

8 febbraio 2020

ORIENTAMENTI

ORIENTAMENTI

sulla nozione di diversità per la selezione dei
membri dell'organo di amministrazione, di
direzione o di vigilanza

EIOPA-BoS-25/392
Adottato il 29 settembre 2025



eiopa

European Insurance and
Occupational Pensions Authority

ORIENTAMENTI SULLA NOZIONE DI DIVERSITÀ PER LA SELEZIONE DEI MEMBRI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DI DIREZIONE O DI VIGILANZA

INTRODUZIONE

1. Conformemente all'articolo 16 del regolamento (UE) n. 1094/2010 (regolamento EIOPA)¹ e all'articolo 41, paragrafo 1, della direttiva 2009/138/CE (direttiva Solvibilità II), l'EIOPA² emana i presenti orientamenti sulla nozione di diversità da prendere in considerazione per la selezione dei membri dell' OADV (Organo amministrativo, direttivo o di vigilanza) delle imprese di assicurazione e di riassicurazione (collettivamente "imprese").
2. La diversità porta a una più ampia gamma di esperienze, conoscenze, abilità e valori nell' OADV ed è uno dei fattori che migliorano il suo funzionamento e contribuiscono a contrastare il fenomeno del pensiero di gruppo. Un OADV più diversificato può facilitare opinioni indipendenti e mettere in discussione nel processo decisionale. La diversità, insieme a un'adeguata considerazione dell'inclusività, contribuisce a garantire che le diverse prospettive e opinioni dei membri siano prese in considerazione all'interno dell' OADV.
3. Una composizione diversificata dell' OADV potrebbe essere raggiunta tenendo conto di aspetti quali l'esperienza e le qualifiche professionali, l'età, il genere e la provenienza geografica. A tale riguardo è di particolare importanza una composizione equilibrata sotto il profilo del genere dell' OADV. Ciò è riconosciuto nella direttiva Solvibilità II ed espresso anche in altre iniziative a livello dell'UE volte a migliorare la diversità di genere.³
4. Le autorità competenti, quali definite all'articolo 4, paragrafo 2, del regolamento (UE) n. 1094/2010, sono destinatarie dei presenti orientamenti.
5. Ai fini dei presenti orientamenti sono state elaborate le seguenti definizioni:
 - Diversità indica la situazione in cui le caratteristiche dei membri dell' OADV, compresi l'esperienza e le qualifiche professionali, il genere, l'età e la provenienza geografica, sono diversificate in misura tale da consentire sufficiente varietà di punti di vista all'interno dell' OADV.
6. Se non sono definiti nei presenti orientamenti, i termini hanno il significato definito negli atti giuridici cui si fa riferimento nell'introduzione.
7. Gli orientamenti si applicano a tutte le imprese, indipendentemente dalle loro strutture di governance (consiglio di amministrazione unico, consiglio duale o altre strutture), senza alcuna preferenza per strutture specifiche.

¹ Regolamento (UE) n. 1094/2010 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 novembre 2010, che istituisce l'Autorità europea di vigilanza (Autorità europea delle assicurazioni e delle pensioni aziendali e professionali), modifica la decisione n. 716/2009/CE e abroga la decisione 2009/79/CE della Commissione (GU L 331 del 15.12.2010, pag. 48).

² Direttiva 2009/138/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 25 novembre 2009, in materia di accesso ed esercizio delle attività di assicurazione e di riassicurazione (solvibilità II) (GU L 335 del 17.12.2009, pag. 1).

³ [Parità di genere - Commissione europea \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/en/press-communications/infographic/Pages/Parity%20of%20gender%20in%20the%20EU%20institutions%20infographic%20en.pdf)

8. Gli orientamenti si applicano sia alle singole imprese sia, *mutatis mutandis*, ai gruppi.⁴
9. Gli orientamenti mirano a garantire la coerenza intersettoriale con il quadro di diversità di altri settori finanziari. I presenti orientamenti sono pertanto allineati, per quanto possibile, al titolo V ("Diversità all'interno dell'organo di amministrazione") degli orientamenti congiunti dell'ESMA e dell'EBA sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di amministrazione e dei titolari di funzioni chiave a norma della direttiva 2013/36/UE e della direttiva 2014/65/UE.⁵
10. Gli orientamenti si applicano a decorrere dal 30 gennaio 2027.

ORIENTAMENTO 1 – PROPORZIONALITÀ

11. Le imprese dovrebbero tenere conto della natura, della portata e della complessità dei rischi inerenti all'attività nell'elaborazione e nell'attuazione di una politica che promuova la diversità nell'OADV e nei processi di cui ai presenti orientamenti. Ciò non dovrebbe comportare un'esenzione dall'obbligo di mettere in atto una politica che promuova la diversità nell'OADV e di fissare obiettivi quantitativi come richiesto dall'articolo 41, paragrafo 1, della direttiva Solvibilità II.

ORIENTAMENTO 2 – POLITICA IN MATERIA DI DIVERSITÀ

12. Conformemente all'articolo 41, paragrafo 1, della direttiva Solvibilità II, le imprese dovrebbero elaborare e attuare una politica che promuova la diversità, compreso l'equilibrio di genere, nell'OADV al fine di promuovere una composizione diversificata dei membri. Ciò dovrebbe mirare a fornire un'ampia gamma di qualità e competenze sia al momento dell'assunzione dei membri dell'OADV che su base continuativa, in modo da ottenere una varietà di opinioni ed esperienze e da facilitare pareri indipendenti e un solido processo decisionale all'interno dell'OADV.

ORIENTAMENTO 3 – ASPETTI RELATIVI ALLA DIVERSITÀ

13. La politica in materia di diversità dovrebbe fare riferimento almeno ai seguenti aspetti: esperienza e formazione professionale, genere, età e, in particolare per le imprese attive a livello internazionale, provenienza geografica, a meno che l'inclusione della provenienza geografica non sia illegale ai sensi del diritto nazionale.

ORIENTAMENTO 4 – OBIETTIVI QUANTITATIVI RELATIVI ALL'EQUILIBRIO DI GENERE

14. Le imprese dovrebbero mirare a un adeguato equilibrio di genere all'interno dell'OADV e garantire il rispetto del principio delle pari opportunità nella selezione dei loro membri.
15. Le imprese dovrebbero precisare una tempistica adeguata entro la quale conseguire i singoli obiettivi quantitativi sull'equilibrio di genere nell'OADV e le modalità per raggiungerli. Se del caso, la politica in materia di diversità dovrebbe garantire che l'OADV nella sua funzione di gestione e nella sua funzione di vigilanza disponga ciascuna di un adeguato equilibrio di genere. Fatte salve le

⁴ Articolo 212, paragrafo 1, della direttiva 2009/138/CE.

⁵ ESMA35-36-2319 e ABE/GL/2021/06.

norme applicabili del diritto nazionale, gli obiettivi quantitativi possono essere definiti per l' OADV nel suo complesso.

16. Nel fissare obiettivi quantitativi in materia di equilibrio di genere, le imprese dovrebbero prendere in considerazione i risultati dell'analisi comparativa sulla diversità pubblicati dalle autorità di vigilanza o da altri organismi o organizzazioni internazionali -di riferimento.

ORIENTAMENTO 5 – RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI

17. La politica in materia di diversità può prevedere la rappresentanza dei lavoratori all'interno dell' OADV al fine di integrare le conoscenze pratiche quotidiane e l'esperienza sul funzionamento interno dell'impresa e di garantire che gli interessi del personale siano presi in considerazione.
18. La presenza di rappresentanti dei lavoratori di un genere sottorappresentato, ove richiesto dal diritto nazionale, non è da sola sufficiente a garantire che l' OADV disponga di un adeguato equilibrio di genere.

ORIENTAMENTO 6 – FREQUENZA DEL RIESAME E DELLA DOCUMENTAZIONE

19. Le imprese dovrebbero documentare annualmente la loro conformità agli obiettivi fissati nella loro politica sulla diversità. Nel caso in cui gli obiettivi sulla diversità, compresi gli obiettivi quantitativi sull'equilibrio di genere, non siano stati raggiunti, le imprese dovrebbero documentare i motivi, le misure da adottare e la relativa tempistica , al fine di garantire il conseguimento degli obiettivi sulla diversità.

ORIENTAMENTO 7 – POLITICA IN MATERIA DI DIVERSITÀ PER IL PERSONALE

20. Le imprese dovrebbero attuare una politica sulla diversità per il personale, compresi gli aspetti di pianificazione delle carriere e le misure volte a garantire la parità di trattamento e di opportunità per il personale di genere diverso. Tali misure dovrebbero includere che l'aspetto dell'adeguato equilibrio di genere sia preso in considerazione anche nella selezione del personale per le posizioni dirigenziali o nell'offerta di formazione manageriale. Qualora l'impresa istituisca un comitato per le nomine, la sua composizione dovrebbe, ove possibile, essere equilibrata sotto il profilo del genere.

ORIENTAMENTO 8 – ANTIDISCRIMINAZIONE

21. Al fine di sostenere una composizione diversificata dell' OADV, le imprese dovrebbero disporre di politiche che garantiscano l'assenza di discriminazioni basate sul genere, la razza, il colore della pelle, l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la religione o le convinzioni personali, l'appartenenza a una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

NORME IN MATERIA DI CONFORMITÀ E INFORMATIVA

22. Il presente documento contiene orientamenti emanati a norma dell'articolo 16 del regolamento (UE) n. 1094/2010. A norma dell'articolo 16, paragrafo 3, di tale regolamento, le autorità competenti e gli istituti finanziari sono tenuti a compiere ogni sforzo per conformarsi agli orientamenti e alle raccomandazioni.
23. Le autorità competenti che si conformano o intendono conformarsi ai presenti orientamenti dovrebbero opportunamente integrarli nel rispettivo quadro normativo o di vigilanza.
24. Le autorità competenti devono confermare all'EIOPA se si conformano o intendono conformarsi ai presenti orientamenti, indicando i motivi della mancata conformità, entro due mesi dalla pubblicazione delle versioni tradotte.
25. In assenza di una risposta entro tale termine, le autorità competenti saranno considerate non conformi agli orientamenti e segnalate come tali.

DISPOSIZIONI FINALI SUL RIESAME

26. I presenti orientamenti sono soggetti a revisione da parte dell'EIOPA.