

Доклад Совета директоров Совету управляющих



**Европейский банк
реконструкции и развития**

**О многообразии и
инклюзивности в Совете
директоров ЕБРР
2023 год**



Краткое содержание

Перед вами первое издание доклада Европейского банка реконструкции и развития о многообразии в его Совете директоров с особым упором на оценку будущих тенденций в вопросе представительности Совета. Доклад также призван привлечь внимание к проблематике многообразия и инклюзивности среди должностных лиц Совета и положить начало приведению практики, действующей в Совете директоров, в соответствие с передовыми нормами в сфере многообразия и инклюзивности, которые уже приняты в ЕБРР.

Совет директоров ЕБРР декларирует, что многообразие и инклюзивность – как в нашей организации, так и в наших регионах операций – занимают центральное место в деятельности по обеспечению сплоченности, продвижению инноваций и стимулированию экономического роста.

Этот первый годовой доклад Совету управляющих о многообразии и инклюзивности (МИИ) в Совете директоров ЕБРР призван заложить в основу решений управляющих в вопросах представительности Совета правильное понимание проблематики многообразия в составе Совета. Конечной целью, ради которой Совет учредил в сентябре 2023 года рабочую группу по вопросам многообразия, равноправия и инклюзивности (МРИ), является формирование такого состава Совета директоров, который пропагандирует и олицетворяет многообразие.

Хотя Совет демонстрирует определенное многообразие по всем регистрируемым демографическим критериям, он сталкивается с теми же проблемами, что и другие международные финансовые организации (МФО), когда речь заходит об отражении социумов стран, которые представляют должностные лица Совета. С момента создания Банка значительно повысилась представленность женщин в Совете директоров – за истекшие 15 лет среди директоров она удвоилась. Однако этот рост не был равномерным. Внутри ЕБРР поставлена задача довести к 2030 году представленность женщин в руководящем корпоративном звене до паритета, но в Совете директоров не только не достигнут гендерный паритет среди директоров и заместителей директоров, но и не установлен такой целевой показатель, и в среднем, сохраняется обратное соотношение в представительстве женщин и их должностном положении.

В знак признания того, что многообразие касается не только гендера, в настоящем докладе также рассматриваются и другие аспекты многообразия в Совете директоров, что должно способствовать нашей работе по продвижению инклюзивности начиная с высших эшелонов.

Совет обязан показывать пример в вопросах МИИ и обещает более широко освещать качественные аспекты проблем многообразия в Совете директоров в своих будущих ежегодных оценках демографических показателей Совета и их долгосрочных тенденций. Совет также обязался воплощать свою приверженность проблематике МИИ в отборе руководителей комитетов Совета директоров, в учебных программах для должностных лиц Совета и в решении более общих вопросов политики организации по согласованию с менеджментом.

Идеалы многообразия и инклюзивности являются центральным элементом миссии ЕБРР, а экономическое развитие наших стран операций зависит от расширения инклюзивности. Важно, чтобы такие международные организации, как ЕБРР, служили образцом уважения этих идеалов на примере своих собственных систем корпоративного управления, и я высоко оцениваю работу Совета по утверждению многообразия в своих рядах.



Одиль Рено-Бассо, Президент ЕБРР

Многообразие в Совете директоров: контекст

Информация о многообразии в Совете директоров становится более содержательной, если ее рассматривать в соответствующем контексте. Совет исходит из того принципа, что с точки зрения перспективы актуальным эталоном гендерного равенства является гендерный паритет¹, признанием чего в международной системе стало принятие еще в 1995 году Пекинской декларации и что соответствует многочисленным резолюциям Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций. Женщины стабильно составляют около 51% населения в Европейском союзе, Соединенных Штатах Америки, Японии, Соединенном Королевстве, Канаде и в странах операций ЕБРР, а это значит, что гендерный паритет сохраняет свою актуальность. Менеджментом ЕБРР внутри организации поставлена задача довести представленность женщин в руководящем корпоративном звене к 2025 году до 45%, а к 2030 году – до 50%.

В краткосрочной перспективе при оценке нашего прогресса мы можем ориентироваться на внешние эталонные показатели ведущих организаций. Активная и неустанная приверженность Банка принципам гендерного равенства среди работников и деятельность по его достижению были отмечены в 2017 году сертификатом соответствия бинарно-гендерному стандарту «Экономические дивиденды гендерного равенства» (EDGE), который в 2021 году был повышен до уровня «Движение вперед». Одним из требований, которое должен выполнить ЕБРР для того, чтобы выйти на следующий, высший уровень сертификации EDGE, является обеспечение как минимум 30-процентного представительства женщин в составе Совета директоров².

В 2023 году Банку был присвоен сертификат EDGEplus. Как указано на веб-сайте EDGE³, «сертификат EDGEplus (гендерные и другие множественные параметры) присваивается дополнительно к сертификату EDGE (бинарно-гендерный стандарт), что дает организациям возможность анализировать данные и информацию по женщинам и мужчинам как диверсифицированным группам для более глубокого изучения и оценки множественно-гендерных и других аспектов многообразия, таких как небинарная гендерная идентичность и принадлежность к ЛГБТК+, расовая

принадлежность/национальность, гражданство, возраст, инвалидность, совместимая с трудовой деятельностью». Данные о некоторых из этих аспектов многообразия варьируются в различных странах, где работает ЕБРР, и на данный момент устанавливать какие-либо эталоны по такому широкому набору параметров невозможно. Признавая, что сбор данных о многообразии является первым шагом на пути к правильной оценке имеющихся преимуществ и возможностей, ЕБРР начал добровольную и конфиденциальную кампанию по сбору данных среди сотрудников, чтобы получить представление о ряде общих измерений многообразия⁴. Совет присоединился к инициативе менеджмента по утверждению широкой инклюзивности среди сотрудников, начав добровольный сбор данных о многообразии среди членов Совета, который будет более подробно описан в настоящем докладе, и установив контакты с сетевыми структурами сотрудников ЕБРР для изучения и продвижения ключевых инициатив в сфере многообразия и инклюзивности в масштабах всего Банка.

Совет также признает, что ЕБРР является всего лишь одним элементом общей экосистемы МФО, и акционеры вправе принимать решения о расстановке своих кадров в организациях, членами которых они являются, с учетом различных факторов. Таким образом, настоящий доклад является полезным дополнением аналогичных докладов, подготовленных в других организациях, подобных нашей.



¹ Учитывая разнообразие государств-членов ЕБРР, из статистики, не отражающей небинарную или множественно-половую гендерную идентичность, трудно вычленить различные элементы. Рабочая группа думает над тем, как решить вопрос о сборе данных о гендерной идентичности так, чтобы он имел содержательный смысл применительно к Совету директоров.

² ЕБРР проходит сертификацию по стандартам EDGE раз в два года и данные собираются за годичный сертификационный период. Следующий годичный срок, данные за который будут учитываться

при сертификации, охватывает период с 1 мая 2024 года по 30 апреля 2025 года.

³ <https://www.edge-cert.org/dei-framework/#edgeplus-certification-gender-and-intersectionality>

⁴ В юрисдикциях некоторых акционеров ЕБРР национальное законодательство не допускает использования или сбора таких данных, хотя официально это не оказывает воздействия на работу по сбору данных, проводимую в ЕБРР.

Прямая речь

Несколько членов Совета директоров из числа женщин высказали свои мнения о важности гендерного многообразия на уровне Совета директоров, опираясь на собственный опыт.

Гендерное многообразие позволяет учитывать разные точки зрения...

Сбалансированное участие женщин и мужчин в работе директивных органов является важнейшим императивом для всех организаций, и особенно для многосторонних банков развития, с тем чтобы они более полно выражали и выполняли ожидания наших акционеров. В советах директоров, где есть гендерное многообразие, как правило шире представлены люди различного происхождения, опыта, взглядов и профессий, что помогает совету более качественно справляться со своими функциями стратегического руководства и надзора. Это особенно актуально в МБР, на которые возложена государственная миссия и которые находятся в собственности государств, потому они обязаны быть примером передовой практики в вопросах корпоративного управления.

Член Совета директоров ЕБРР от Европейского инвестиционного банка Мария Шоу-Барраган

продвигать инновации и укреплять процесс принятия решений...

Как женщина-директор, преданная своему делу, с многолетним опытом работы в ЕБРР, я с гордостью поддерживаю положительную тенденцию расширения многообразия в нашем Совете директоров. Эта замечательная трансформация не только отражает нашу приверженность инклюзивности, но и напоминает нам о самооценности различных точек зрения. Когда женщины находятся на руководящих должностях, они вносят в общее дело свой уникальный взгляд, свежие идеи и иной жизненный опыт. Такое многообразие стимулирует инновации, укрепляет процесс принятия решений и в итоге повышает действенность нашей уважаемой организации. Увеличение числа женщин среди членов Совета директоров не просто достижение в цифрах – это свидетельство нашей единой убежденности в том, что мы можем использовать силу многообразия для продвижения вперед миссии ЕБРР. Давайте и дальше утверждать равенство, инклюзивность, и прогресс на благо нашей организации и людей, которым мы служим.

Член Совета директоров ЕБРР от Чехии, Словакии, Хорватии и Грузии Клара Круль

максимизировать результативность, формировать консенсус...

Я пришла в Банк на середине своего карьерного пути и оказалась почти в исключительно мужском окружении, где у многих уже была долгая успешная служба и зачастую люди до этого уже работали на высоких министерских и дипломатических должностях у себя в странах. Ограничения в плане многообразия и инклюзивности в то время проявлялись не только в гендерной составляющей, но также и в возрасте и жизненном багаже. Я выросла в Польше при социалистической системе и начала свою карьеру в условиях быстрой трансформации общественного уклада, переходившего к открытой рыночной экономике, и потому я внутренним чувством понимала те проблемы, с которыми сталкиваются большинство стран операций. Должна сказать, что, в целом, я ощущала большую поддержку со стороны моих коллег-мужчин в Совете, которые были готовы воспринимать конструктивную аргументацию и очень охотно шли на то, чтобы добиваться перемен. С годами я стала замечать определенные перемены в составе Совета, когда среди представителей акционеров стало появляться больше молодых людей и на эти должности начали чаще назначать женщин. На мой взгляд, если у нас в Совете директоров будет более сбалансированная структура в плане гендера, возраста, старшинства и происхождения, это принесет пользу организации. Более многообразный и инклюзивный состав Совета хорошо сочетается с мандатом и ценностями ЕБРР и поможет формированию консенсуса среди акционеров. Женщины как правило чаще подвергают сомнению сложившийся порядок вещей, демонстрируя более непосредственный подход. Женщины, с их любовью к деталям, оказались очень эффективными на постах руководителей комитетов, а также в надзоре за операционными и стратегическими вопросами работы Банка. Хотя акционеры активно ведут дело к более инклюзивной политике, вполне вероятно, что Банк не все еще сделал для укрепления этой тенденции, для чего ему необходимо пересмотреть соответствующие директивные документы. Например, акционеров следовало бы поощрять к тому, чтобы по возможности на должностях в Совете была ротация между женщинами и мужчинами в равном соотношении.

Член Совета директоров от Польши, Болгарии, Албании в 2017–2023 гг. Виолетта Барвицка-Лоптхауз

Гендерное многообразие: неравномерный прогресс

Со времени учреждения ЕБРР в 1991 году положение с представленностью женщин на всех официальных должностях в Совете директоров постепенно улучшается. По состоянию на конец декабря 2023 года доля женщин на должностях членов Совета директоров и их заместителей заметно превышает среднюю за все время существования Банка. Представленность женщин на уровнях членов Совета директоров и заместителей членов Совета директоров сейчас приближается к самым высоким эталонным показателям стандарта EDGE, а среди советников дирекций почти выходит на гендерный паритет. В этой связи мы отмечаем, что на протяжении последних 15 лет должности помощников директоров (сотрудников ЕБРР, обеспечивающих работу должностных лиц Совета директоров) на 100% заполнены женщинами.

Учитывая численный состав Совета, эти соотношения могут постоянно меняться с уходом действующих должностных лиц Совета и появлением новых. Поскольку в большинстве случаев должностные лица Совета директоров в среднем назначаются на срок 4 года, каждое отдельное назначение

существенно влияет на уровень гендерного паритета в Совете. Даже с достижением более высокого уровня гендерного многообразия очередная серия назначений может быстро обратить вспять даже выраженную тенденцию.

Поэтому, как видим, тенденция роста неравномерна. В 2016 году представленность женщин среди директоров значительно снизилась – до 9% – и оставалась на этом очень низком уровне 4 года (2016-2019 годы). Уровней 2015 года число женщин-директоров вновь достигло лишь с 2021 года. Хотя в 2021 году и в два последующих года наблюдается подъем, на конец 2023 года Совет директоров находится лишь на полпути к гендерному паритету. Среди заместителей членов Совета директоров картина гендерного многообразия более изменчивая – здесь представительство женщин достигло пикового значения в 35% в 2019 году.

Рисунок 1: гендерная статистика среди должностных лиц Совета директоров, данные по состоянию на 31 декабря 2023 года⁵

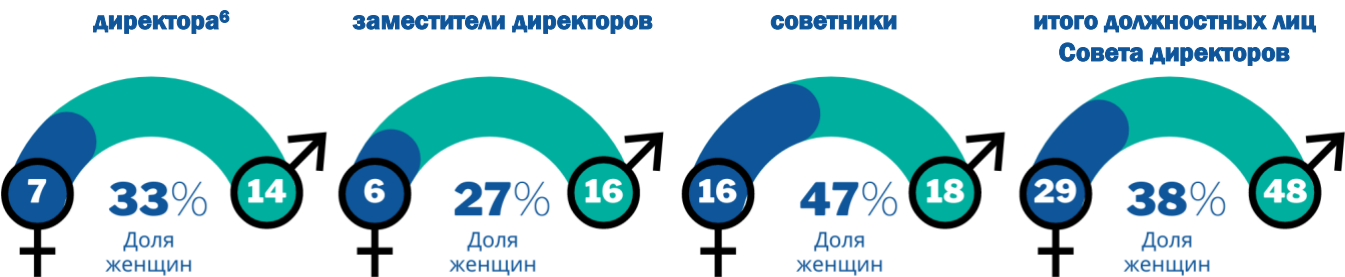
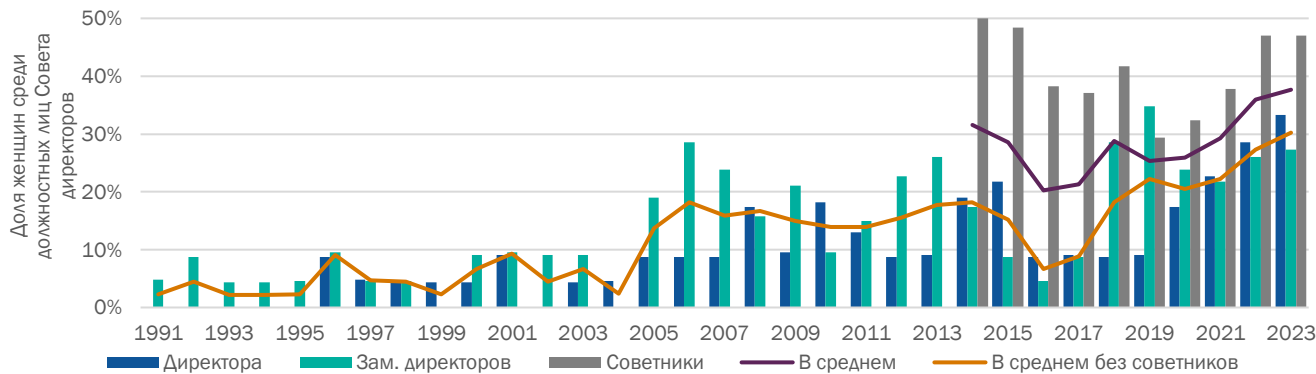


Рисунок 2: гендерное многообразие среди должностных лиц Совета директоров ЕБРР
(доля женщин; наблюдаемые данные на конец декабря каждого года)



Примечание. данные на декабрь каждого года. Достоверные данные по гендерной структуре на уровне советников дирекций до 2014 года отсутствуют.

⁵ Поскольку первое обследование состояния многообразия в Совете директоров было проведено только в 2023 году, данные, приводимые в настоящем разделе, основаны на наблюдаемых данных, а не полученных от самих участников опроса. Поэтому данные приводятся в строго бинарном формате (мужской пол/женский пол) и могут неточно отражать идентичность бывших членов Совета. Проведение дальнейших обследований состояния многообразия позволит получать более детальные данные о гендерной идентичности.

⁶ С учетом двух вакантных должностей членов Совета директоров, обязанности которых выполняют заместители членов Совета директоров (из которых одна женщина), общее число дирекций, представленных в Совете, составляет 23.

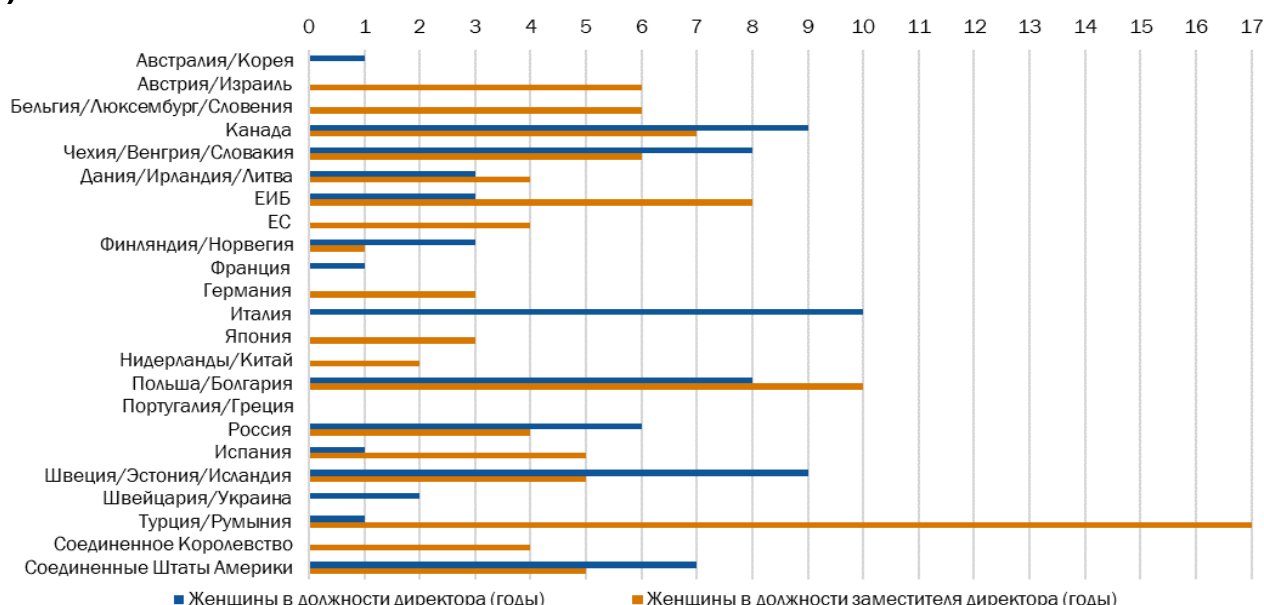
Изменение ситуации в дирекциях⁷

Практика назначения женщин на должности в Совет директоров ЕБРР в разных дирекциях различна. В некоторых дирекциях прослеживается последовательная тенденция назначения женщин на все три должности, тогда как в восьми дирекциях на посты членов Совета директоров женщины не назначались вообще. По состоянию на декабрь 2023 года, впервые в истории

Банка на должности членов Совета директоров женщины были назначены в четырех дирекциях: Австралии, Испании, Турции и Швейцарии.

Хотя собранные данные касаются в основном членов Совета и их заместителей, в некоторых дирекциях есть устоявшаяся практика назначения женщин на должности советников.

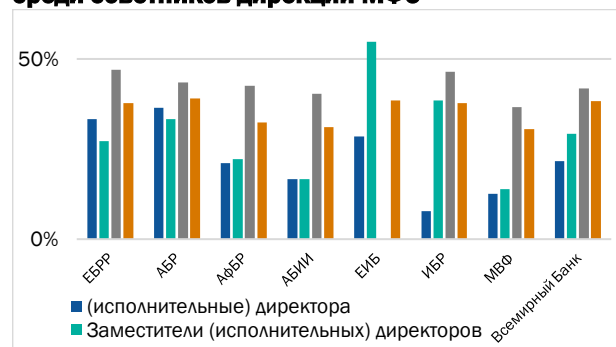
Рисунок 3: нахождение женщин в должностях директоров и заместителей директоров по числу лет (1991–2023 годы)



Изменение ситуации в МФО

Положение с гендерным многообразием в ЕБРР в целом соответствует ситуации в других аналогичных организациях⁸. Там также ближе всего к гендерному паритету находится уровень советников дирекций, причем ЕБРР здесь ведет с небольшим отрывом (47%). На конец 2023 года ЕБРР также занимает второе место среди МФО по доле женщин среди членов Совета директоров – после Азиатского банка развития.

Рисунок 4: доля женщин в советах директоров и среди советников дирекций МФО



⁷ Эта статистика не всегда отражает ситуацию с гендерной инклюзивностью в странах или правительствах, которые представляют данные должностные лица, а сами правительства могут посчитать целесообразным рассматривать эти данные с точки зрения их собственного внутреннего правового порядка. Например, у ряда акционеров имеются конкретные внутриправовые нормы, требующие соблюдения принципов гендерного многообразия при назначении на руководящие

должности в системе государственной службы и в том числе устанавливающие конкретные квоты гендерного представительства.

⁸ МФО: Азиатский банк развития, Африканский банк развития, Азиатский банк инфраструктурных инвестиций, ЕБРР, Европейский инвестиционный банк, Межамериканский банк развития, Международный валютный фонд и Всемирный банк.

Многообразие в Совете директоров: не только гендер

Совет директоров считает, что многообразие распространяется не только на соотношение женщин и мужчин. Признавая наличие у многообразия других измерений, Совет хотел бы продемонстрировать управляющим нашу приверженность инклюзивным подходам внутри Банка и служить примером для других как в Банке, так и для наших стран операций.

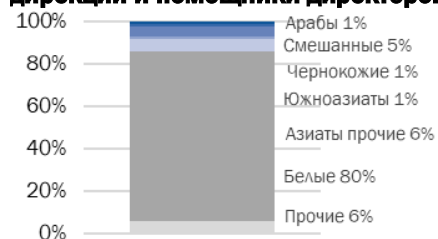
Параллельно с работой менеджмента ЕБРР по осознанию и учету проблематики многообразия в более широком плане, Совет директоров ЕБР признает, что сбор данных о многообразии является первым шагом к осознанию, анализу и учету проблематики многообразия помимо гендерного вопроса.

Из членов дирекций Совета 86,2% – внушительная цифра – приняли участие в первом в истории конфиденциальном и добровольном обследовании состояния МиИ в Совете директоров, проведенном в IV квартале 2023 года для сбора дополнительных данных о демографическом многообразии. Обследование проводилось анонимно среди членов Совета директоров, заместителей членов Совета директоров, советников дирекций и помощников директоров анонимно, и результаты не могут приводиться в разбивке по должностным рангам. На основе этих данных рабочая группа сможет вести работу по пропаганде и утверждению многообразия в Совете директоров и в дальнейшем содействовать созданию инклюзивной рабочей атмосферы. Совет также может рассмотреть целесообразность расширения добровольного сбора данных по другим аспектам многообразия. Констатируя наличие у наших членов различных форм семейных правоотношений в плане обеспечения равенства возможностей, такая транспарентность данных не обязательно будет определять кадровые решения в отношении конкретных персоналий.

Несмотря на недопредставленность женщин среди членов и заместителей членов Совета директоров многие дирекции в Совете продемонстрировали наличие многообразия по другим признакам. Приводим схематическое отображение результатов обследования состояния МиИ в Совете директоров, проведенного в IV квартале 2023 года.

Для ЕБРР было бы полезно, если бы все его руководители учитывали это широкое многообразие в соответствии с требованиями стандарта EDGEplus.

Рисунок 5: национально-расовая принадлежность (директора, заместители директоров, советники директоров и помощники директоров)



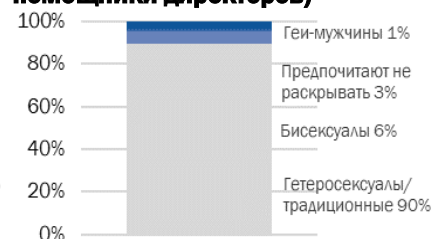
Примечание. в обследовании отдельно выделялись «белые европейцы» (68%) и «белые прочие» (12%). Все указанные категории охватывают множество различных национальных происхождений, которые в ходе проведенного обследования отдельно не выявлялись.

Рисунок 6: религиозные убеждения (директора, заместители директоров, советники дирекций и помощники директоров)



Примечание. в обследовании отдельно выделялись католики (27,1%), протестанты (24,9%), православные (2%) и христиане прочие (1%).

Рисунок 7: сексуальная ориентация (директора, заместители директоров, советники дирекций и помощники директоров)



Примечание. по следующим категориям получен ноль ответов: «лесбиянки», «предпочитают не самоидентифицироваться» и «прочие».

Рисунок 8: инвалидность и невродивергентность⁹ (директора, заместители директоров, советники дирекций и помощники директоров)

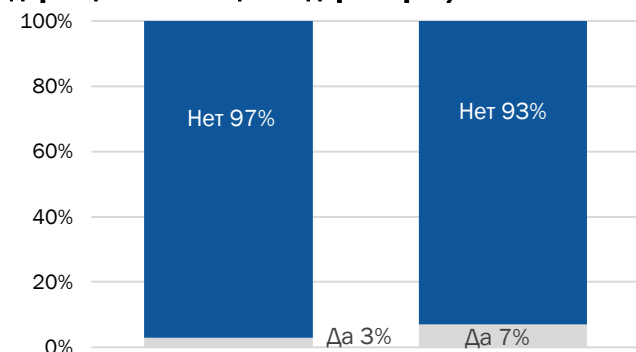
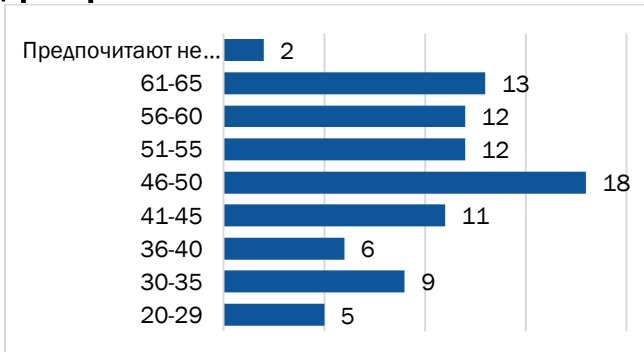


Рисунок 9: возраст директоров, заместителей директоров, советников дирекций и помощников директоров



⁹ Ресурс Oxford Languages определяет невродивергентность как дивергентность психических или неврологических функций в сравнении с тем, что считается типичным или нормальным (часто используется для обозначения расстройства аутистического спектра).

Инклюзивность: активизация работы

Совет также признает, что сохранение инклюзивности кадрового состава отражается не только в статистике многообразия. Постоянно действующий Совет директоров должен на собственном примере внедрять в организации культуру уважения и инклюзивности. В течение первого года планирования в рабочей группе Совета по МиИ мы предприняли шаги по более широкому разъяснению проблематики инклюзивности в Совете директоров, в том числе в формате повышения профессиональной квалификации и углубления контактов с сетевыми структурами персонала.

Подготовка кадров и повышение квалификации

Как международная организация, выступающая за инклюзивность и равенство возможностей, ЕБРР считает, что его руководство и менеджмент должны находиться в курсе передовой практики продвижения инклюзивности, культивировать самостоятельный анализ и поощрять межличностное и межкультурное общение по деликатным вопросам. Имеющиеся в организации ресурсы для повышения профессиональной квалификации охватывают такие темы, как учет культурных различий, выявление неосознанной предвзятости, пропаганда психического здоровья.

Все члены рабочей группы Совета директоров по МиИ прошли учебные курсы по вопросам инклюзивности и предоставила соответствующие рекомендации остальным членам Совета. В начале 2024 года Совет в полном составе участвовал в практических занятиях по вопросам инклюзивности, в ходе которых он рассматривал, каким образом проявлять чувство такта и сопереживания в реальных жизненных ситуациях, где возникают вопросы инклюзивности, например, когда дело касается сотрудников-аутистов, трансгендеров или переживающих период менопаузы.

Сотрудничество с руководящей группой Совета персонала по МиИ и сетевыми структурами персонала

Стремясь быть лидером в вопросах инклюзивности, рабочая группа Совета по МиИ постаралась лучше изучить первоочередные нужды и проблемы этих групп сотрудников. Мы наладили рабочие контакты с руководящей группой по вопросам многообразия и инклюзивности менеджмента ЕБРР и со всеми сетевыми структурами, представляющими многообразие сотрудников Банка: афро-карибским объединением, азиатской группой, ассоциацией инвалидов, EBRDconnect, «Семья ЕБРР», «Спектр» (ЛГБТК+) и «Молодые специалисты». Опираясь на общую тематику инклюзивности, объединяющую все эти структуры, рабочая группа Совета по МПИ планирует развивать диалог и взаимодействие для того, чтобы в Совете директоров лучше знали о деятельности этих объединений персонала.

Перевод нашей работы на регулярную основу

Становится очевидно, что отныне на Совет директоров ложится обязанность по популяризации той ведущей роли, которую на собственном примере демонстрирует в вопросах многообразия и инклюзивности в Банке.

Совет директоров ЕБРР обязуется информировать свои власти по вопросам многообразия в Совете директоров, поощрять самостоятельный анализ последствий кадровых решений и пропагандировать многообразие при назначениях.

В период 2024–2025 годов рабочая группа намерена поддерживать внимание Совета директоров ЕБРР к вопросам МиИ как лидера в продвижении этой тематики. Мы будем стремиться:

1. на основе настоящего доклада и с целью формирования фактологически обоснованных исходных данных продолжать по мере необходимости уточнять наш круг ведения и определение понятия многообразия в Совете директоров и изыскивать оптимальные формы сбора необходимых данных и статистики (в том числе исходя из самоидентификации, а не по результатам наблюдений);
2. глубже изучать качественные аспекты а) барьеров, препятствующих большему гендерному многообразию при назначении и наборе должностных лиц Совета директоров, и б) проблем инклюзивности, с которыми сталкивается нынешний состав Совета директоров;
3. совместно с председателем руководящей группы Совета директоров рассматривать – среди других факторов – аспекты многообразия при отборе председателей и заместителей председателей комитетов Совета директоров;
4. повышать статус обсуждения вопросов многообразия и инклюзивности в Совете директоров путем организации обязательных учебных занятий для всех должностных лиц Совета директоров и использования нашей площадки для более широкого продвижения приоритетов персонала в вопросах инклюзивности, в том числе с помощью проведения различных мероприятий;
5. во взаимодействии с менеджментом глубже изучать качественные аспекты барьеров, мешающих прогрессу инклюзивности и многообразия в ЕБРР.

Приложение 1. Список дирекций ЕБРР по состоянию на декабрь 2023 года

Директор	Заместитель директора	Другие члены дирекции
Австралия	Южная Корея	Новая Зеландия, Египет
Австрия	Израиль	Кипр, Мальта, Казахстан, Босния и Герцеговина
Бельгия	Словения	Люксембург
Германия	Германия	
Греция	Португалия	Сан-Марино, Индия
Дания	Литва	Ирландия, Косово
Европейский инвестиционный банк	ЕИБ	
Европейский союз	ЕС	
Испания	Испания	Мексика, Объединенные Арабские Эмираты
Италия	Италия	
Канада	Канада	Марокко, Иордания, Тунис
Нидерланды	Нидерланды (должность вакантна)	Китай, Монголия, Северная Македония, Армения
Польша	Болгария	Албания
Российская Федерация (должность вакантна)	Российская Федерация	Беларусь, Таджикистан
Соединенное Королевство	Соединенное Королевство	
Соединенные Штаты Америки (должность вакантна)	Соединенные Штаты Америки	
Турция	Румыния	Азербайджан, Молдова, Киргизская Республика, Алжир
Финляндия	Норвегия	Латвия, Ливан
Франция	Франция	
Чехия	Венгрия	Словакия, Хорватия, Грузия
Швейцария	Украина	Лихтенштейн, Туркменистан, Сербия, Черногория, Узбекистан
Швеция	Швеция	Исландия/ Эстония
Япония	Япония	

Приложение 2. Рабочая группа Совета директоров по вопросам МРИ

Рабочая группа Совета директоров ЕБРР по вопросам МРИ была учреждена в сентябре 2023 года с целью повышения информированности о многообразии в Совете директоров ЕБРР и укрепления ведущей роли Совета в вопросах МРИ. Программа работы рабочей группы Совета директоров по вопросам МРИ на период с сентября 2023 года по июль 2024 года включает несколько направлений: i) составление первого в истории Банка доклада Совета директоров Совету управляющих о многообразии и инклюзивности в Совете директоров, ii) организацию мероприятий по тематике МРИ, iii) поддержание контактов с сетевыми структурами персонала ЕБРР в сфере многообразия и iv) координацию учебных мероприятий по вопросам МРИ для должностных лиц Совета.

В совокупности рабочая группа по вопросам МРИ насчитывает 22 члена: 68% из нас женщины и 32% – мужчины различных должностных рангов (5 членов Совета директоров, 5 заместителей членов Совета директоров, 10 советников дирекций, 1 помощник директора и 1 сотрудник канцелярии генерального секретаря ЕБРР). Среди нас представители 15 из 23 дирекций Совета и граждане 18 различных стран: Болгарии, Израиля, Ирландии, Испании, Италии, Канады, Латвии, Литвы, Португалии, Словакии, Румынии, Соединенного Королевства, США, Финляндии, Франции, Чехии, Швеции и Японии.

1743: Доклад Совета директоров Совету управляющих «О многообразии и инклюзивности в Совете директоров ЕБРР» за 2023 год

© Европейский банк реконструкции и развития
Five Bank Street
Лондон
E14 4BG
Соединенное Королевство
www.ebrd.com

Все права охраняются. Запрещается полное или частичное воспроизведение или передача настоящего издания в любом виде или любыми средствами, включая фотокопирование или любую электронную форму, без письменного разрешения правообладателя. Такое письменное разрешение необходимо получить и для ввода настоящего издания в какой-либо его части в любую систему хранения информации.

Термины и имена собственные, используемые в настоящем обзоре в отношении географических регионов или иных территорий, политико-экономических образований и подразделений, не представляют собой и не должны толковаться как представляющие собой официально выраженную или подразумеваемую позицию, одобрение, согласие или высказанное мнение Европейского банка реконструкции и развития или его акционеров относительно статуса любой страны, территории, образования и подразделения или делимитации их границ или суверенитета.