

8 lutego 2020 r.

WYTYCZNE

WYTYCZNE

w sprawie pojęcia różnorodności przy wyborze
członków organu administrującego,
zarządzającego lub nadzorczego

EIOPA-BoS-25/392
Przyjęte 29 września 2025 r.



eiopa

European Insurance and
Occupational Pensions Authority

WYTYCZNE W SPRAWIE POJĘCIA RÓŻNORODNOŚCI PRZY WYBORZE CZŁONKÓW ORGANU ADMINISTRUJĄCEGO, ZARZĄDZAJĄCEGO LUB NADZORCZEGO

WPROWADZENIE

1. Zgodnie z art. 16 rozporządzenia (UE) nr 1094/2010 (rozporządzenie w sprawie ustanowienia EIOPA)¹ oraz art. 41 ust. 1 dyrektywy 2009/138/WE (dyrektywa Wyłącalność II) EIOPA wydaje niniejsze wytyczne dotyczące pojęcia różnorodności², które należy uwzględnić przy wyborze członków organu administrującego, zarządzającego lub nadzorczego (AMSB) zakładów ubezpieczeń i zakładów reasekuracji (zwanych dalej zakładami”).
2. Różnorodność prowadzi do szerszego zakresu doświadczeń, wiedzy, umiejętności i wartości w AMSB i jest jednym z czynników, które poprawiają jego funkcjonowanie i przeciwdziałają zjawisku myślenia grupowego. Bardziej zróżnicowany AMSB może sprzyjać wyrażaniu niezależnych opinii oraz konstruktywnemu kwestionowaniu w procesie podejmowania decyzji. Różnorodność, wraz z odpowiednim uwzględnieniem włączenia społecznego, pomoże zapewnić uwzględnienie w ramach AMSB różnych perspektyw i opinii jego członków.
3. Zróżnicowany skład AMSB można osiągnąć uwzględniając takie aspekty, jak wykształcenie i doświadczenie zawodowe, wiek, płeć i pochodzenie geograficzne. W tym kontekście szczególne znaczenie ma zrównoważony pod względem płci skład AMSB. Zostało to uznane w dyrektywie Wyłącalność II, oraz znajduje odzwierciedlenie w innych inicjatywach na szczeblu UE mających na celu poprawę różnorodności płci.³
4. Niniejsze wytyczne skierowane są do właściwych organów o których mowa w art. 4 ust. 2 rozporządzenia (UE) nr 1094/2010.
5. Do celów niniejszych wytycznych opracowano następujące definicje:
 - różnorodność oznacza sytuację, w której cechy członków AMSB, w tym ich wykształcenie i doświadczenie zawodowe, płeć, wiek i pochodzenie geograficzne, różnią się stopniem umożliwiającym występowanie zróżnicowanych poglądów w ramach AMSB.
6. Pojęcia niezdefiniowane w niniejszych wytycznych, mają znaczenie przypisane im w aktach prawnych, o których mowa we wprowadzeniu.
7. Wytyczne mają zastosowanie do wszystkich zakładów, niezależnie od ich struktur zarządzania (struktura monistyczna, dualistyczna lub inna), bez opowiadania się za jakąkolwiek konkretną strukturą lub preferowania takiej struktury.

¹ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1094/2010 z dnia 24 listopada 2010 r. w sprawie ustanowienia Europejskiego Urzędu Nadzoru (Europejskiego Urzędu Nadzoru Ubezpieczeń i Pracowniczych Programów Emerytalnych), zmiany decyzji nr 716/2009/WE i uchylenia decyzji Komisji 2009/79/WE (Dz.U. L 331 z 15.12.2010, s. 48).

² Directive 2009/138/EC of the European Parliament and of the Council of 25 November 2009 on the taking-up and pursuit of the business of Insurance and Reinsurance (Solvency II), (OJ L 335, 17.12.2009, p. 1).

³ [Równość płci – Komisja Europejska \(europa.eu\)](#)

8. Wytyczne mają zastosowanie zarówno do pojedynczych zakładów, jak i *odpowiednio do grup*.⁴
9. Wytyczne mają na celu zapewnienie spójności międzysektorowej z ramami dotyczącymi różnorodności w innych sektorach finansowych. W związku z tym niniejsze wytyczne są, w miarę możliwości, zgodne z tytułem V („Różnorodność w ramach organu zarządzającego”) wspólnych wytycznych ESMA i EUNB w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących kluczowe funkcje na podstawie dyrektyw 2013/36/UE i 2014/65/UE.⁵
10. Wytyczne mają zastosowanie od dnia 30 stycznia 2027 r.

WYTYCZNA 1 – PROPORCJONALNOŚĆ

11. Przy opracowywaniu i wdrażaniu polityki promującej różnorodność w AMSB oraz procesów, o których mowa w niniejszych wytycznych, zakłady powinny uwzględniać charakter, skalę i złożoność swojej działalności. Nie powinno to skutkować zwolnieniem z wymogu wprowadzenia polityki promującej różnorodność w AMSB oraz ustalenia celów ilościowych zgodnie z wymogami art. 41 ust. 1 dyrektywy Wypłacalność II.

WYTYCZNA 2 – POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI

12. Zgodnie z art. 41 ust. 1 dyrektywy Wypłacalność II zakłady powinny opracować i wdrożyć politykę promującą różnorodność, w tym równowagę płci, w AMSB w celu wspierania zróżnicowanego składu członków. Powinny dążyć do zapewnienia szerokiego zakresu kwalifikacji i kompetencji zarówno podczas rekrutacji członków AMSB, jak i na bieżąco, aby osiągnąć różnorodne poglądy i doświadczenia oraz ułatwić niezależne opinie i należyte podejmowanie decyzji w ramach AMSB.

WYTYCZNA 3 – ASPEKTY RÓŻNORODNOŚCI

13. Polityka różnorodności powinna odnosić się co najmniej do następujących aspektów różnorodności: wykształcenie i doświadczenie zawodowe, płeć, wiek oraz, w szczególności w przypadku zakładów prowadzących działalność międzynarodową, pochodzenie geograficzne, chyba że uwzględnienie pochodzenia geograficznego jest niezgodne z prawem krajowym.

WYTYCZNA 4 – CELE ILOŚCIOWE ZWIĄZANE Z RÓWNOWAGĄ PŁCI

14. Zakłady powinny dążyć do odpowiedniej równowagi płci w ramach AMSB i zapewniać poszanowanie zasady równości szans przy wyborze swoich członków.
15. Zakłady powinny określić odpowiednie ramy czasowe, w których poszczególne cele ilościowe związane z równowagą płci w AMSB powinny zostać osiągnięte, oraz sposób ich realizacji. W stosownych przypadkach polityka różnorodności powinna zapewniać odpowiednią równowagę płci zarówno w AMSB pełniącym funkcję zarządczą, jak i nadzorczą. Bez uszczerbku dla mających zastosowanie przepisów prawa krajowego cele ilościowe można określić dla AMSB jako całości.

⁴ Art. 212 ust. 1 dyrektywy 2009/138/WE.

⁵ ESMA35-36-2319 oraz EBA/GL/2021/06.

16. Ustalając cele ilościowe w zakresie równowagi płci, zakłady powinny uwzględniać wyniki analizy porównawczej (benchmarkingu) w zakresie różnorodności opublikowane przez organy nadzoru lub inne właściwe międzynarodowe organy lub organizacje.

WYTYCZNA 5 – REPREZENTACJA PRACOWNIKÓW

17. Polityka różnorodności może przewidywać reprezentację pracowników w ramach AMSB w celu wniesienia praktycznej, bieżącej wiedzy i doświadczenia w zakresie wewnętrznego funkcjonowania zakładu oraz uwzględnienia interesów pracowników.
18. Samo posiadanie przedstawicieli pracowników, jeżeli jest to wymagane na mocy prawa krajowego, niedostatecznie reprezentowanej płci nie jest wystarczające do zapewnienia odpowiedniej równowagi płci w AMSB.

WYTYCZNA 6 – CZĘSTOTLIWOŚĆ PRZEGLĄDÓW I DOKUMENTACJI

19. Zakłady powinny co roku dokumentować swoją zgodność z celami określonymi w ich polityce różnorodności. W przypadku gdy jakiegokolwiek cele w zakresie różnorodności, w tym cele ilościowe związane z równowagą płci, nie zostały osiągnięte, zakłady powinny udokumentować przyczyny, środki, które należy podjąć, oraz odpowiednie ramy czasowe, aby zapewnić osiągnięcie celów w zakresie różnorodności.

WYTYCZNA 7 – POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI W ODNIESIENIU DO PERSONELU

20. Zakłady powinny wdrażać politykę różnorodności w odniesieniu do personelu, w tym aspekty planowania kariery oraz środki zapewniające równe traktowanie i równe szanse pracownikom różnej płci. Środki takie powinny obejmować uwzględnienie aspektu odpowiedniej równowagi płci również przy wyborze pracowników na stanowiska kierownicze lub przy organizowaniu szkoleń dla kadry kierowniczej. W przypadku gdy jednostka ustanawia komitet nominacyjny, jego skład powinien, w miarę możliwości, być zrównoważony pod względem płci.

WYTYCZNA 8 – PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI

21. Aby wspierać zróżnicowany skład AMSB, zakłady powinny posiadać politykę zapewniającą brak dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, religię lub przekonania, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW I ZASADY SPRAWOZDAWCZOŚCI

22. Niniejszy dokument zawiera wytyczne wydane na mocy art. 16 rozporządzenia (UE) nr 1094/2010. Zgodnie z art. 16 ust. 3 tego rozporządzenia właściwe organy i instytucje finansowe dokładają wszelkich starań, aby zastosować się do niniejszych wytycznych i zaleceń.
23. Właściwe organy stosujące się lub zamierzające stosować się do niniejszych wytycznych powinny włączyć je w odpowiedni sposób do swojego systemu regulacyjnego lub systemu nadzoru.

24. W ciągu dwóch miesięcy od wydania przetłumaczonych wersji niniejszych wytycznych właściwe organy są zobowiązane przekazać EIOPA potwierdzenie, czy stosują się lub zamierzają zastosować się do niniejszych wytycznych, natomiast jeżeli nie mają takiego zamiaru, zobowiązane są to uzasadnić.
25. W przypadku braku odpowiedzi w powyższym terminie właściwe organy zostaną uznane za niestosujące się do wymogów sprawozdawczości i jako takie zostaną odnotowane.

PRZEPISY KOŃCOWE DOTYCZĄCE PRZEGLĄDÓW

26. EIOPA dokonuje przeglądu niniejszych wytycznych.