

Accès à l'activité des établissements de crédit et surveillance prudentielle des établissements de crédit et des entreprises d'investissement

2011/0203(COD) - 08/12/2016 - Document de suivi

Conformément à la directive 2013/36/UE relative aux exigences de fonds propres (CRD), la Commission a présenté un rapport sur les résultats atteints au titre de l'analyse comparative des pratiques en matière de diversité.

Pour rappel, la directive CRD a instauré une exigence relative à la **diversité des organes de direction des établissements de crédit** pour garantir que la composition des organes de direction soit suffisamment diversifiée.

En vertu de la CRD, les États membres 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. En outre, les établissements ayant une «importance significative» doivent instaurer un comité de nomination chargé de fixer un objectif à atteindre en ce qui concerne la représentation du sexe sous-représenté au sein de l'organe de direction.

L'Autorité bancaire européenne (ABE) a analysé les pratiques en matière de diversité d'un échantillon représentatif d'établissements concernés par la CRD, pour lesquels les autorités nationales compétentes avaient recueilli des données.

Principaux résultats : l'examen des résultats de l'analyse comparative montre que **des améliorations importantes 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.

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.

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 Lettonie.

Il n'a pas été possible d'évaluer dans quelle mesure les établissements ayant une «importance significative» ont respecté l'exigence relative à la fixation d'un objectif en matière de représentation des sexes. Cependant, l'analyse comparative a montré que **la plupart des établissements qui s'étaient fixé un objectif en matière de diversité des sexes n'ont pas encore atteint cet objectif** et/ou n'ont pas fixé de date à laquelle ils entendent atteindre cet objectif.

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 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% et, dans 39,18% des établissements échantillonnés, aucune femme n'exerce de fonction non exécutive.

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 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.

Points à améliorer : la Commission estime que 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**. Elle devrait également couvrir l'aspect lié à la représentation du personnel et être réalisée à intervalles réguliers, et au moins tous les trois ans.

L'analyse comparative est toutefois considérée comme **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 devraient permettre de suivre le respect des dispositions pertinentes et d'observer les tendances futures dans le domaine de la diversité.

Par conséquent, la Commission ne juge pas utile, à l'heure actuelle, d'envisager de soumettre une proposition législative visant à modifier ces dispositions.