

Final 8 февруари 2020 г.

НАСОКИ

НАСОКИ

относно понятието за многообразие при
подбора на членове на административния,
управителния или надзорния орган

EIOPA-BoS-25/392

Прието на 29 септември 2025 г.



eiopa

European Insurance and
Occupational Pensions Authority

НАСОКИ ОТНОСНО ПОНЯТИЕТО ЗА МНОГООБРАЗИЕ ПРИ ПОДБОРА НА ЧЛЕНОВЕ НА АДМИНИСТРАТИВНИЯ, УПРАВИТЕЛНИЯ ИЛИ НАДЗОРНИЯ ОРГАН

ВЪВЕДЕНИЕ

1. В съответствие с член 16 от Регламент (ЕС) No 1094/2010 (Регламент за ЕОЗППО)¹ и с член 41, параграф 1 от Директива 2009/138/ЕО (Директива „Платежоспособност II“) ЕОЗППО издава настоящите насоки относно понятието за многообразие, което трябва да се взема предвид при подбора на членовете на административния, управителния или надзорния орган (АУНО) на застрахователните и презастрахователните предприятия (наричани заедно „предприятия“).
2. Многообразието води до по-широк спектър от опит, знания, умения и ценности в АУНО и е един от факторите, които подобряват неговото функциониране и се справят с явлението групово мислене. Един по-разнообразен АУНО може да улесни независимите становища и конструктивните предизвикателства в процеса на вземане на решения. Разнообразието, заедно с подходящото разглеждане на приобщаването, ще спомогне да се гарантира, че различните гледни точки и мнения на членовете се вземат предвид в рамките на АСУН.
3. Разнообразният състав в рамките на АУНО би могъл да се постигне, като се вземат предвид аспекти като образование и професионален опит, възраст, пол и географски произход. В това отношение от особено значение е съставът на АУНО да бъде балансиран по отношение на половите. Това се признава в Директивата „Платежоспособност II“ и се изразява и в други инициативи на равнището на ЕС, които имат за цел да подобрят многообразието между половите.²
4. Адресати на настоящите насоки са компетентните органи, определени в член 4, параграф 2 от Регламент (ЕС) No 1094/2010.
5. За целите на настоящите насоки са разработени следните определения:

Многообразие означава ситуация, при която характеристиките на членовете на АУНО, включително тяхното образование и професионален опит, пол, възраст и географски произход, са различни до степен, която позволява различни гледни точки в рамките на АУНО.
6. Ако не са определени в настоящите насоки, термините имат значението, определено в правните актове, посочени във въведението.

¹ Регламент (ЕС) No 1094/2010 на Европейския парламент и на Съвета от 24 ноември 2010 г. за създаване на Европейски надзорен орган (Европейски орган за застраховане и професионално пенсионно осигуряване), за изменение на Решение No 716/2009/ЕО и за отмяна на Решение 2009/79/ЕО на Комисията (ОВ L 331, 15.12.2010 г., стр. 48).

² [Равенство между половите — Европейска комисия \(europa.eu\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A52010DC0282)

7. Насоките се прилагат за всички предприятия, независимо от техните управленски структури (едностепенна система, двустепенна система или други структури), без да се застъпва или предпочита конкретна структура.
8. Насоките се прилагат както за отделни предприятия, така и *mutatis mutandis* за групи³.
9. Насоките имат за цел да осигурят междусекторна съгласуваност с рамката за многообразие на други финансови сектори. Поради това настоящите насоки са приведени във възможно най-голяма степен в съответствие с дял V („Многообразие в рамките на ръководния орган“) от съвместните насоки на ЕОЦКП и ЕБО относно оценката на пригодността на членовете на ръководния орган и лицата, заемащи ключови позиции, съгласно Директива 2013/36/ЕС и Директива 2014/65/ЕС.⁴
10. Насоките се прилагат от 30 януари 2027 г.

НАСОКА 1 — ПРОПОРЦИОНАЛНОСТ

11. Предприятията следва да вземат предвид естеството, мащаба и сложността на своите операции при разработването и прилагането на политика за насърчаване на многообразието в рамките на АУНО и процесите, посочени в настоящите насоки. Това не следва да води до освобождаване от изискването за въвеждане на политика за насърчаване на многообразието в АУНО и за определяне на количествени цели, както се изисква в член 41, параграф 1 от Директивата „Платежоспособност II“.

НАСОКА 2 — ПОЛИТИКА НА МНОГООБРАЗИЕ

12. В съответствие с член 41, параграф 1 от Директивата „Платежоспособност II“ предприятията следва да разработят и прилагат политика за насърчаване на многообразието, включително баланса между половете, в рамките на АУНО с цел насърчаване на разнообразия състав на членовете. Тя следва да има за цел да осигури широк набор от качества и компетентности както при наемането на членове на АУНО, така и постоянно, за да се постигнат различни гледни точки и опит и да се улеснят независимите становища и обосновано вземане на решения в рамките на АУНО.

НАСОКА 3 — АСПЕКТИ НА МНОГООБРАЗИЕТО

13. Политиката за многообразие следва да се отнася най-малко до следните аспекти на многообразието: образование и професионален опит, пол, възраст и, по-специално за предприятия, които извършват дейност в международен план, географски произход, освен ако включването на географски произход е незаконно съгласно националното право.

³ Член 212, параграф 1 от Директива 2009/138/ЕО.

⁴ ESMA35-36-2319 и ЕВА/GL/2021/06.

НАСОКА 4 — КОЛИЧЕСТВЕНИ ЦЕЛИ, СВЪРЗАНИ С БАЛАНСА МЕЖДУ ПОЛОВЕТЕ

14. Предприятията следва да се стремят към подходящ баланс между половете в рамките на АУНО и да гарантират, че при подбора на своите членове се спазва принципът на равните възможности.
15. Предприятията следва да определят подходящ срок, в рамките на който отделните количествени цели, свързани с баланса между половете в АУНО, следва да бъдат постигнати и как те ще бъдат постигнати. Когато е уместно, политиката за многообразие следва да гарантира, че в управленската си функция и в надзорната си функция всеки от тях има подходящ баланс между половете. Без да се засягат приложимите правила на националното право, количествените цели могат да бъдат определени за АУНО като цяло.
16. Когато определят количествени цели за баланс между половете, предприятията следва да вземат предвид резултатите от сравнителния анализ на многообразието, публикувани от надзорните органи или други съответни международни органи или организации.

НАСОКА 5 — ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ

17. Политиката на многообразие може да предвижда представителство на служителите в рамките на АУНО, за да се добавят ежедневни практически знания и опит във вътрешната работа на предприятието и да се гарантира, че интересите на персонала се вземат предвид.
18. Наличието на представители на работниците и служителите, когато това се изисква съгласно националното право, от по-слабо представения пол само по себе си не е достатъчно, за да се гарантира, че АУНО има подходящ баланс между половете.

НАСОКА 6 — ЧЕСТОТА НА ПРЕГЛЕДИТЕ И ДОКУМЕНТИРАНЕ

19. Предприятията следва ежегодно да документират тяхното спазване на целите, определени в тяхната политика за многообразие. В случай че целите, свързани с многообразието, включително количествените цели, свързани с баланса между половете, не са постигнати, предприятията следва да документират причините, мерките, които трябва да бъдат предприети, и съответния график, за да се гарантира, че целите, свързани с многообразието, ще бъдат постигнати.

НАСОКА 7 — ПОЛИТИКА НА МНОГООБРАЗИЕ ЗА ПЕРСОНАЛА

20. Предприятията следва да прилагат политика на многообразие за персонала, включително аспекти на планирането на кариерата и мерки за гарантиране на равно третиране и възможности за персонала от различите полове. Тези мерки следва да включват отчитане на аспекта на подходящ баланс между половете и при подбора на персонал за ръководни длъжности или при предоставянето на обучение по управление. Когато предприятието създава комитет за подбор на кандидати, неговият състав следва, когато е възможно, да бъде балансиран по отношение на половете.

НАСОКА 8 — БОРБА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

21. За да се подкрепи разнородният състав на АУНО, предприятията следва да разполагат с политики, които гарантират, че няма дискриминация, основана на пол, раса, цвят на кожата, етнически или социален произход, генетични характеристики, религия или убеждения, принадлежност към национално малцинство, имотно състояние, рождение, увреждане, възраст или сексуална ориентация.

ПРАВИЛА ЗА СЪОТВЕТСТВИЕ И ДОКЛАДВАНЕ

22. Настоящият документ съдържа насоки, издадени съгласно член 16 от Регламент (ЕС) No 1094/2010. В съответствие с член 16, параграф 3 от посочения регламент от компетентните органи и финансовите институции се изисква да полагат всички усилия за спазване на насоките и препоръките.
23. Компетентните органи, които спазват или възнамеряват да спазват настоящите насоки, следва да ги включат по подходящ начин в своята регулаторна или надзорна рамка.
24. Компетентните органи трябва да потвърдят пред ЕОЗППО дали спазват или възнамеряват да спазват настоящите насоки, като посочат причините за неспазването им, в срок от два месеца след издаването на преведените версии.
25. При липса на отговор в рамките на този срок компетентните органи ще се считат за неотговарящи на изискванията за докладване и ще бъдат докладвани като такива.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНА РАЗПОРЕДБА ОТНОСНО ПРЕГЛЕДИТЕ

26. Настоящите насоки ще бъдат преразгледани от ЕОЗППО.