

února 2020

OBECNÉ POKYNY

OBECNÉ POKYNY

Vložte pole Titulky nebo odstraňte. k pojmu
rozmanitosti při výběru členů správního,
řídícího nebo kontrolního orgánu

EIOPA-BoS-25/392
Přijato dne 29. září 2025



eiopa

European Insurance and
Occupational Pensions Authority

OBECNÉ POKYNY K POJMU ROZMANITOSTI PŘI VÝBĚRU ČLENŮ SPRÁVNÍHO, ŘÍDÍCIHO NEBO KONTROLNÍHO ORGÁNU

ÚVOD

1. V souladu s článkem 16 nařízení (EU) č. 1094/2010 (nařízení o EIOPA)¹ a s čl. 41 odst. 1 směrnice 2009/138/ES (směrnice Solventnost II)² vydává orgán EIOPA tyto obecné pokyny k pojmu rozmanitosti, které je třeba zohlednit při výběru členů správního, řídicího nebo kontrolního orgánu pojišťoven a zajišťoven (dále jen společně „podniky“).
2. Rozmanitost vede k širšímu spektru zkušeností, znalostí, dovedností a hodnot ve správním, řídicím nebo kontrolním orgánu a je jedním z faktorů, které zlepšují jeho fungování a řeší fenomén skupinového myšlení. Rozmanitější správní, řídicí nebo kontrolní orgán může usnadnit nezávislá stanoviska a konstruktivní připomínky v procesu rozhodování. Rozmanitost spolu s náležitým zohledněním začlenění pomůže zajistit, aby byly v rámci správního, řídicího nebo kontrolního orgánu zohledněny různé perspektivy a názory členů.
3. Rozmanitého složení v rámci správního, řídicího nebo kontrolního orgánu by mohlo být dosaženo zohledněním aspektů, jako jsou vzdělání a odborné zkušenosti, věk, pohlaví a zeměpisný původ. V tomto ohledu je obzvláště důležité genderově vyvážené složení správního, řídicího nebo kontrolního orgánu. To je potvrzeno ve směrnici Solventnost II a vyjádřeno i v dalších iniciativách na úrovni EU, jejichž cílem je zlepšit genderovou rozmanitost.³
4. Tyto obecné pokyny jsou určeny příslušným orgánům podle čl. 4 odst. 2 nařízení (EU) č. 1094/2010.
5. Pro účely těchto obecných pokynů byly vypracovány tyto definice:

Rozmanitostí se rozumí situace, kdy se členové správního, řídicího nebo kontrolního orgánu liší v takové míře, pokud jde o jejich vzdělání a odborné zkušenosti, pohlaví, věk a zeměpisný původ, liší do té míry, že to umožňuje různé názory v rámci správního, řídicího nebo kontrolního orgánu.
6. Pojmy, které nejsou definovány v těchto obecných pokynech, mají význam vymezený v právních aktech uvedených v úvodu.
7. Obecné pokyny se vztahují na všechny podniky bez ohledu na jejich strukturu správy a řízení (unitární a/nebo duální a/nebo jinou strukturu), aniž by obhajovaly nebo upřednostňovaly jakoukoli konkrétní strukturu.
8. Obecné pokyny se vztahují jak na jednotlivé podniky, *tak obdobně* na skupiny⁴.

¹ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1094/2010 ze dne 24. listopadu 2010 o zřízení Evropského orgánu dohledu (Evropského orgánu pro pojišťovnictví a zaměstnanecké penzijní pojištění), o změně rozhodnutí č. 716/2009/ES a o zrušení rozhodnutí Komise 2009/79/ES (Úř. věst. L 331, 15.12.2010, s. 48).

² Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/138/ES ze dne 25. listopadu 2009 o přístupu k pojišťovací a zajišťovací činnosti a jejím výkonu (Solventnost II) (Úř. věst. L 335, 17.12.2009, s. 1).

³ [Rovnost žen a mužů – Evropská komise \(europa.eu\)](http://rovnost-zen-a-muzu-–-Evropská-komise.europa.eu)

⁴ Čl. 212 odst. 1 směrnice 2009/138/ES.

9. Cílem obecných pokynů je zajistit meziodvětvový soulad s rámcem pro rozmanitost v jiných finančních odvětvích. Tyto obecné pokyny jsou proto v co největší míře sladěny s hlavou V („Rozmanitost v rámci vedoucího orgánu“) společných obecných pokynů orgánů ESMA a EBA k posuzování vhodnosti členů vedoucího orgánu a osob v klíčových funkcích podle směrnice 2013/36/EU a směrnice 2014/65/EU.⁵
10. Tyto obecné pokyny se použijí ode dne 30. ledna 2027.

OBECNÝ POKYN 1 – PROPORCIONALITA

11. Podniky by měly při vypracovávání a provádění zásad na podporu rozmanitosti v rámci správního, řídicího nebo kontrolního orgánu a procesů uvedených v těchto obecných pokynech zohlednit povahu, rozsah a složitost svých operací. To by nemělo vést k výjimce z požadavku zavést zásady na podporu rozmanitosti v rámci správního, řídicího nebo kontrolního orgánu a stanovit kvantitativní cíle, jak vyžaduje čl. 41 odst. 1 směrnice Solventnost II.

OBECNÝ POKYN 2 – ZÁSADY ROZMANITOSTI

12. V souladu s čl. 41 odst. 1 směrnice Solventnost II by podniky měly v rámci správního, řídicího nebo kontrolního orgánu vypracovat a provádět zásady na podporu rozmanitosti, včetně genderové vyváženosti, s cílem podpořit různorodé složení členů. Účelem by mělo být poskytovat široký soubor kvalit a schopností jak při náboru členů správního, řídicího nebo kontrolního orgánu, tak průběžně s cílem dosáhnout různých názorů a zkušeností a usnadnit nezávislá stanoviska a řádné rozhodování v rámci správního, řídicího nebo kontrolního orgánu.

OBECNÝ POKYN 3 – ASPEKTY ROZMANITOSTI

13. Zásady rozmanitosti by měly odkazovat alespoň na tyto aspekty rozmanitosti: vzdělání a odborné zkušenosti, pohlaví, věk, a zejména v případě podniků, které působí na mezinárodní úrovni, zeměpisný původ, pokud není zahrnutí zeměpisného původu podle vnitrostátního práva protiprávní.

OBECNÝ POKYN 4 – KVANTITATIVNÍ CÍLE TÝKAJÍCÍ SE GENDEROVÉ VYVÁŽENOSTI

14. Podniky by měly usilovat o náležitou genderovou vyváženost v rámci správního, řídicího nebo kontrolního orgánu a zajistit, aby byla při výběru jeho členů dodržována zásada rovných příležitostí.
15. Podniky by měly stanovit vhodný časový rámec, v němž by měly být splněny jednotlivé kvantitativní cíle související s genderovou vyvážeností v rámci správního, řídicího nebo kontrolního orgánu a jak budou splněny. V příslušných případech by zásady rozmanitosti měly zajistit, aby správní, řídicí nebo kontrolní orgán ve své řídicí funkci a ve své kontrolní funkci vykazoval náležitou genderovou vyváženost. Aniž jsou dotčena použitelná pravidla vnitrostátního práva, mohou být kvantitativní cíle vymezeny pro správní, řídicí nebo kontrolní orgán jako celek.

⁵ ESMA35-36-2319 a EBA/GL/2021/06.

16. Při stanovování kvantitativních cílů v oblasti genderové vyváženosti by podniky měly zohlednit výsledky referenčního srovnávání rozmanitosti zveřejněné orgány dohledu nebo jinými příslušnými mezinárodními subjekty nebo organizacemi.

OBECNÝ POKYN 5 – ZASTOUPENÍ ZAMĚSTNANCŮ

17. Zásady rozmanitosti mohou stanovit zastoupení zaměstnanců ve správním, řídicím nebo kontrolním orgánu, a to za účelem doplnění každodenních praktických znalostí a zkušeností ohledně vnitřního fungování podniku a zohlednění zájmů zaměstnanců.
18. Existence zástupců zaměstnanců nedostatečně zastoupeného pohlaví, vyžadují-li to vnitrostátní právní předpisy, sama o sobě nepostačuje k zajištění odpovídající genderové vyváženosti v rámci správního, řídicího nebo kontrolního orgánu.

OBECNÝ POKYN 6 – ČETNOST PŘEZKUMU A DOKUMENTACE

19. Podniky by měly každoročně zdokumentovat svůj soulad s cíli stanovenými v jejich zásadách rozmanitosti. V případě nesplnění jakýchkoliv cílů týkajících se rozmanitosti, včetně kvantitativních cílů týkajících se genderové vyváženosti, měly by podniky zdokumentovat důvody, opatření, která mají být přijata, a příslušný časový rámec, aby bylo zajištěno splnění cílů v oblasti rozmanitosti.

OBECNÝ POKYN 7 – ZÁSADY ROZMANITOSTI PRO ZAMĚSTNANCE

20. Podniky by měly provádět zásady rozmanitosti pro zaměstnance, včetně aspektů plánování kariéry a opatření k zajištění rovného zacházení a příležitostí pro zaměstnance různého pohlaví. Tato opatření by měla zahrnovat skutečnost, že při výběru zaměstnanců na vedoucí pozice nebo při poskytování odborné přípravy v oblasti řízení je rovněž zohledněn aspekt vhodné genderové vyváženosti. Pokud podnik zřídí výbor pro jmenování, mělo by být jeho složení pokud možno genderově vyvážené.

OBECNÝ POKYN 8 – ZÁSADY PROTI DISKRIMINACI

21. S cílem podpořit složení správního, řídicího nebo kontrolního orgánu by podniky měly mít zásady, které zajistí, aby nedocházelo k diskriminaci na základě pohlaví, rasy, barvy pleti, etnického nebo sociálního původu, genetických rysů, náboženského vyznání nebo přesvědčení, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.

PRAVIDLA PRO DODRŽOVÁNÍ PŘEDPISŮ A PODÁVÁNÍ ZPRÁV

22. Tento dokument obsahuje obecné pokyny vydané podle článku 16 nařízení (EU) č. 1094/2010. V souladu s čl. 16 odst. 3 uvedeného nařízení jsou příslušné orgány a finanční instituce povinny vynaložit veškeré úsilí, aby se obecnými pokyny a doporučeními řídily.
23. Příslušné orgány, které se těmito obecnými pokyny řídí nebo se jimi hodlají řídit, by je měly vhodným způsobem začlenit do svého rámce regulace a dohledu.

24. Příslušné orgány musí orgánu EIOPA potvrdit, zda se těmito obecnými pokyny řídí nebo hodlají řídit, a v opačném případě uvést důvody, proč se jimi neřídí nebo nehodlají, do dvou měsíců od vydání přeložených znění.
25. Pokud v této lhůtě nebude obdržena odpověď, bude se mít za to, že příslušné orgány nedodržely oznamovací povinnost, a budou jako takové vykazovány.

ZÁVĚREČNÉ USTANOVENÍ O PŘEZKOUMÁNÍ

26. Tyto obecné pokyny podléhají přezkoumání ze strany orgánu EIOPA.