаптации, посочени в настоящия доклад — е важен за установяването в идните години на ефекта от разпоредбите на ДКИ относно разнообразието. Ето защо понастоящем Комисията не счита, че би било полезно да се планира изготвяне на законодателно предложение за изменение на тези разпоредби.