



Bruxelles, 8.12.2016
COM(2016) 774 final

**RELAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO E AL
CONSIGLIO**

**riguardante il confronto delle prassi relative alla diversità ai sensi della direttiva
2013/36/EU**

I. INTRODUZIONE

È stato ampiamente riconosciuto che le carenze nei dispositivi di governo e nel monitoraggio delle decisioni di gestione hanno contribuito a un comportamento di assunzione dei rischi meno prudente da parte degli enti nel periodo che ha preceduto la crisi finanziaria del 2007-2008.

Per rimediare a questa situazione, la direttiva sui requisiti patrimoniali¹ (CRD) mira a rafforzare la capacità degli organi di gestione² degli enti creditizi e delle imprese di investimento (in appresso, “enti”) di esercitare una sorveglianza e un processo decisionale efficaci attraverso una serie di misure, anche garantendo che la composizione degli organi di gestione sia sufficientemente diversificata.

L’articolo 161, paragrafo 5, della CDR prevede che la Commissione riesamini e riferisca al Parlamento europeo e al Consiglio i risultati conseguiti ai sensi del raffronto delle prassi relative alla diversità, compreso il carattere appropriato di tale raffronto. La presente relazione è stata elaborata per rispondere a tale requisito.

II. CONTESTO

Il requisito relativo alla diversificazione degli organi di gestione è stato introdotto per garantire che in tali organi sia rappresentato un ampio ventaglio di percorsi e di competenze. Questo favorisce l’indipendenza delle opinioni e le discussioni costruttive, e in questo modo contrasta il fenomeno della mentalità di gruppo, che, si ritiene, abbia portato in passato all’esercizio di una sorveglianza insufficiente da parte degli organi di gestione.

Come precisa il considerando 60 della CRD, occorre che gli organi di gestione siano sufficientemente diversificati per quanto riguarda età, sesso, provenienza geografica e percorso formativo e professionale. La rappresentanza dei lavoratori è considerata un altro strumento positivo per rafforzare la diversità, dal momento che apporta una prospettiva essenziale e una reale conoscenza del funzionamento di un ente.

Ai sensi della CRD, gli Stati membri o le autorità competenti devono imporre agli enti di tenere conto di un’ampia gamma di qualità e competenze nella selezione dei membri dell’organo di gestione, e devono predisporre a tal fine una politica che promuova la diversità in seno all’organo di gestione.³

Inoltre, riconoscendo⁴ che “l’equilibrio tra uomini e donne è particolarmente importante al fine di garantire una rappresentazione adeguata della popolazione”, la CRD stabilisce che gli enti “significativi”⁵ istituiscano un comitato per le nomine incaricato di i) decidere un

¹ Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, sull’accesso all’attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento.

² Ai sensi dell’articolo 3, paragrafo 1, punto 7) della CRD, con “organo di gestione” si intende l’organo o gli organi di un ente, che sono designati conformemente al diritto nazionale, cui è conferito il potere di stabilire gli indirizzi strategici, gli obiettivi e la direzione generale dell’ente, che supervisionano e monitorano le decisioni della dirigenza e comprendono le persone che dirigono di fatto l’attività dell’ente.

³ Articolo 91, paragrafo 10, della CRD.

⁴ Considerando 60 della CRD.

⁵ L’articolo 88, paragrafo 2, della CRD intende enti “significativi” per dimensioni, organizzazione interna e natura, ampiezza e complessità delle attività.

obiettivo per la rappresentanza del genere sottorappresentato nell'organo di gestione, e di ii) elaborare una politica intesa ad accrescere il numero dei membri del genere sottorappresentato nell'organo di gestione al fine di conseguire tale obiettivo.⁶

Gli enti devono pubblicare la loro politica in materia di diversità, i relativi obiettivi ed eventuali target così come la misura in cui questi sono stati conseguiti, come parte delle comunicazioni regolari sul governo societario previste dall'articolo 435, paragrafo 2, lettera c) del regolamento sui requisiti patrimoniali⁷ (CRR).

Va osservato che le condizioni stabilite dalla CRD relativamente alla politica in materia di diversità sono simili a quelle della direttiva 2014/95/UE sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità,⁸ che stabilisce che le società quotate in Borsa, compresi gli enti creditizi e le imprese di investimento, debbano riferire, in base al principio "conformità o spiegazione", sulla "politica in materia di diversità applicata in relazione alla composizione degli organi di amministrazione, gestione e controllo dall'impresa relativamente ad aspetti quali, ad esempio, l'età, il sesso, o il percorso formativo e professionale, gli obiettivi di tale politica sulla diversità, le modalità di attuazione e i risultati nel periodo di riferimento".

La CRD⁹ prevede anche che le autorità competenti raccolgano le informazioni sulla diversità comunicate dagli enti e le utilizzino per confrontare le relative prassi in materia. Le autorità competenti devono anche trasmettere dette informazioni all'Autorità bancaria europea (ABE), che deve utilizzarle per confrontare le pratiche relative alla diversità a livello di Unione.

L'articolo 161, paragrafo 5, della CRD, sulla cui base è presentata questa relazione, prevede che la Commissione riesamini e riferisca entro il 31 dicembre 2016 al Parlamento europeo e al Consiglio i risultati conseguiti ai sensi dell'articolo 91, paragrafo 11 della direttiva stessa, compreso il carattere appropriato del raffronto delle pratiche relative alla diversità, e tenendo conto di tutti i pertinenti sviluppi dell'Unione e internazionali. Lo stesso articolo 161, paragrafo 5, della CRD menziona anche la possibilità di corredare la relazione, se opportuno, di una proposta legislativa.

Nell'effettuare il riesame, la Commissione ha attinto ai risultati della prima relazione sul confronto della prassi relative alla diversità¹⁰ pubblicata dall'ABE. La relazione, compilata sulla base delle informazioni fornite dagli Stati membri nel 2015, è stata pubblicata l'8 luglio 2016.

In linea con gli obblighi legislativi, la presente relazione fa il punto dei pertinenti sviluppi internazionali (parte III), riesamina i risultati del primo confronto delle prassi relative alla diversità (parte IV), e valuta il carattere appropriato del processo di confronto (parte V). Su questa base, trae conclusioni relative al modo in cui migliorare l'efficacia dell'operazione di confronto e alla sua utilità come strumento di monitoraggio continuo degli sviluppi in materia di diversità nell'Unione (parte VI).

⁶ Articolo 88, paragrafo 2, lettera a) della CRD.

⁷ Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento.

⁸ Il termine di recepimento di tale direttiva è il 6 dicembre 2016.

⁹ Articolo 91, paragrafo 11, della CRD.

¹⁰ Relazione sul confronto della prassi relative alla diversità a livello dell'Unione europea, disponibile all'indirizzo <http://www.eba.europa.eu/-/eba-publishes-a-report-on-the-benchmarking-of-diversity-practices-at-european-union-level>.

III. CONTESTO INTERNAZIONALE

Le varie iniziative riguardanti la diversità negli organi di gestione concernono principalmente società quotate in Borsa di vari settori di attività. La presente parte della relazione non si riferisce quindi specificamente agli enti creditizi e alle imprese di investimento.

La maggior parte delle iniziative in questione riguardano la diversità di genere. Un numero significativo di studi indica che la presenza delle donne nei consigli d'amministrazione è benefica in termini di miglioramento del rendimento delle società¹¹, e un numero crescente di iniziative mira a promuovere una maggiore diversità di genere negli organi decisionali superiori delle imprese.

Nel 2013, ad esempio, l'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) ha inviato un segnale forte raccomandando ai paesi membri di aumentare la rappresentatività delle donne nei consigli d'amministrazione e nell'alta dirigenza delle società quotate in Borsa. Per realizzare l'obiettivo di una maggiore rappresentatività delle donne nei consigli d'amministrazione i vari paesi stanno applicando diverse misure, che vanno dalle quote legislative e dagli obiettivi volontari agli obblighi di informativa in materia di diversità e alle iniziative governative per le imprese pubbliche.

Alcuni paesi hanno optato per delle percentuali minime obbligatorie di rappresentatività femminile, e riescono a raggiungere livelli relativamente elevati (l'Islanda e la Norvegia, ad es., impongono un tasso del 40% di rappresentanza femminile nei consigli d'amministrazione; la Francia esige entro il 2017 il 40% di presenza femminile fra gli amministratori non esecutivi nelle grandi società quotate e non quotate; l'Italia ha imposto, entro il 2015, il 33% di presenza femminile fra gli amministratori esecutivi e non esecutivi nelle società quotate e nelle imprese statali). Una serie di altri paesi hanno registrato, sempre in materia di diversità di genere, risultati promettenti, anche se inferiori, senza applicare quote obbligatorie. In Australia, ad esempio, le donne rappresentano quasi il 22% dei membri dei consigli d'amministrazione delle società quotate in Borsa¹², mentre negli Stati Uniti esse rappresentano il 19% di tutti gli amministratori delle aziende S&P 500¹³. All'altra estremità dello spettro vi sono paesi, ad esempio nella regione Asia-Pacifico, in cui la proporzione delle donne dei consigli d'amministrazione delle società quotate in borsa resta molto bassa, intorno al 3%¹⁴.

Altri aspetti della diversità sottolineati nell'UE¹⁵ dai requisiti della CRD (età, provenienza geografica, percorso formativo e professionale) sono risultati meno individuabili nelle politiche e prassi internazionali relative alla diversità negli organi di gestione.

¹¹ Ad esempio, nel recente documento di lavoro del FMI *Gender Diversity in Senior Positions and Firm Performance: Evidence from Europe* ("Diversità di genere nelle cariche superiori e rendimento delle imprese: la situazione in Europa"), del marzo 2016, è stato constatato che la sostituzione di un uomo con una donna nell'alta dirigenza o nel consiglio d'amministrazione porta a un aumento fra gli 8 e i 13 punti base del rendimento delle attività.

¹² *Korn Ferry Diversity Scorecard 2016 — Building Diversity in Asia Pacific Boardrooms* ("Korn Ferry – Tabella della diversità 2016 – Costruire la diversità nei consigli d'amministrazione nella regione Asia-Pacifico").

¹³ Edward Kamonjoh, ISS, *Boardroom Refreshment. A Review of Trends at U.S. Firms* ("Rinnovamento dei consigli d'amministrazione – Analisi delle tendenze nelle imprese statunitensi"), 2015.

¹⁴ *Korn Ferry Diversity Scorecard 2016 — Building Diversity in Asia Pacific Boardrooms* ("Korn Ferry – Tabella della diversità 2016 – Costruire la diversità nei consigli d'amministrazione nella regione Asia-Pacifico").

¹⁵ Inoltre, per quanto riguarda un altro aspetto delle politiche in materia di diversità, l'UE e quasi tutti i suoi Stati membri (27) sono Parte della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, che, all'articolo 31 (Statistiche e

IV. PRINCIPALI RISULTATI DEL RAFFRONTO DELLE PRASSI RELATIVE ALLA DIVERSITÀ EFFETTUATO DALL'ABE AI SENSI DELLA CRD

Quest'anno l'ABE ha analizzato le prassi relative alla diversità di un campione rappresentativo¹⁶ di enti interessati dalla CRD, per i quali le autorità nazionali competenti avevano raccolto dei dati. L'analisi comparativa ha riguardato due aspetti: i) le politiche in materia di diversità che gli enti sono tenuti a predisporre ai sensi della CRD (inclusi eventuali obiettivi prefissati come parte di tali politiche), e ii) le prassi attuali in materia di diversità degli enti interessati dalla CRD.¹⁷

Politiche in materia di diversità

Sulla base dei dati raccolti nel 2015, l'ABE ha constatato che solo circa il 35% degli enti compresi nel campione esaminato ha adottato una politica in materia di diversità. La Danimarca è il solo Stato membro in cui tutti gli enti del campione hanno predisposto una tale politica. La percentuale è del 93,3% in Svezia ed è superiore al 60% solo in tre altri Stati membri Spagna, Irlanda e Lettonia.¹⁸

Per quanto riguarda gli aspetti della diversificazione che sono stati affrontati, tre quarti delle politiche esistenti riguardano il percorso professionale, e circa due terzi interessano la diversità di genere e il percorso formativo. Solo la metà si interessano all'età e il 40% riguarda la provenienza geografica (con la precisazione che la dimensione geografica è rilevante per lo più per gli enti che svolgono attività internazionali).

Alcuni degli enti compresi nel campione hanno fissato obiettivi specifici ai fini della diversificazione dei loro organi di gestione relativamente a uno o più degli aspetti della diversità.¹⁹ Dall'analisi comparativa è emerso che più di un terzo degli enti inclusi nel campione ha fissato un obiettivo per la rappresentanza di genere. In circa un terzo di questi enti, tuttavia²⁰, questo obiettivo è stato fissato allo 0%, rendendolo quindi irrilevante. Nella maggior parte dei casi, gli obiettivi legati alla diversità di genere non sono ancora stati

raccolta dei dati) prevede la raccolta di informazioni, compresi dati statistici e di ricerca, che permettano di formulare e implementare politiche.

¹⁶ Riguardante circa il 14 % del numero complessivo di enti interessati dalla CRD in 27 Stati membri dell'UE e due paesi del SEE (Islanda e Norvegia) che hanno partecipato al lavoro di raccolta dei dati.

¹⁷ 864 enti hanno comunicato informazioni sulle loro politiche in materia di diversità e 873 sulla loro situazione effettiva per quanto riguarda la diversità.

¹⁸ I risultati completi per Stato membro sono disponibili alle pagg. 6-7 della relazione ABE sul raffronto fra le prassi in materia di diversità.

¹⁹ Di questi aspetti della diversità, la CRD richiede obiettivi solo per la rappresentanza del genere sottorappresentato, e questo solo nel caso degli enti che sono significativi per le loro dimensioni, organizzazione interna e per la natura, ampiezza e complessità delle loro attività.

²⁰ 92 degli enti esaminati.

raggiunti²¹, e la maggior parte degli enti non hanno indicato un termine entro il quale intendono conseguire tali obiettivi²².

Per quanto riguarda l'età e la provenienza geografica, attualmente gli obiettivi di diversificazione sono raggiunti solo in meno di un terzo dei casi in cui sono stati fissati. Per quanto riguarda il percorso formativo e professionale, gli obiettivi stabiliti sono realizzati, rispettivamente, in circa il 42 % e il 52% dei casi. Questi migliori risultati potrebbero essere legati ai requisiti di idoneità introdotti dalla CRD, che prevede che i membri degli organi di gestione debbano possedere, sia individualmente che collettivamente, le conoscenze, le competenze e l'esperienza necessarie per essere in grado di comprendere le attività dell'ente, inclusi i principali rischi.²³

Nel complesso, i risultati del confronto mostrano che la maggior parte degli enti devono ancora adottare delle misure per conformarsi al requisito della CRD relativo alla predisposizione di una politica in materia di diversità, e per raggiungere gli obiettivi stabiliti relativamente a uno o più aspetti della diversità dei loro organi di gestione. Questo può essere in parte attribuito al fatto che l'entrata in vigore di questa condizione è relativamente recente (2014).

Prassi in materia di diversità

L'analisi comparativa dell'attuale grado di diversificazione negli organi di gestione degli enti inclusi nel campione ha fatto emergere un quadro variegato e ha mostrato che vi è un margine per ulteriori misure, a vari livelli, per tutti gli aspetti della diversità.

I dati hanno mostrato che negli organi di gestione non vi è sufficiente **diversità di genere**: solo il 13,63% dei dirigenti negli enti del campione è in effetti di sesso femminile. Inoltre, in più di due terzi degli enti compresi nel campione non vi è alcun amministratore esecutivo donna, e solo nell'11% la carica di amministratore delegato è esercitata da una donna. La tendenza sembra comunque positiva: la percentuale di nuovi amministratori esecutivi donna assunti è aumentata dal 15,17% nel periodo 2010-2013 al 19,39% nel 2014,.

Per quanto riguarda i compiti di vigilanza, la percentuale di amministratori non esecutivi donna è pari al 18,90%²⁴, e nel 39,18% degli enti appartenenti al campione non vi è alcuna donna con compiti di amministratore non esecutivo. Si osserva una tendenza positiva nella percentuale delle nuove assunzioni di donne con funzioni non esecutive, che è passata dal 18,52% nel periodo 2010-2013 al 22,15% nel 2014

Tutte le cifre di cui sopra sono valori complessivi per tutti i paesi contemplati. A livello degli Stati membri, la rappresentatività delle donne con funzioni sia esecutive che di vigilanza può scostarsi in modo piuttosto significativo (si situa fra il 2,63% e il 40,35% per la funzione esecutiva, e fra il 6,38% e il 28,57% per la funzione non esecutiva).

Sulla base dei dati presentati, l'ABE ha concluso che è possibile aumentare la rappresentatività delle donne negli organi di gestione, facendo osservare che l'attuazione di un

²¹ Solo 90 degli enti esaminati hanno comunicato di avere già raggiunto gli obiettivi prefissati in materia di diversità di genere.

²² Solo 83 degli enti esaminati hanno fissato un termine per il conseguimento degli obiettivi prefissati in materia di diversità di genere.

²³ Articolo 91, paragrafo 1 e articolo 91, paragrafo 7, della CRD.

²⁴ Questo numero complessivo include però gli outlier Islanda e Norvegia, che, secondo i dati ABE, registrano una rappresentatività femminile rispettivamente del 52,38% e del 35%.

quadro sociale che supporti le pari opportunità fra donne e uomini non è solo di responsabilità degli enti, ma anche degli Stati membri.

Per quanto riguarda l'aspetto dell'**età**, la categoria delle persone al di sotto dei 40 anni è relativamente poco rappresentata fra gli amministratori esecutivi, e specialmente fra gli amministratori non esecutivi. Quasi un terzo degli amministratori non esecutivi hanno più di 60 anni, e in quasi un quarto degli enti compresi nel campione le funzioni non esecutive sono esercitate da persone appartenenti solo a una o due categorie di età. Vi sono comunque differenze fra gli Stati membri e fra enti di dimensioni e tipi diversi (le imprese di investimento e gli enti creditizi di più piccole dimensioni contano un numero maggiore di dirigenti nelle categorie di età inferiore rispetto ai grossi enti creditizi). Pur riconoscendo che una maggiore rappresentanza delle fasce d'età superiori è collegata a un'esperienza professionale più lunga, l'ABE ha concluso che gli enti dovrebbero mirare a diversificare la composizione per età dei loro consigli d'amministrazione, onde garantire la necessaria pluralità di prospettive e di esperienze professionali.

Per quanto riguarda la **provenienza geografica**, l'ABE ha osservato che gli enti attivi a livello internazionale dovrebbero avere consigli d'amministrazione diversificati dal punto di vista dell'origine geografica per garantire una conoscenza sufficiente della cultura, delle specificità del mercato e dei quadri giuridici delle regioni in cui essi operano. Dall'analisi comparativa emerge tuttavia che la composizione degli organi di gestione della maggior parte dei grossi enti creditizi e delle grosse imprese di investimento analizzati non rappresenta tutte le aree geografiche²⁵ in cui gli enti svolgono le loro attività. Quanto agli enti più piccoli analizzati, più della metà risultano coprire tutte le aree, ma in alcuni casi ciò potrebbe essere dovuto al fatto che l'ente opera in una sola regione geografica.

Quanto al **percorso professionale**, l'ABE ha esaminato il numero di anni d'esperienza e il settore d'acquisizione di tale esperienza. Cosa non sorprendente, la maggior parte degli amministratori esecutivi degli enti compresi nel campione ha esperienza nel settore finanziario e nella gestione, e la maggior parte degli amministratori non esecutivi ha esperienza nel settore finanziario e nel mondo universitario. Per un numero considerevole di amministratori esecutivi e non esecutivi, l'esperienza nel settore finanziario tende ad essere lunga (più di 20 anni).

Per quanto attiene al **percorso formativo**, la specializzazione prevalente è l'amministrazione d'impresa e l'economia. Nella maggior parte degli enti, fra gli amministratori esecutivi sono rappresentati solo uno o due percorsi formativi, mentre nell'ambito della funzione di vigilanza si riscontra una maggiore diversificazione.

I risultati di cui sopra devono essere interpretati alla luce delle considerazioni relative alla proporzionalità e alla differenza di dimensioni della funzione esecutiva e della funzione di vigilanza. Quindi, come indicato nella relazione ABE, le imprese più piccole (e in particolare alcuni tipi di imprese di investimento) che hanno organi di gestione con pochi membri avranno più difficoltà a raggiungere un livello elevato di diversificazione rispetto alle imprese medie e di grosse dimensioni. Inoltre, la diversità, in tutti i suoi aspetti, può essere più facilmente ottenuta fra gli amministratori non esecutivi, dato che generalmente la composizione dell'organo di gestione nella sua funzione di vigilanza è più ampia.

²⁵ Ai fini del confronto ABE sono state definite le seguenti aree geografiche: UE/SEE; paesi europei non UE/SEE; Africa; America; Asia; Australia.

I risultati del primo confronto relativo alla diversità dovrebbero anche essere analizzati alla luce della recente entrata in vigore delle norme della CRD relative alla diversità e al fatto che i cambiamenti della composizione degli organi di gestione richiedono generalmente del tempo per concretizzarsi. Poiché è necessario più tempo per osservare gli effetti di questi requisiti relativamente nuovi in materia di diversità, la Commissione continuerà a monitorare da vicino gli sviluppi in questo settore attraverso lo svolgimento di confronti periodici da parte dell'ABE.

V. CARATTERE APPROPRIATO DEL PROCESSO DI CONFRONTO

Sulla base del primo confronto effettuato – e nella prospettiva dello svolgimento di future attività periodiche di questo tipo - possono essere formulate varie osservazioni e raccomandazioni riguardanti vari aspetti di questa analisi comparativa.

Ambito d'applicazione del confronto

Per quanto riguarda gli enti interessati dalla CRD e compresi nell'analisi, l'ABE ha cercato di coprire un campione rappresentativo: almeno il 10% degli enti di ogni Stato membro è stato interessato dalla raccolta dei dati, e il campione era composto da enti di varie dimensioni e di vario tipo. Il campione utilizzato risulta appropriato in termini di dimensioni e composizione. Esso riflette l'equilibrio che deve essere trovato fra, da un lato, la necessità di garantire che sia sufficientemente ampio e rappresentativo per poter trarre conclusioni significative, e, dall'altro lato, la preoccupazione di non creare oneri eccessivi per le parti coinvolte (enti, autorità competenti ed ABE).

Per quanto riguarda i vari criteri di diversità analizzati, il lavoro di confronto ha riguardato i principali aspetti della diversità degli organi di gestione quali specificati dalla CRD: sesso, età, provenienza geografica e percorso formativo e professionale. Tuttavia, uno degli aspetti elencati dalla CRD come uno strumento positivo per migliorare la diversità e la varietà di prospettive di un organo di gestione – cioè la rappresentanza dei lavoratori – non è stato contemplato da questo primo confronto. Per rispecchiare pienamente tutti gli aspetti della diversità quali delineati dalla CRD, i prossimi bilanci dovrebbero anche includere dati sulla misura in cui il personale è rappresentato negli organi di gestione degli enti conformemente alla legislazione nazionale applicabile.

Processo di raccolta dei dati

Secondo il feedback dell'ABE a seguito del primo confronto relativo alla diversità ai sensi della CRD, per garantire una migliore qualità dei dati nel contesto dei confronti futuri potrebbe essere migliorata una serie di aspetti. L'ABE ha individuato i seguenti ambiti che potrebbero essere migliorati sulla base degli insegnamenti tratti da questo primo esercizio:

- Alcuni concetti potrebbero essere chiariti e la formulazione di alcune domande potrebbe essere migliorata per facilitare un'interpretazione armonizzata delle questioni, ad esempio per quanto riguarda la nozione di provenienza geografica.
- La raccolta dei dati potrebbe essere facilitata dall'uso di strumenti informatici.
- Potrebbero essere attuati controlli supplementari della qualità dei dati, a tutti i livelli di raccolta, onde garantire che le informazioni fornite siano complete e coerenti.

La Commissione incoraggia l'ABE a lavorare sulla base di questi primi insegnamenti tratti per ottimizzare gli esercizi futuri, e la invita a continuare a prendere nota delle difficoltà e dei possibili settori di miglioramento nell'ambito dei prossimi confronti in materia di diversità.

Per portare avanti il lavoro di armonizzazione della raccolta dei dati ai fini del confronto in materia di diversità, l'ABE potrebbe valutare se l'elaborazione di orientamenti di propria iniziativa potrebbe ulteriormente facilitare tale processo di raccolta.

Presentazione dei risultati

Se i dati e le informazioni raccolti dall'ABE forniscono un buon quadro dello status quo, sembra tuttavia che alcuni aspetti della presentazione potrebbero essere rivisti nei futuri esercizi di confronto per rendere i dati ancora più esplicativi.

Una raccomandazione è che l'ABE presenti in modo più specifico i risultati del confronto per il comparto degli enti "significativi". In particolare, sarebbe utile se le future relazioni riguardanti il confronto potessero valutare la misura in cui gli enti "significativi" rispettano il requisito di fissare un obiettivo in materia di rappresentanza di genere, e se gli enti che hanno stabilito un esplicito obiettivo su questo aspetto realizzano risultati migliori di quelli che non hanno fissato alcun risultato da raggiungere.

Per quanto riguarda i dati relativi alla provenienza geografica dei dirigenti degli enti, si suggerisce anche di includere informazioni sul numero di regioni geografiche in cui gli enti analizzati svolgono le loro attività. Senza tali informazioni è difficile valutare ad esempio quanti degli enti che coprono tutte le aree geografiche si trovano in questa situazione solo perché sono attivi in una sola regione.

La presentazione dei risultati potrebbe anche migliorare con una differenziazione più chiara fra gli enti che hanno predisposto politiche in materia di diversità, obiettivi in materia di diversità, o entrambi. In tutte le sezioni comparabili, i dati dovrebbero essere presentati secondo le stesse categorie, medie totali UE comprese, e tutti gli indicatori e i concetti utilizzati dovrebbero essere chiaramente definiti.

Calendario del confronto

La prima relazione sul confronto è stata compilata dall'ABE in base alle informazioni raccolte nel corso del 2015. Tuttavia, i requisiti CRD relativi alla diversità negli organi di gestione degli enti sono applicabili solo dal 2014, e quindi dalla loro entrata in vigore è trascorso un lasso di tempo relativamente breve.

Di conseguenza, secondo l'ABE, alcuni enti hanno fornito informazioni sulle loro politiche in materia di diversità pianificate ma non ancora adottate; vi è quindi il rischio che le politiche effettivamente approvate e attuate differiscano da quanto riferito a questo stadio. Un'altra conseguenza di questo breve arco di tempo trascorso dall'introduzione delle nuove disposizioni CRD in materia di diversità è che potrebbe essere troppo presto per osservarne gli effetti.

L'articolo 91, paragrafo 11, della CRD non indica esplicitamente con quale frequenza debba essere svolto l'esercizio di raffronto. Per continuare a monitorare l'osservanza, da parte degli enti, dei requisiti riguardanti la diversità e per individuare le tendenze nelle loro prassi in materia, è tuttavia importante che tale esercizio avvenga periodicamente. Tale analisi periodica, i cui risultati sono pubblici, può anche servire a spingere gli enti creditizi e le

imprese di investimento a migliorare le loro prassi in materia di diversità, avendo un certo effetto di pressione fra pari.

Tenuto conto della durata usuale dei mandati dei membri degli organi di gestione, la Commissione non ritiene necessario procedere all'esercizio di confronto con cadenza annuale. È tuttavia d'avviso che l'intervallo di tempo fra i futuri esercizi non debba superare i tre anni.

VI. CONCLUSIONI

Conformemente all'obbligo di cui all'articolo 161, paragrafo 5, della CRD, la Commissione ha riesaminato i risultati conseguiti a norma dell'articolo 91, paragrafo 11, della CRD, e ha valutato il carattere appropriato del raffronto delle pratiche relative alla diversità.

Il riesame dei risultati del raffronto ha mostrato che vi è ancora un margine considerevole di miglioramento per quanto riguarda sia la predisposizione di politiche in materia di diversità che la realizzazione di una maggiore diversificazione negli organi di gestione degli enti. Per quanto riguarda l'osservanza delle disposizioni della CRD, il raffronto ha mostrato che attualmente la maggior parte degli enti inclusi nel campione non si sono conformati al requisito che prevede l'elaborazione di una politica che promuova la diversità negli organi di gestione. Non è stato possibile valutare la misura in cui gli enti "significativi" rispettano la condizione posta dalla CRD di fissare un obiettivo relativo alla rappresentanza di genere. Dal confronto è tuttavia emerso che la maggior parte degli enti che hanno stabilito un tale obiettivo, su base sia volontaria che obbligatoria, non l'hanno ancora realizzato e/o non hanno fissato un termine per il suo conseguimento. Benché risultati come questi possano essere attribuiti almeno in parte al carattere recente delle nuove regole, essi mettono in ogni caso in evidenza la necessità, sia per gli enti che per le autorità di vigilanza, di compiere ulteriori sforzi per garantire che le previste politiche in materia di diversità siano correttamente messe a punto.

Il riesame del carattere appropriato del processo di confronto ha mostrato alcuni aspetti che potrebbero essere migliorati nell'ottica dei futuri esercizi. In particolare, il confronto e la presentazione dei risultati dovrebbero facilitare la comprensione della misura in cui gli enti "significativi" osservano il requisito di fissare un obiettivo relativo alla rappresentatività femminile. Il confronto, inoltre, potrebbe essere ampliato in modo da comprendere anche l'aspetto della rappresentanza dei lavoratori. Esso, infine, dovrebbe essere svolto a intervalli regolari e almeno ogni tre anni.

Complessivamente, dal riesame della Commissione è emerso che il confronto in materia di diversità è un'utile fonte di informazione sulla misura in cui gli enti rispettano i requisiti di diversità della CRD. Esso è anche un utile strumento di bilancio, che fornisce, in diversi momenti, uno spaccato della situazione e delle politiche relative alla diversità degli enti interessati dalla CRD.

Il confronto delle prassi relative alla diversità costituisce quindi un utile strumento di valutazione dell'impatto e dell'efficacia, nel tempo, dei requisiti di diversità della CRD. Una volta acquisita una maggiore esperienza con questi requisiti relativamente recenti, regolari esercizi di confronto permetteranno di monitorare costantemente l'osservanza delle disposizioni pertinenti e di osservare le future tendenze in materia di diversificazione. Inoltre, aumentando la trasparenza relativamente alle prassi degli enti in materia di diversità, questo

confronto potrebbe anche incentivare il settore ad adottare migliori pratiche, avendo un effetto di pressione fra pari.

Di conseguenza, la Commissione è soddisfatta del complessivo valore aggiunto apportato dal confronto delle prassi in materia di diversità, e ritiene che tale strumento – con i lievi cambiamenti delineati nella presente relazione – sia importante per individuare, negli anni a venire, gli effetti delle disposizioni della CRD in materia di diversità. A questo stadio, pertanto, la Commissione non ritiene utile prendere in considerazione la presentazione di una proposta legislativa per modificare le disposizioni in questione.