

8 février 2020

Orientations

ORIENTATIONS

relatives à la notion de diversité pour la
sélection des membres de l'organe
d'administration, de gestion ou de contrôle

EIOPA-BoS-25/392
Adopté le 29 septembre 2025



eiopa

European Insurance and
Occupational Pensions Authority

ORIENTATIONS SUR LA NOTION DE DIVERSITÉ POUR LA SÉLECTION DES MEMBRES DE L'ORGANE D'ADMINISTRATION, DE DIRECTION OU DE SURVEILLANCE

INTRODUCTION

1. Conformément à l'article 16 du règlement (UE) no 1094/2010 (règlement EIOPA)¹ et à l'article 41, paragraphe 1, de la directive 2009/138/CE (directive Solvabilité II)², l'AEAPP publie les présentes orientations sur la notion de diversité à prendre en compte pour la sélection des membres de l'organe d'administration, de gestion ou de contrôle (ci-après l'« AMSB ») des entreprises d'assurance et de réassurance (ci-après dénommées collectivement les « entreprises »).
2. La diversité mène à un plus large éventail d'expériences, de connaissances, de compétences et de valeurs au sein de l'AMSB, et est l'un des facteurs qui améliorent son fonctionnement et s'attaquent au phénomène de la pensée de groupe. Un AMSB plus diversifié permet de faciliter des opinions indépendantes et des défis constructifs dans le processus de prise de décision. La diversité, associée à une prise en compte adéquate de l'inclusion, contribuera à faire en sorte que les divers points de vue et opinions des membres soient pris en compte au sein de l'AMSB.
3. Une composition diversifiée au sein de l'AMSB pourrait être obtenue en tenant compte d'aspects tels que le parcours éducatif et professionnel, l'âge, le genre et la provenance géographique. À cet égard, une composition équilibrée entre les hommes et les femmes de l'AMSB revêt une importance particulière. Cela est reconnu dans la directive Solvabilité II et également exprimé dans d'autres initiatives au niveau de l'UE visant à améliorer la diversité entre les hommes et les femmes.³
4. Les présentes orientations s'adressent aux autorités compétentes, telles que définies à l'article 4, paragraphe 2, du règlement (UE) no 1094/2010.
5. Aux fins des présentes orientations, les définitions suivantes ont été élaborées :
6. La diversité désigne la situation dans laquelle les caractéristiques des membres de l'AMSB, y compris leur parcours éducatif et professionnel, leur genre, leur âge et leur origine géographique, diffèrent dans une mesure permettant une diversité de points de vue au sein de l'AMSB. S'ils ne sont pas définis dans les présentes orientations, les termes ont le sens défini dans les actes juridiques mentionnés dans l'introduction.

¹ Règlement (UE) no 1094/2010 du Parlement européen et du Conseil du 24 novembre 2010 instituant une Autorité européenne de surveillance (Autorité européenne des assurances et des pensions professionnelles), modifiant la décision no 716/2009/CE et abrogeant la décision 2009/79/CE de la Commission (JO L 331 du 15.12.2010, p. 48).

² Directive 2009/138/CE du Parlement européen et du Conseil du 25 novembre 2009 sur l'accès aux activités de l'assurance et de la réassurance et leur exercice (solvabilité II) (JO L 335 du 17.12.2009, p. 1).

³ [Égalité entre les hommes et les femmes – Commission européenne \(europa.eu\)](http://europa.eu)

7. Ces orientations s'appliquent à toutes les entreprises, indépendamment de leur structure de gouvernance (conseil moniste, structure duale ou autre), sans promouvoir ni privilégier une structure particulière.
8. Ces orientations s'appliquent à la fois aux entreprises individuelles et *mutatis mutandis* aux groupes⁴.
9. Ces orientations visent à assurer la cohérence intersectorielle avec le cadre de diversité des autres secteurs financiers. Par conséquent, les présentes orientations sont alignées, dans la mesure du possible, sur le titre V («Diversity within the management body») des orientations communes de l'AEMF et de l'ABE sur l'évaluation de l'aptitude des membres de l'organe de direction et des titulaires de postes clés au titre de la directive 2013/36/UE et de la directive 2014/65/UE.⁵
10. Les orientations sont applicables à partir du 30 janvier 2027.

ORIENTATION 1 – PROPORTIONNALITÉ

11. Les entreprises devraient tenir compte de la nature, de l'ampleur et de la complexité de leurs opérations lors de l'élaboration et de la mise en œuvre d'une politique favorisant la diversité au sein de l'AMSB et des processus visés dans les présentes orientations. Cela ne devrait pas conduire à une exemption de l'obligation de mettre en place une politique favorisant la diversité au sein de l'AMSB et de fixer des objectifs quantitatifs, comme l'exige l'article 41, paragraphe 1, de la directive Solvabilité II.

ORIENTATION 2 – POLITIQUE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ

12. Conformément à l'article 41, paragraphe 1, de la directive Solvabilité II, les entreprises devraient élaborer et mettre en œuvre une politique favorisant la diversité, y compris l'équilibre entre les hommes et les femmes, au sein de l'AMSB afin de promouvoir une composition diversifiée des membres. Cette politique devrait viser à fournir un large éventail de qualités et de compétences, à la fois lors du recrutement des membres de l'AMSB et sur une base continue, afin d'obtenir une variété de points de vue et d'expériences et de faciliter des avis indépendants et une prise de décision judicieuses au sein de l'AMSB.

ORIENTATION 3 – ASPECTS LIÉS À LA DIVERSITÉ

13. La politique de diversité devrait porter au moins sur les aspects suivants de la diversité : parcours éducatif et professionnel, genre, âge et, en particulier pour les entreprises présentes au niveau international, provenance géographique, à moins que la prise en compte de la provenance géographique ne soit illégale en vertu du droit national.

⁴ Article 212, paragraphe 1, de la directive 2009/138/CE.

⁵ ESMA35-36-2319 et EBA/GL/2021/06.

ORIENTATION 4 – OBJECTIFS QUANTITATIFS LIÉS À L'ÉQUILIBRE HOMMES-FEMMES

14. Les entreprises devraient viser un équilibre approprié entre les hommes et les femmes au sein de l'AMSB et veiller à ce que le principe de l'égalité des chances soit respecté lors de la sélection de ses membres.
15. Les entreprises devraient préciser un délai approprié dans lequel les objectifs quantitatifs individuels liés à l'équilibre entre les hommes et les femmes dans le cadre de l'AMSB devraient être atteints et comment ils le seront. Le cas échéant, la politique en matière de diversité devrait veiller à ce que l'AMSB, dans sa fonction de gestion et dans sa fonction de surveillance, présente chacune un équilibre approprié entre les hommes et les femmes. Sans préjudice des règles applicables du droit national, les objectifs quantitatifs peuvent être définis pour l'AMSB dans son ensemble.
16. Lorsqu'elles fixent des objectifs quantitatifs en matière d'équilibre entre les hommes et les femmes, les entreprises devraient tenir compte des résultats d'évaluations comparatives de la diversité publiés par les autorités de contrôle ou d'autres organismes ou organisations internationaux compétents.

ORIENTATION 5 – REPRÉSENTATION DES EMPLOYÉS

17. La politique de diversité peut prévoir une représentation des employés au sein de l'AMSB afin d'apporter des connaissances et une expérience des pratiques quotidiennes du fonctionnement interne de l'entreprise et de veiller à ce que les intérêts du personnel soient pris en compte.
18. La présence de représentants des employés, lorsque le droit national l'exige, d'un seul genre sous-représenté n'est pas suffisante pour garantir un équilibre approprié entre les hommes et les femmes au sein de l'AMSB.

ORIENTATION 6 – FRÉQUENCE DES EXAMENS ET DE LA DOCUMENTATION

19. Les entreprises devraient documenter chaque année leur conformité avec les objectifs fixés dans leur politique de diversité. Si les objectifs en matière de diversité, y compris les objectifs quantitatifs liés à l'équilibre entre les hommes et les femmes, n'ont pas été atteints, les entreprises devraient documenter les raisons, les mesures à prendre et le calendrier respectif, afin de garantir que les objectifs en matière de diversité seront atteints.

ORIENTATION 7 – POLITIQUE DE DIVERSITÉ POUR LE PERSONNEL

20. Les entreprises devraient mettre en œuvre une politique de diversité applicable au personnel, y compris en ce qui concerne la planification des carrières et les mesures visant à garantir l'égalité de traitement et l'égalité des chances pour le personnel des différents genres. Ces mesures devraient prévoir qu'un équilibre approprié entre les hommes et les femmes soit également pris en compte lors de la sélection du personnel pour des postes d'encadrement ou dans le cadre des formations à l'encadrement. Lorsqu'une entreprise met en place un comité de nomination, sa composition devrait, dans la mesure du possible, être équilibrée entre les hommes et les femmes.

ORIENTATION 8 – LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

21. Afin de soutenir une composition diversifiée de l'AMSB, les entreprises devraient disposer de politiques internes garantissant l'absence de discrimination fondée sur le genre, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la religion ou les convictions, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

RÈGLES EN MATIÈRE DE CONFORMITÉ ET DE DÉCLARATION

22. Le présent document contient des orientations publiées en vertu de l'article 16 du règlement (UE) no 1094/2010. Conformément à l'article 16, paragraphe 3, dudit règlement, les autorités compétentes et les établissements financiers mettent tout en œuvre pour respecter les orientations et recommandations.
23. Les autorités compétentes qui respectent ou entendent respecter ces orientations devraient les intégrer dans leur cadre réglementaire ou de contrôle de manière appropriée.
24. Les autorités compétentes indiquent à l'AEAPP si elles respectent ou entendent respecter ces orientations, ainsi que les motifs de non-respect, au plus tard deux mois suivant la publication des versions traduites.
25. En l'absence de réponse à cette date, les autorités compétentes seront considérées comme ne respectant pas l'obligation de notification et elles seront signalées comme telles.

DISPOSITION FINALE DE RÉEXAMEN

26. Ces orientations font l'objet d'un réexamen par l'AEAPP.