



Bruxelles, le 8.12.2016
COM(2016) 774 final

RAPPORT DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN ET AU CONSEIL
sur l'analyse comparative des pratiques en matière de diversité en vertu de la directive
2013/36/UE

I. INTRODUCTION

Il est communément admis que les lacunes des dispositifs de gouvernance et du suivi des décisions de gestion ont contribué à des prises de risques moins prudentes de la part des établissements au cours de la période qui a précédé la crise financière de 2007-2008.

Pour remédier à cette situation, la directive relative aux exigences de fonds propres¹ (CRD) vise à renforcer la capacité des organes de direction² des établissements de crédit et des entreprises d'investissement (ci-après les «établissements») à exercer une supervision et une prise de décision efficaces au moyen d'une série de mesures, notamment en veillant à ce que la composition des organes de direction soit suffisamment diversifiée.

Conformément à l'article 161, paragraphe 5, de la CRD, la Commission doit réexaminer les résultats atteints au titre de l'analyse comparative des pratiques en matière de diversité, et notamment le caractère approprié de cette analyse. Elle doit établir un rapport sur ce réexamen et le soumettre au Parlement européen et au Conseil. C'est pour répondre à cette exigence que le présent rapport a été élaboré.

II. CONTEXTE

L'exigence relative à la diversité des organes de direction a été instaurée afin de garantir la représentation d'un large éventail de parcours et de compétences au sein de ces organes. L'objectif est d'encourager l'indépendance de vues et les discussions constructives, de manière à lutter contre le «conformisme de groupe», qui est considéré comme une cause de la supervision insuffisante qui a été exercée par les organes de direction par le passé.

Comme précisé au considérant 60 de la CRD, la composition des organes de direction devrait être suffisamment diversifiée du point de vue de l'âge, du sexe, de l'origine géographique et du parcours éducatif et professionnel. La représentation du personnel apparaît également comme une façon judicieuse de renforcer la diversité, en ajoutant une dimension essentielle et en apportant une véritable connaissance du fonctionnement des établissements.

En vertu de la CRD, les États membres ou les autorités compétentes doivent exiger des établissements qu'ils tiennent compte d'un large éventail de qualités et de compétences lors du recrutement des membres de leurs organes de direction et, à cet effet, qu'ils mettent en place des politiques favorables à la diversité au sein des organes de direction³.

En outre, partant du constat⁴ que l'équilibre hommes-femmes «est particulièrement important pour assurer une représentation adéquate de la population», la CRD exige des établissements ayant une «importance significative»⁵ qu'ils instaurent un comité de nomination chargé i) de

¹ Directive 2013/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 concernant l'accès à l'activité des établissements de crédit et la surveillance prudentielle des établissements de crédit et des entreprises d'investissement.

² En vertu de l'article 3, paragraphe 1, point 7), de la CRD, on entend par «organe de direction» l'organe ou les organes d'un établissement, qui sont désignés conformément au droit national, qui sont compétents pour définir la stratégie, les objectifs et la direction globale de l'établissement et qui assurent la supervision et le suivi des décisions prises en matière de gestion et, en ce compris, les personnes qui dirigent effectivement les activités de l'établissement.

³ Article 91, paragraphe 10, de la CRD.

⁴ Considérant 60 de la CRD.

⁵ L'article 88, paragraphe 2, de la CRD précise que l'«importance significative» des établissements fait référence à leur taille et à leur organisation interne ainsi qu'à la nature, l'échelle et la complexité de leurs activités.

fixer un objectif à atteindre en ce qui concerne la représentation du sexe sous-représenté au sein de l'organe de direction et ii) d'élaborer une politique destinée à accroître le nombre de représentants du sexe sous-représenté au sein de l'organe de direction afin d'atteindre cet objectif⁶.

Les établissements doivent publier leur politique en matière de diversité, ses objectifs généraux et ses objectifs chiffrés, ainsi que la mesure dans laquelle ces objectifs ont été atteints, dans le cadre des communications régulières sur la gouvernance d'entreprise prévues à l'article 435, paragraphe 2, point c), du règlement relatif aux exigences de fonds propres⁷ (CRR).

Il convient de signaler que les exigences de la CRD applicables à la politique de diversité sont similaires à celles de la directive 2014/95/UE concernant la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité⁸, qui exige des entreprises cotées, y compris les établissements de crédit et les entreprises d'investissement cotés, qu'elles fassent rapport, selon la règle «se conformer ou expliquer», sur «la politique de diversité appliquée aux organes d'administration, de gestion et de surveillance de l'entreprise au regard de critères tels que, par exemple, l'âge, le genre ou les qualifications et l'expérience professionnelles, ainsi [que les] objectifs de cette politique de diversité, [...] ses modalités de mise en œuvre et [l]es résultats obtenus au cours de la période de référence».

La CRD⁹ exige également que les autorités compétentes recueillent les informations sur la diversité publiées par les établissements et qu'elles les utilisent pour comparer les pratiques en matière de diversité. Les autorités compétentes doivent aussi communiquer ces informations à l'Autorité bancaire européenne (ABE), laquelle doit utiliser ces informations pour comparer les pratiques en matière de diversité à l'échelon de l'Union.

En vertu de l'article 161, paragraphe 5, de la CRD, sur la base duquel le présent rapport est soumis, la Commission doit réexaminer, au plus tard le 31 décembre 2016, les résultats atteints au titre de l'article 91, paragraphe 11, de la CRD, et notamment le caractère approprié de l'analyse comparative des pratiques de diversité, en tenant compte de tous les éléments pertinents de l'évolution de l'Union et internationale. Elle doit établir un rapport sur ce réexamen et le soumettre au Parlement européen et au Conseil. L'article 161, paragraphe 5, de la CRD indique également que ce rapport peut être accompagné le cas échéant d'une proposition législative.

Aux fins de ce réexamen, la Commission s'est fondée sur les constats du premier rapport sur l'analyse comparative des pratiques en matière de diversité¹⁰ qui a été publié par l'ABE. Ce rapport, élaboré à partir d'informations recueillies auprès des États membres en 2015, a été publié le 8 juillet 2016.

Conformément aux exigences législatives, le présent rapport dresse l'inventaire des éléments pertinents de l'évolution internationale (partie III), passe en revue les résultats du premier

⁶ Article 88, paragraphe 2, point a), de la CRD.

⁷ Règlement (UE) n° 575/2013 du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 concernant les exigences prudentielles applicables aux établissements de crédit et aux entreprises d'investissement.

⁸ La date limite de transposition de cette directive est fixée au 6 décembre 2016.

⁹ Article 91, paragraphe 11, de la CRD.

¹⁰ Rapport sur l'analyse comparative des pratiques en matière de diversité au niveau de l'Union européenne, disponible à l'adresse suivante: <http://www.eba.europa.eu/-/eba-publishes-a-report-on-the-benchmarking-of-diversity-practices-at-european-union-level>.

exercice d'analyse comparative de la diversité (partie IV) et évalue le caractère approprié de l'analyse comparative (partie V). Sur la base de ces éléments, des conclusions sont ensuite formulées sur les moyens d'améliorer l'efficacité de l'exercice d'analyse comparative et sur son utilité en tant qu'instrument de suivi continu de l'évolution de la diversité dans l'Union (partie VI).

III. CONTEXTE INTERNATIONAL

Les différentes initiatives visant à renforcer la diversité des organes de direction concernent essentiellement les entreprises cotées opérant dans différents secteurs d'activité. Par conséquent, la présente section ne porte pas spécifiquement sur les établissements de crédit et les entreprises d'investissement.

La majorité des initiatives en matière de diversité concernent la diversité des sexes. De nombreuses études indiquent que la présence de femmes au sein des conseils d'administration est bénéfique en ce qu'elle améliore la performance des entreprises¹¹ et de plus en plus d'initiatives stratégiques visent à encourager une plus grande diversité des sexes dans les organes de décision supérieurs des entreprises.

Par exemple, en 2013, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a envoyé un signal fort en recommandant aux pays membres d'accroître la représentation des femmes au sein des conseils d'administration et de la direction générale des entreprises cotées. Pour atteindre l'objectif d'une représentation accrue des femmes au sein des conseils d'administration, les pays mettent en œuvre diverses mesures, allant de l'application de quotas législatifs et d'objectifs chiffrés volontaires à la mise en place d'exigences en matière de communication de la politique de diversité et d'initiatives gouvernementales pour les entreprises publiques.

Certains pays ont opté pour des pourcentages obligatoires de représentation minimale des femmes. Ils atteignent ainsi des niveaux de représentation relativement élevés (par exemple, l'Islande et la Norvège exigent un taux de 40 % de représentation des femmes au sein des conseils d'administration, la France exige, d'ici à 2017, un taux de 40 % de représentation des femmes aux fonctions non exécutives au sein des organes de direction des grandes entreprises cotées et non cotées, et l'Italie a exigé, pour 2015 au plus tard, un taux de 33 % de représentation des femmes aux fonctions exécutives et non exécutives au sein des organes de direction des entreprises cotées et des entreprises publiques). Plusieurs autres pays enregistrent des résultats prometteurs en matière de diversité des sexes, quoique dans une moindre mesure que dans le cas de l'application de quotas obligatoires. En Australie par exemple, les femmes représentent près de 22 % des membres des conseils d'administration des entreprises cotées¹², tandis qu'aux États-Unis, elles représentent 19 % de tous les administrateurs des entreprises du S&P 500¹³. À l'autre extrémité du spectre, dans certains

¹¹ Par exemple, dans un récent document de travail intitulé «Gender Diversity in Senior Positions and Firm Performance: Evidence from Europe» (Diversité des sexes dans l'encadrement supérieur et performance des entreprises: étude de la situation en Europe, mars 2016), le Fonds monétaire international (FMI) a constaté que le remplacement d'un homme par une femme au sein de la direction générale ou du conseil d'administration s'accompagne d'une hausse de 8 à 13 points de base du rendement des actifs.

¹² Korn Ferry Diversity Scorecard 2016 — Building Diversity in Asia Pacific Boardrooms (Korn Ferry, Tableau de bord de la diversité 2016 – Renforcer la diversité au sein des conseils d'administration dans la région Asie-Pacifique).

¹³ Edward Kamonjoh, ISS, «Boardroom Refreshment. A Review of Trends at U.S. Firms» (Renouveau des conseils d'administration – Analyse des tendances dans les entreprises américaines), 2015.

pays, par exemple dans la région Asie-Pacifique, la proportion de femmes au sein des conseils d'administration des entreprises cotées reste très faible et avoisine les 3 %¹⁴.

Les autres aspects de la diversité mis en évidence dans l'Union¹⁵ par les exigences de la CRD (âge, origine géographique, parcours éducatif et professionnel) étaient moins visibles dans les politiques et pratiques internationales relatives à la diversité des organes de direction.

IV. PRINCIPAUX RÉSULTATS DE LA PREMIÈRE ANALYSE COMPARATIVE DE LA DIVERSITÉ RÉALISÉE PAR L'ABE EN VERTU DE LA CRD

Plus tôt cette année, l'ABE a analysé les pratiques en matière de diversité d'un échantillon représentatif¹⁶ d'établissements concernés par la CRD, pour lesquels les autorités nationales compétentes avaient recueilli des données. Cette analyse comparative a porté sur deux aspects: i) les politiques de diversité que les établissements sont tenus de mettre en place en vertu de la CRD (y compris les éventuels objectifs chiffrés fixés dans le cadre de ces politiques) et ii) les pratiques actuelles en matière de diversité des établissements concernés par la CRD¹⁷.

Politiques de diversité

Sur la base des données recueillies en 2015, l'ABE a constaté que seuls 35 % environ des établissements compris dans l'échantillon examiné avaient adopté une politique de diversité. Le Danemark était le seul État membre dont tous les établissements échantillonnés avaient adopté une telle politique. Le pourcentage s'élevait à 93,3 % en Suède et était supérieur à 60 % dans seulement trois autres États membres: l'Espagne, l'Irlande et la Lettonie¹⁸.

Du point de vue des aspects de la diversité couverts, trois quarts des politiques de diversité en place couvrent le parcours professionnel et environ deux tiers couvrent la diversité des sexes et le parcours éducatif. La moitié seulement de ces politiques couvrent l'âge et 40 % couvrent l'origine géographique (il convient toutefois de préciser que l'aspect géographique est surtout pertinent pour les établissements qui exercent des activités internationales).

Certains des établissements échantillonnés s'étaient fixé des objectifs chiffrés spécifiques en matière de diversité de leurs organes de direction au regard d'un ou de plusieurs aspects de la

¹⁴ Korn Ferry Diversity Scorecard 2016 — Building Diversity in Asia Pacific Boardrooms (Korn Ferry, Tableau de bord de la diversité 2016 – Renforcer la diversité au sein des conseils d'administration dans la région Asie-Pacifique).

¹⁵ De plus, dans le cadre d'un autre volet des politiques de diversité, l'Union et presque tous ses États membres (27) sont parties à la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, laquelle, en son article 31 intitulé «Statistiques et collecte des données», exige de recueillir des informations, y compris des données statistiques et résultats de recherches, qui permettent de formuler et d'appliquer des politiques.

¹⁶ Cet échantillon couvrait quelque 14 % de tous les établissements concernés par la CRD dans 27 États membres de l'Union et dans deux pays de l'EEE (l'Islande et la Norvège) qui avaient participé à l'exercice de collecte de données.

¹⁷ 864 établissements ont communiqué des informations sur leurs politiques de diversité et 873 établissements sur leur situation réelle en matière de diversité.

¹⁸ Les résultats complets par État membre sont disponibles aux pages 6 et 7 du rapport de l'ABE sur l'analyse comparative des pratiques en matière de diversité.

diversité¹⁹. L'analyse comparative a révélé que plus d'un tiers des établissements échantillonnés s'étaient fixé un objectif en matière de représentation des sexes. Dans environ un tiers de ces établissements cependant²⁰, cet objectif avait été fixé à 0 %, ce qui le prive de toute utilité. Dans la plupart des cas, les objectifs en matière de diversité des sexes n'ont pas encore été atteints²¹, et la majorité des établissements n'ont pas communiqué de date à laquelle ils entendent atteindre leurs objectifs²².

En ce qui concerne l'âge et l'origine géographique, les objectifs chiffrés en matière de diversité ne sont actuellement atteints que dans moins d'un tiers des cas dans lesquels ils ont été fixés. Pour ce qui est du parcours éducatif et professionnel, les objectifs chiffrés fixés ont été atteints dans respectivement 42 % et 52 % des cas environ. Ces résultats plus positifs pourraient être liés aux exigences en matière de qualité instaurées par la CRD, qui prévoit que les membres des organes de direction doivent disposer, à la fois individuellement et collectivement, des connaissances, des compétences et de l'expérience nécessaires à la compréhension des activités de l'établissement, y compris des principaux risques auxquels il est exposé²³.

Dans l'ensemble, les résultats de l'analyse comparative montrent que la plupart des établissements doivent encore prendre des mesures pour se conformer à l'exigence de la CRD relative à l'instauration d'une politique de diversité et pour atteindre les objectifs chiffrés fixés au regard d'un ou de plusieurs aspects de la diversité de leurs organes de direction. Cette situation peut en partie s'expliquer par l'entrée en vigueur relativement récente de cette exigence (2014).

Pratiques en matière de diversité

L'analyse comparative de la diversité actuelle au sein des organes de direction des établissements échantillonnés révèle une situation mitigée dans laquelle des mesures supplémentaires sont encore nécessaires, à des degrés divers, pour tous les aspects de la diversité.

Il ressort des données que la **diversité des sexes** est insuffisante dans les organes de direction, 13,63 % seulement des fonctions exécutives étant exercées par des femmes dans les établissements échantillonnés. En outre, dans plus de deux tiers des établissements échantillonnés, aucune femme n'exerce de fonction exécutive, et la fonction de directeur général est exercée par une femme dans seulement 11 % des établissements. La situation semble toutefois évoluer de manière positive: le pourcentage de femmes recrutées pour exercer des fonctions exécutives est passé de 15,17 % en 2010-2013 à 19,39 % en 2014.

En ce qui concerne la fonction de surveillance, le pourcentage de femmes qui exercent des fonctions non exécutives au sein des organes de direction s'élève à 18,90 %²⁴ et, dans 39,18 % des établissements échantillonnés, aucune femme n'exerce de fonction non

¹⁹ Parmi ces aspects de la diversité, la CRD exige des objectifs uniquement en ce qui concerne la représentation du sexe sous-représenté, et ce uniquement dans le cas des établissements ayant une importance significative en raison de leur taille, de leur organisation interne ainsi que de la nature, de l'échelle et de la complexité de leurs activités.

²⁰ 92 établissements analysés.

²¹ Seuls 90 établissements analysés ont indiqué qu'ils avaient déjà atteint leurs objectifs en matière de diversité des sexes.

²² Seuls 83 établissements analysés avaient fixé une date à laquelle ils entendent atteindre leurs objectifs en matière de diversité des sexes.

²³ Article 91, paragraphes 1 et 7, de la CRD.

²⁴ Toutefois, ce pourcentage global inclut des cas aberrants, à savoir l'Islande et la Norvège, lesquelles, d'après les données de l'ABE, enregistrent des taux de représentation des femmes s'élevant respectivement à 52,38 % et 35 %.

exécutive. On observe une évolution positive du pourcentage de femmes recrutées pour exercer des fonctions non exécutives, qui est passé de 18,52 % en 2010-2013 à 22,15 % en 2014.

Tous les taux indiqués ci-dessus représentent des valeurs globales pour tous les pays couverts; au niveau des États membres, la représentation des femmes dans les fonctions exécutives et de surveillance peut varier assez fortement (elle oscille entre 2,63 % et 40,35 % pour les fonctions exécutives et entre 6,38 % et 28,57 % pour les fonctions non exécutives).

Sur la base des données présentées, l'ABE a conclu qu'il est possible d'accroître la représentation des femmes dans les organes de direction, tout en notant que cet objectif ne relève pas uniquement de la responsabilité des établissements, mais aussi de celle des États membres, qui doivent mettre en place un cadre social favorisant l'égalité des chances pour les femmes et les hommes.

En ce qui concerne l'aspect lié à l'**âge**, la tranche d'âge des moins de 40 ans est relativement sous-représentée dans les fonctions exécutives et est particulièrement sous-représentée dans les fonctions non exécutives au sein des organes de direction. Près d'un tiers des fonctions non exécutives sont exercées par des personnes de plus de 60 ans et, dans près d'un quart des établissements échantillonnés, les fonctions non exécutives étaient exercées par des personnes appartenant uniquement à une ou deux tranches d'âge. Il existe toutefois des différences entre les États membres et en fonction de la taille et du type des établissements (les petits établissements de crédit et les petites entreprises d'investissement comptant plus de membres de la direction appartenant aux tranches d'âge inférieures que les établissements de crédit plus importants). Tout en reconnaissant que la plus forte représentation des tranches d'âge supérieures est liée à une expérience professionnelle plus longue, l'ABE a conclu que les établissements devraient viser à diversifier la composition par âge de leur conseil d'administration afin de garantir la pluralité nécessaire des perspectives et des expériences professionnelles.

En ce qui concerne l'**origine géographique**, l'ABE a indiqué que les établissements actifs sur le plan international devraient se doter d'organes de direction géographiquement diversifiés afin de disposer de connaissances suffisantes sur la culture, les spécificités du marché et les cadres juridiques des régions dans lesquelles ils opèrent. Néanmoins, l'analyse comparative révèle que la composition des organes de direction de la plupart des grands établissements de crédit et entreprises d'investissement analysés ne représente pas toutes les régions géographiques²⁵ dans lesquelles l'établissement exerce des activités. Pour les petits établissements analysés, il a été constaté que plus de la moitié d'entre eux couvrent l'intégralité de leur territoire d'activité, mais, dans certains cas, cela pourrait s'expliquer par le fait que l'établissement opère dans une seule région géographique.

Pour ce qui est du **parcours professionnel**, l'ABE a examiné le nombre d'années d'expérience et le domaine dans lequel cette expérience a été acquise. De façon peu surprenante, la plupart des fonctions exécutives au sein des organes de direction des établissements inclus dans l'échantillon étaient exercées par des personnes ayant une expérience du secteur financier et de la gestion, et la plupart des fonctions non exécutives par des personnes ayant une expérience du secteur financier et du monde universitaire. L'expérience du secteur financier est généralement longue (plus de 20 ans); tel était le cas pour un nombre important de personnes exerçant des fonctions exécutives et non exécutives.

²⁵ Aux fins de l'analyse comparative de l'ABE, les régions géographiques suivantes ont été définies: UE/EEE, Europe hors UE/EEE, Afrique, Amérique, Asie et Australie.

En ce qui concerne le **parcours éducatif**, les spécialisations les plus courantes concernent les domaines de la gestion d'entreprises et de l'économie. Dans la plupart des établissements, seuls un ou deux parcours éducatifs sont représentés parmi les personnes exerçant les fonctions exécutives au sein des organes de direction, tandis que la fonction de surveillance est généralement plus diversifiée.

Ces résultats doivent être interprétés à la lumière de considérations liées à la proportionnalité et à la différence d'effectifs entre les fonctions exécutives et la fonction de surveillance. Ainsi, comme indiqué dans le rapport de l'ABE, les petites entreprises (et, en particulier, certains types d'entreprises d'investissement) dont les organes de direction comptent un faible nombre de membres auront plus de difficultés à atteindre un niveau élevé de diversité que les entreprises moyennes et les grandes entreprises. En outre, tous les aspects de la diversité peuvent être plus facilement atteints pour les fonctions non exécutives, étant donné que les organes de direction dans leur fonction de surveillance comptent généralement plus de membres.

Les résultats du premier exercice d'analyse comparative de la diversité devraient également être considérés à la lumière de l'entrée en vigueur récente des règles de la CRD relatives à la diversité et du fait que la concrétisation de changements dans la composition des organes de direction prend généralement du temps. Comme plus de temps est nécessaire pour pouvoir observer l'effet de ces exigences relativement nouvelles en matière de diversité, la Commission continuera à suivre de près l'évolution de la situation dans ce domaine au moyen d'exercices d'analyse comparative réguliers de l'ABE.

V. CARACTÈRE APPROPRIÉ DE L'ANALYSE COMPARATIVE

Plusieurs observations et recommandations peuvent être formulées en ce qui concerne différents aspects du processus d'analyse comparative des pratiques en matière de diversité à la lumière du premier exercice de ce type qui a été réalisé, et ce en vue de guider les futures activités périodiques d'analyse comparative.

Portée de l'analyse comparative

Pour ce qui est des établissements concernés par la CRD retenus pour l'analyse comparative, l'ABE a cherché à couvrir un échantillon représentatif d'entités: au moins 10 % des établissements de chaque État membre ont fait l'objet de la collecte de données et l'échantillon était composé d'entités de tailles et de types variés. L'échantillon utilisé semble approprié sur le plan de sa taille et de sa composition. Il reflète l'équilibre à trouver entre, d'une part, la nécessité de garantir que l'échantillon est suffisamment large et représentatif pour permettre de tirer des conclusions significatives et, d'autre part, le souci de ne pas faire peser de charge excessive sur les parties concernées (les établissements, les autorités compétentes et l'ABE).

Pour ce qui est des aspects de la diversité qui ont été analysés, l'analyse comparative a porté sur les principaux aspects relatifs à la diversité des organes de direction, tels que précisés par la CRD: le sexe, l'âge, l'origine géographique et le parcours éducatif et professionnel. Cependant, un aspect énuméré dans la CRD en tant que façon judicieuse de renforcer la diversité des organes de direction et la pluralité des points de vue – la représentation du personnel – n'a pas été couvert par ce premier exercice d'analyse comparative. Afin de pleinement refléter tous les aspects de la diversité qui ont été précisés dans la CRD, les futurs

exercices d'inventaire devraient également inclure des données sur la mesure dans laquelle le personnel est représenté au sein des organes de direction des établissements, conformément à la législation nationale applicable.

Processus de collecte de données

D'après les retours d'information de l'ABE faisant suite à la première analyse comparative de la diversité réalisée en vertu de la CRD, plusieurs points pourraient être améliorés dans le cadre des exercices futurs afin d'obtenir des données de meilleure qualité. L'ABE a indiqué que les améliorations suivantes pourraient être apportées sur la base des enseignements tirés de ce premier exercice:

- certaines notions pourraient être clarifiées et le libellé de certaines questions pourrait être amélioré, afin de faciliter une compréhension harmonisée des enjeux, par exemple en ce qui concerne la notion d'origine géographique;
- la collecte de données pourrait être facilitée par l'utilisation d'outils informatiques;
- des contrôles supplémentaires de la qualité des données pourraient être réalisés à tous les niveaux de la collecte de données, afin de garantir que les informations compilées sont complètes et cohérentes.

La Commission encourage l'ABE à travailler sur la base de ces premiers enseignements afin de rationaliser les exercices futurs et l'invite à continuer à prendre note des obstacles et des améliorations possibles à l'occasion des futures analyses comparatives de la diversité.

Pour favoriser l'harmonisation de la collecte de données aux fins de l'analyse comparative de la diversité, l'ABE pourrait souhaiter étudier la question de savoir si l'élaboration d'orientations de sa propre initiative pourrait faciliter davantage le processus de collecte de données.

Présentation des résultats

Si les données et informations recueillies par l'ABE donnent une image fiable de la situation, il semble toutefois que certains aspects de présentation pourraient être révisés dans les futurs exercices d'analyse comparative afin de rendre les données encore plus instructives.

Il est notamment recommandé à l'ABE de présenter de façon plus spécifique les résultats de l'exercice d'analyse comparative pour le sous-ensemble des établissements ayant une «importance significative». En particulier, il serait utile que les futurs rapports d'analyse comparative permettent d'évaluer dans quelle mesure les établissements ayant une «importance significative» respectent l'exigence concernant la fixation d'un objectif en matière de représentation des sexes et d'analyser si les établissements qui se sont fixé un objectif explicite en la matière obtiennent de meilleurs résultats que ceux qui n'en ont pas prévu.

En ce qui concerne les données sur l'origine géographique des membres de la direction des établissements, il est proposé d'inclure également des informations sur le nombre de régions géographiques dans lesquelles les établissements analysés exercent des activités. En l'absence de ces informations, il est difficile d'évaluer, par exemple, combien d'établissements qui couvrent l'intégralité de leur territoire d'activité le font parce qu'ils opèrent dans une seule région.

La présentation des résultats pourrait aussi bénéficier d'une distinction plus nette entre les établissements qui appliquent des politiques de diversité, ceux qui se sont fixé des objectifs chiffrés en matière de diversité et ceux qui respectent ces deux exigences. Dans toutes les sections comparables, les données devraient être présentées selon les mêmes catégories, en incluant les moyennes totales de l'Union, et l'ensemble des indicateurs et notions utilisés devraient être clairement définis.

Calendrier de l'analyse comparative

Le premier rapport d'analyse comparative a été élaboré par l'ABE à partir d'informations recueillies au cours de l'année 2015. Toutefois, les exigences de la CRD qui concernent la diversité des organes de direction des établissements n'étaient applicables qu'à compter de 2014. Dès lors, un laps de temps relativement court s'était écoulé depuis leur entrée en vigueur.

Par conséquent, selon l'ABE, certains établissements ont communiqué des informations sur leurs politiques de diversité planifiées mais non encore adoptées, ce qui entraîne un risque que les politiques effectivement adoptées et mises en œuvre diffèrent des politiques communiquées à ce stade. Autre conséquence du court laps de temps qui s'est écoulé depuis l'instauration des nouvelles règles: il pourrait être trop tôt pour observer les effets des dispositions de la CRD relatives à la diversité.

L'article 91, paragraphe 11, de la CRD ne mentionne pas explicitement la fréquence à laquelle l'analyse comparative doit être réalisée. Afin de continuer à surveiller le respect des exigences en matière de diversité par les établissements et d'observer l'évolution de leurs pratiques en la matière, il importe toutefois que l'exercice d'analyse comparative soit réalisé régulièrement. Une telle analyse comparative périodique, dont les résultats sont rendus publics, peut également inciter les établissements de crédit et les entreprises d'investissement à améliorer leurs pratiques en matière de diversité, en raison de l'effet de pression par les pairs exercé.

Compte tenu de la durée habituelle des mandats des membres des organes de direction, la Commission juge inutile de procéder à l'exercice d'analyse comparative chaque année. Cependant, elle estime que l'intervalle séparant les futurs exercices d'analyse comparative ne devrait pas excéder trois ans.

VI. CONCLUSIONS

Conformément à l'obligation énoncée à l'article 161, paragraphe 5, de la CRD, la Commission a réexaminé les résultats atteints au titre de l'article 91, paragraphe 11, de la CRD et a évalué le caractère approprié de l'analyse comparative des pratiques de diversité.

Il ressort de l'examen des résultats de l'analyse comparative que des améliorations considérables peuvent encore être apportées en ce qui concerne aussi bien la mise en place de politiques de diversité que le renforcement de la diversité des organes de direction des établissements. Pour ce qui est de la conformité avec les dispositions de la CRD, l'analyse comparative a révélé que la majorité des établissements échantillonnés ne respectent actuellement pas l'exigence relative à la mise en place de politiques favorables à la diversité au sein des organes de direction. La mesure dans laquelle les établissements ayant une «importance significative» respectent l'exigence de la CRD relative à la fixation d'un objectif

en matière de représentation des sexes n'a pas pu être évaluée; cependant, l'analyse comparative a révélé que la plupart des établissements qui s'étaient fixé un objectif en matière de diversité des sexes, que ce soit sur une base volontaire ou sur une base contraignante, n'ont pas encore atteint cet objectif et/ou n'ont pas fixé de date à laquelle ils entendent atteindre cet objectif. Bien que ces résultats puissent être attribués au moins en partie au caractère récent des règles, ils démontrent la nécessité pour les établissements et les autorités de surveillance de redoubler d'efforts afin de veiller à ce que les politiques de diversité requises soient correctement mises en place.

L'examen du caractère approprié de l'analyse comparative a révélé certains points qui pourraient être améliorés aux fins des exercices futurs. En particulier, l'analyse comparative et la présentation des résultats devraient faciliter la compréhension de la mesure dans laquelle les établissements ayant une «importance significative» respectent l'exigence relative à la fixation d'un objectif en matière de représentation des femmes; l'analyse comparative pourrait être élargie afin de couvrir également l'aspect lié à la représentation du personnel; l'analyse comparative devrait être réalisée à intervalles réguliers, et au moins tous les trois ans.

Dans l'ensemble, il ressort de l'examen de la Commission que l'analyse comparative de la diversité est une précieuse source d'informations sur la mesure dans laquelle les établissements respectent les exigences de la CRD en matière de diversité. Cet exercice est également un outil d'inventaire utile, qui permet d'avoir un aperçu de la situation et des politiques en matière de diversité dans les établissements concernés par la CRD à différents moments.

L'analyse comparative des pratiques en matière de diversité constitue dès lors un instrument utile pour évaluer l'incidence et l'efficacité dans le temps des exigences de la CRD relatives à la diversité. Des exercices d'analyse comparative réguliers permettront de suivre de manière continue le respect des dispositions pertinentes et d'observer les tendances futures dans le domaine de la diversité, à mesure que l'expérience s'accumulera au regard de ces exigences relativement récentes. En outre, dès lors qu'elle améliore la transparence des pratiques en matière de diversité appliquées par les établissements, l'analyse comparative pourrait également inciter le secteur à adopter de meilleures pratiques, en raison de l'effet de pression par les pairs exercé.

Par conséquent, la Commission est satisfaite de la valeur ajoutée globale de l'analyse comparative des pratiques en matière de diversité et considère que cet outil – avec les adaptations mineures exposées dans le présent rapport – est important pour pouvoir observer à l'avenir les effets des dispositions de la CRD relatives à la diversité. Aussi la Commission ne juge-t-elle pas utile, à l'heure actuelle, d'envisager de soumettre une proposition législative visant à modifier ces dispositions.