

8 Φεβρουαρίου 2020

ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ

ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ

σχετικά με την έννοια της πολυμορφίας για την
επιλογή των μελών του διοικητικού,
διαχειριστικού ή εποπτικού οργάνου

EIOPA-BoS-25/392

Εκδόθηκε στις 29 Σεπτεμβρίου 2025



eiopa

European Insurance and
Occupational Pensions Authority

ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΈΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ, ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΟΥ Ή ΕΠΟΠΤΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΟΥ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1. Σύμφωνα με το άρθρο 16 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1094/2010 (κανονισμός ΕΙΟΡΑ)¹ και το άρθρο 41 παράγραφος 1 της οδηγίας 2009/138/ΕΚ (οδηγία Φερεγγυότητα II), η 2 ΕΙΟΡΑ εκδίδει τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την έννοια της πολυμορφίας που πρέπει να λαμβάνεται υπόψη για την επιλογή των μελών του διοικητικού, διαχειριστικού ή εποπτικού οργάνου (AMSB) των ασφαλιστικών και αντασφαλιστικών επιχειρήσεων (συλλογικά «επιχειρήσεις»).
2. Η ποικιλομορφία οδηγεί σε ένα ευρύτερο φάσμα εμπειρίας, γνώσεων, δεξιοτήτων και αξιών στο AMSB και είναι ένας από τους παράγοντες που ενισχύουν τη λειτουργία του και αντιμετωπίζουν το φαινόμενο της ομαδικής σκέψης. Ένα πιο διαφοροποιημένο AMSB μπορεί να διευκολύνει ανεξάρτητες απόψεις και εποικοδομητικές προκλήσεις στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Η πολυμορφία, σε συνδυασμό με την κατάλληλη συνεκτίμηση της ένταξης, θα συμβάλει στη διασφάλιση ότι οι διαφορετικές προοπτικές και απόψεις των μελών λαμβάνονται υπόψη στο πλαίσιο του ΣΠΔ.
3. Μια ποικιλόμορφη σύνθεση στο πλαίσιο του AMSB θα μπορούσε να επιτευχθεί λαμβάνοντας υπόψη πτυχές όπως το εκπαιδευτικό και επαγγελματικό υπόβαθρο, η ηλικία, το φύλο και η γεωγραφική προέλευση. Στο πλαίσιο αυτό, ιδιαίτερη σημασία έχει η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στη σύνθεση του AMSB. Αυτό αναγνωρίζεται στην οδηγία Φερεγγυότητα II και εκφράζεται επίσης σε άλλες πρωτοβουλίες σε επίπεδο ΕΕ που αποσκοπούν στη βελτίωση της πολυμορφίας των φύλων.³
4. Οι παρούσες κατευθυντήριες γραμμές απευθύνονται στις αρμόδιες αρχές, όπως ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 2 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1094/2010.
5. Για τους σκοπούς των παρουσών κατευθυντήριων γραμμών, έχουν αναπτυχθεί οι ακόλουθοι ορισμοί:

«ποικιλομορφία»: η κατάσταση κατά την οποία τα χαρακτηριστικά των μελών του AMSB, συμπεριλαμβανομένου του εκπαιδευτικού και επαγγελματικού τους υποβάθρου, του φύλου, της ηλικίας και της γεωγραφικής προέλευσής τους, διαφέρουν σε βαθμό που επιτρέπει ποικιλία απόψεων στο πλαίσιο του AMSB.

¹ Κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 1094/2010 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 24ης Νοεμβρίου 2010, για τη σύσταση Ευρωπαϊκής Εποπτικής Αρχής (Ευρωπαϊκή Αρχή Ασφαλίσεων και Επαγγελματικών Συντάξεων), την τροποποίηση της απόφασης αριθ. 716/2009/ΕΚ και την κατάργηση της απόφασης 2009/79/ΕΚ της Επιτροπής (ΕΕ L 331 της 15.12.2010, σ. 48).

² Οδηγία 2009/138/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 25ης Νοεμβρίου 2009, σχετικά με την ανάληψη και την άσκηση δραστηριοτήτων ασφάλισης και αντασφάλισης (Φερεγγυότητα II) (ΕΕ L 335 της 17.12.2009, σ. 1).

³ [Ισότητα των φύλων — Ευρωπαϊκή Επιτροπή \(europa.eu\)](#)

6. Εάν δεν ορίζονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές, οι όροι έχουν την έννοια που ορίζεται στις νομικές πράξεις που αναφέρονται στην εισαγωγή.
7. Οι κατευθυντήριες γραμμές εφαρμόζονται σε όλες τις επιχειρήσεις, ανεξάρτητα από τις δομές διακυβέρνησής τους (ενιαίο συμβούλιο, διττό συμβούλιο ή άλλες δομές), χωρίς να υποστηρίζουν ή να προτιμούν κάποια συγκεκριμένη δομή.
8. Οι κατευθυντήριες γραμμές εφαρμόζονται τόσο σε μεμονωμένες επιχειρήσεις όσο και, *τηρουμένων των αναλογιών*, σε ομίλους⁴.
9. Οι κατευθυντήριες γραμμές αποσκοπούν στη διασφάλιση διατομεακής συνέπειας με το πλαίσιο πολυμορφίας άλλων χρηματοπιστωτικών τομέων. Ως εκ τούτου, οι παρούσες κατευθυντήριες γραμμές ευθυγραμμίζονται, στο μέτρο του δυνατού, με τον τίτλο V («Διαφορετικότητα εντός του διοικητικού οργάνου») των κοινών κατευθυντήριων γραμμών της ΕΑΚΑΑ και της ΕΑΤ σχετικά με την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου και των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις βάσει της οδηγίας 2013/36/ΕΕ και της οδηγίας 2014/65/ΕΕ.⁵
10. Οι κατευθυντήριες γραμμές εφαρμόζονται από τις 30 Ιανουαρίου 2027.

ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΑ ΓΡΑΜΜΗ 1 – ΑΝΑΛΟΓΙΚΟΤΗΤΑ

11. Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων τους κατά την ανάπτυξη και την εφαρμογή πολιτικής για την προώθηση της πολυμορφίας στο AMSB και τις διαδικασίες που αναφέρονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές. Αυτό δεν θα πρέπει να έχει ως αποτέλεσμα την εξαίρεση από την απαίτηση θέσπισης πολιτικής για την προώθηση της πολυμορφίας στο AMSB και τον καθορισμό ποσοτικών στόχων, όπως απαιτείται από το άρθρο 41 παράγραφος 1 της οδηγίας Φερεγγυότητα II.

ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΑ ΓΡΑΜΜΗ 2 – ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑΣ

12. Σύμφωνα με το άρθρο 41 παράγραφος 1 της οδηγίας Φερεγγυότητα II, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να αναπτύξουν και να εφαρμόσουν πολιτική για την προώθηση της πολυμορφίας, συμπεριλαμβανομένης της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων, στο AMSB για την προώθηση της ποικιλόμορφης σύνθεσης των μελών. Θα πρέπει να αποσκοπεί στην παροχή ενός ευρέος συνόλου προσόντων και ικανοτήτων τόσο κατά την πρόσληψη μελών του AMSB όσο και σε συνεχή βάση, ώστε να επιτυγχάνεται ποικιλία απόψεων και εμπειριών και να διευκολύνονται οι ανεξάρτητες γνώμες και η ορθή λήψη αποφάσεων στο πλαίσιο του AMSB.

ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΑ ΓΡΑΜΜΗ 3 – ΠΤΥΧΕΣ ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑΣ

13. Η πολιτική πολυμορφίας θα πρέπει να αναφέρεται τουλάχιστον στις ακόλουθες πτυχές πολυμορφίας: εκπαιδευτικό και επαγγελματικό υπόβαθρο, φύλο, ηλικία και, ιδίως για τις

⁴ Άρθρο 212 παράγραφος 1 της οδηγίας 2009/138/ΕΚ.

⁵ ESMA35-36-2319 και EBA/GL/2021/06.

επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται διεθνώς, γεωγραφική προέλευση, εκτός εάν η συμπερίληψη της γεωγραφικής προέλευσης είναι παράνομη βάσει του εθνικού δικαίου.

ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΑ ΓΡΑΜΜΗ 4 – ΠΟΣΟΤΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΙΣΟΡΡΟΠΗ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

14. Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να επιδιώκουν την κατάλληλη ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο πλαίσιο του AMSB και να διασφαλίζουν την τήρηση της αρχής των ίσων ευκαιριών κατά την επιλογή των μελών του.
15. Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να καθορίζουν κατάλληλο χρονοδιάγραμμα εντός του οποίου θα πρέπει να επιτυγχάνονται οι επιμέρους ποσοτικοί στόχοι που σχετίζονται με την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο AMSB και τον τρόπο επίτευξής τους. Κατά περίπτωση, η πολιτική πολυμορφίας θα πρέπει να διασφαλίζει ότι το AMSB, στο πλαίσιο της διαχειριστικής του αρμοδιότητας και στο πλαίσιο της εποπτικής του αρμοδιότητας, διαθέτει την κατάλληλη ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων. Με την επιφύλαξη των εφαρμοστέων κανόνων του εθνικού δικαίου, οι ποσοτικοί στόχοι μπορούν να καθοριστούν για το AMSB στο σύνολό του.
16. Κατά τον καθορισμό ποσοτικών στόχων για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τα αποτελέσματα της συγκριτικής αξιολόγησης της πολυμορφίας που δημοσιεύονται από τις εποπτικές αρχές ή άλλους σχετικούς διεθνείς φορείς ή οργανισμούς.

ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΑ ΓΡΑΜΜΗ 5 – ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

17. Η πολιτική πολυμορφίας μπορεί να προβλέπει την εκπροσώπηση των εργαζομένων στο διοικητικό συμβούλιο της AMSB, προκειμένου να προστίθενται καθημερινές πρακτικές γνώσεις και εμπειρία σχετικά με την εσωτερική λειτουργία της επιχείρησης και να διασφαλίζεται ότι λαμβάνονται υπόψη τα συμφέροντα του προσωπικού.
18. Η ύπαρξη εκπροσώπων των εργαζομένων, όπου απαιτείται από το εθνικό δίκαιο, ενός υποεκπροσωπούμενου φύλου από μόνο του δεν επαρκεί για να διασφαλιστεί ότι το AMSB έχει την κατάλληλη ισορροπία μεταξύ των φύλων.

ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΑ ΓΡΑΜΜΗ 6 – ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΙ ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗΣ

19. Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να τεκμηριώνουν ετησίως τη συμμόρφωσή τους με τους στόχους που καθορίζονται στην πολιτική τους για την πολυμορφία. Σε περίπτωση που δεν έχουν επιτευχθεί οι στόχοι πολυμορφίας, συμπεριλαμβανομένων των ποσοτικών στόχων που σχετίζονται με την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να τεκμηριώνουν τους λόγους, τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν και το αντίστοιχο χρονοδιάγραμμα, προκειμένου να διασφαλιστεί η επίτευξη των στόχων πολυμορφίας.

ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΑ ΓΡΑΜΜΗ 7 – ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

20. Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να εφαρμόζουν πολιτική πολυμορφίας για το προσωπικό, συμπεριλαμβανομένων πτυχών σχεδιασμού σταδιοδρομίας και μέτρων για τη διασφάλιση ίσης

μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών για το προσωπικό διαφορετικού φύλου. Τα μέτρα αυτά θα πρέπει να περιλαμβάνουν ότι η πτυχή της κατάλληλης ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων λαμβάνεται επίσης υπόψη κατά την επιλογή προσωπικού για διευθυντικές θέσεις ή κατά την παροχή κατάρτισης σε διευθυντικά στελέχη. Όταν η επιχείρηση συγκροτεί επιτροπή διορισμού, η σύνθεσή της θα πρέπει, όπου είναι δυνατόν, να είναι ισόρροπη ως προς το φύλο.

ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΑ ΓΡΑΜΜΗ 8 – ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

21. Προκειμένου να υποστηριχθεί η ποικιλόμορφη σύνθεση του AMSB, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να διαθέτουν πολιτικές που διασφαλίζουν ότι δεν υπάρχουν διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, θρησκείας ή πεποιθήσεων, ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

ΚΑΝΟΝΕΣ ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗΣ ΚΑΙ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΕΚΘΕΣΕΩΝ

22. Το παρόν έγγραφο περιέχει κατευθυντήριες γραμμές που εκδόθηκαν βάσει του άρθρου 16 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1094/2010. Σύμφωνα με το άρθρο 16 παράγραφος 3 του εν λόγω κανονισμού, οι αρμόδιες αρχές και τα χρηματοοικονομικά ιδρύματα υποχρεούνται να καταβάλλουν κάθε δυνατή προσπάθεια για να συμμορφώνονται με τις κατευθυντήριες γραμμές και τις συστάσεις.
23. Οι αρμόδιες αρχές που συμμορφώνονται ή προτίθενται να συμμορφωθούν με τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές θα πρέπει να τις ενσωματώνουν στο κανονιστικό ή εποπτικό τους πλαίσιο με κατάλληλο τρόπο.
24. Οι αρμόδιες αρχές πρέπει να επιβεβαιώνουν στην ΕΙΟΡΑ αν συμμορφώνονται ή προτίθενται να συμμορφωθούν με τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές, με τους λόγους της μη συμμόρφωσης, εντός δύο μηνών από την έκδοση των μεταφρασμένων εκδόσεων.
25. Ελλείψει απάντησης εντός αυτής της προθεσμίας, οι αρμόδιες αρχές θα θεωρούνται μη συμμορφούμενες με την υποβολή εκθέσεων και θα αναφέρονται ως τέτοιες.

ΤΕΛΙΚΗ ΔΙΑΤΑΞΗ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΕΠΑΝΕΞΕΤΑΣΕΙΣ

26. Οι παρούσες κατευθυντήριες γραμμές θα επανεξεταστούν από την ΕΙΟΡΑ.