

8 februarie 2020

GHIDURI

GHID

privind noțiunea de diversitate pentru
selectarea membrilor organului administrativ,
de conducere sau de supraveghere

EIOPA-BoS-25/392
Adoptat la 29 septembrie 2025



eiopa

European Insurance and
Occupational Pensions Authority

GHID PRIVIND NOȚIUNEA DE DIVERSITATE PENTRU SELECTAREA MEMBRILOR ORGANULUI ADMINISTRATIV, DE CONDUCERE SAU DE SUPRAVEGHERE

INTRODUCERE

1. În conformitate cu articolul 16 din Regulamentul (UE) nr. 1094/2010 (Regulamentul EIOPA)¹ și cu articolul 41 alineatul (1) din Directiva 2009/138/CE (Directiva Solvabilitate II)², EIOPA emite prezentul Ghid privind noțiunea de diversitate care trebuie luată în considerare pentru selectarea membrilor organului administrativ, de conducere sau de supraveghere (AMSB) al societăților de asigurare și de reasigurare (denumite în mod colectiv „societăți”).
2. Diversitatea conduce la o gamă mai largă de experiență, cunoștințe, abilități și valori în AMSB și este unul dintre factorii care îmbunătățesc funcționarea acestuia și abordează fenomenul gândirii de grup. Un AMSB mai divers poate facilita opinii independente și provocări constructive în procesul decizional. Diversitatea, împreună cu luarea în considerare în mod adecvat a incluziunii, va contribui la asigurarea faptului că diferitele perspective și opinii ale membrilor sunt luate în considerare în cadrul AMSB.
3. O componentă diversă în cadrul AMSB ar putea fi realizată prin luarea în considerare a unor aspecte precum educația și experiența profesională, vârsta, genul și proveniența geografică. În acest sens, o componentă echilibrată din punctul de vedere al genului a AMSB este deosebit de importantă. Acest lucru este recunoscut în Directiva Solvabilitate II și exprimat, de asemenea, în alte inițiative la nivelul UE care vizează îmbunătățirea diversității de gen.³
4. Prezentul ghid se adresează autorităților competente, astfel cum sunt definite la articolul 4 alineatul (2) din Regulamentul (UE) nr. 1094/2010.
5. În sensul prezentului ghid, a fost elaborată următoarea definiție:

Diversitate înseamnă situația în care caracteristicile membrilor AMSB, inclusiv experiența lor educațională și profesională, genul, vârsta și proveniența geografică, sunt diferite într-o măsură care permite o varietate de opinii în cadrul AMSB.
6. În cazul în care nu sunt definiți în prezentul ghid, termenii au sensul definit în actele juridice menționate în introducere.
7. Ghidul se aplică tuturor societăților, indiferent de structurile lor de guvernare (sistem unitar, sistem dualist sau alte structuri), fără a pleda pentru sau a prefera vreo structură specifică.

¹ Regulamentul (UE) nr. 1094/2010 al Parlamentului European și al Consiliului din 24 noiembrie 2010 de instituire a Autorității europene de supraveghere (Autoritatea europeană de asigurări și pensii ocupaționale), de modificare a Deciziei nr. 716/2009/CE și de abrogare a Deciziei 2009/79/CE a Comisiei (JO L 331, 15.12.2010, p. 48).

² Directiva 2009/138/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 25 noiembrie 2009 privind accesul la activitate și desfășurarea activității de asigurare și de reasigurare (Solvabilitate II) (JO L 335, 17.12.2009, p. 1).

³ [Egalitatea de gen – Comisia Europeană \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/en/press-communications/infographic/Pages/Egalitatea-de-gen-Comisia-Europeana-europa.eu.aspx)

8. Ghidul se aplică atât societăților individuale, cât și, *mutatis mutandis*, grupurilor.⁴
9. Ghidul vizează asigurarea convergenței transsectoriale cu cadrul de diversitate al altor sectoare financiare. Prin urmare, prezentul ghid este convergent, în măsura posibilului, cu titlul V („Diversitatea în cadrul organului de conducere”) din Ghidul comun al ESMA și EBA privind evaluarea adecvării membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în temeiul Directivei 2013/36/UE și al Directivei 2014/65/UE.⁵
10. Ghidul se aplică de la 30 ianuarie 2027.

RECOMANDAREA 1 – PROPORȚIONALITATE

11. Societățile ar trebui să țină seama de natura, amploarea și complexitatea operațiunilor lor atunci când elaborează și pun în aplicare o politică de promovare a diversității în cadrul AMSB și în procesele menționate în prezentul ghid. Acest lucru nu ar trebui să conducă la o derogare de la cerința de a institui o politică de promovare a diversității în cadrul AMSB și de a stabili obiective cantitative, astfel cum se prevede la articolul 41 alineatul (1) din Directiva Solvabilitate II.

RECOMANDAREA 2 – POLITICA PRIVIND DIVERSITATEA

12. În conformitate cu articolul 41 alineatul (1) din Directiva Solvabilitate II, societățile ar trebui să elaboreze și să pună în aplicare o politică de promovare a diversității, inclusiv a echilibrului de gen, în cadrul AMSB, pentru a promova o componentă diversă a membrilor. Aceasta ar trebui să urmărească să asigure o gamă largă de calități și competențe atât atunci când recrutează membri ai AMSB, cât și în mod continuu, pentru a obține o varietate de opinii și experiențe și pentru a facilita opiniile independente și un proces decizional adecvat în cadrul AMSB.

RECOMANDAREA 3 – ASPECTE LEGATE DE DIVERSITATE

13. Politica de diversitate ar trebui să se refere cel puțin la următoarele aspecte ale diversității: educația și experiența profesională, genul, vârsta și, în special pentru societățile care își desfășoară activitatea la nivel internațional, proveniența geografică, cu excepția cazului în care includerea provenienței geografice nu este conformă cu dispozițiile dreptului intern.

RECOMANDAREA 4 – OBIECTIVE CANTITATIVE LEGATE DE ECHILIBRUL DE GEN

14. Societățile ar trebui să urmărească un echilibru de gen adecvat în cadrul AMSB și să se asigure că principiul egalității de șanse este respectat atunci când își selectează membrii.
15. Societățile ar trebui să specifice un interval de timp adecvat în care ar trebui îndeplinite obiectivele cantitative individuale legate de echilibrul de gen în cadrul AMSB și modul în care acestea vor fi îndeplinite. După caz, politica de diversitate ar trebui să asigure faptul că AMSB, atât în funcția sa de conducere, cât și în funcția sa de supraveghere, prezintă un echilibru de gen adecvat. Fără a

⁴ Articolul 212 alineatul (1) din Directiva 2009/138/CE.

⁵ ESMA35-36-2319 și EBA/GL/2021/06.

aduce atingere normelor aplicabile din dreptul intern, obiectivele cantitative pot fi definite pentru AMSB în ansamblu.

16. Atunci când stabilesc obiective cantitative privind echilibrul de gen, societățile ar trebui să ia în considerare rezultatele analizei diversității comparativ cu anumiți indicatori de referință, publicate de autoritățile de supraveghere sau de alte organisme sau organizații internaționale relevante.

RECOMANDAREA 5 – REPREZENTAREA ANGAJAȚILOR

17. Politica de diversitate poate avea în vedere reprezentarea angajaților în cadrul AMSB pentru a adăuga cunoștințe practice și experiență cotidiene privind funcționarea internă a societăților și pentru a se asigura că interesele personalului sunt luate în considerare.
18. Existența unor reprezentanți ai angajaților, în cazul în care acest lucru este impus de legislația națională, numai ai unui gen subreprezentat nu este suficientă pentru a se asigura că AMSB are un echilibru de gen adecvat.

RECOMANDAREA 6 – FRECVENȚA EXAMINĂRII ȘI A DOCUMENTAȚIEI

19. Societățile ar trebui să documenteze anual conformitatea cu obiectivele stabilite în politica de diversitate. În cazul în care obiectivele privind diversitatea, inclusiv obiectivele cantitative legate de echilibrul de gen, nu sunt îndeplinite, societățile ar trebui să documenteze motivele, măsurile care trebuie luate și perioada de timp necesară pentru a se asigura că obiectivele privind diversitatea vor fi îndeplinite.

RECOMANDAREA 7 – POLITICA PRIVIND DIVERSITATEA PENTRU PERSONAL

20. Societățile ar trebui să pună în aplicare o politică de diversitate pentru personal, inclusiv aspecte legate de planificarea carierei și măsuri de asigurare a egalității de tratament și de șanse pentru personalul de gen diferit. Astfel de măsuri ar trebui să includă faptul că aspectul echilibrului de gen adecvat este, de asemenea, luat în considerare atunci când se selectează personalul pentru funcții de conducere sau când se oferă cursuri de formare pentru acesta. În cazul în care societățile instituie un comitet de numire, componența acestuia ar trebui, atunci când este posibil, să fie echilibrată din punctul de vedere al genului.

RECOMANDAREA 8 – COMBATEREA DISCRIMINĂRII

21. Pentru a asigura o componență diversă a AMSB, societățile ar trebui să dispună de politici care să garanteze că nu există discriminare bazată pe gen, rasă, culoare, origine etnică sau socială, caracteristici genetice, religie sau convingeri, apartenența la o minoritate națională, proprietate, naștere, handicap, vârstă sau orientare sexuală.

NORME DE CONFORMARE ȘI RAPORTARE

22. Prezentul document conține recomandări emise în temeiul articolului 16 din Regulamentul (UE) nr. 1094/2010. În conformitate cu articolul 16 alineatul (3) din regulamentul respectiv, autoritățile

competente și instituțiile financiare trebuie să depună toate eforturile pentru a se conforma recomandărilor din prezentul ghid.

23. Autoritățile competente care respectă sau intenționează să respecte prezentul ghid ar trebui să îl includă în mod corespunzător în cadrul lor de reglementare sau de supraveghere.
24. Autoritățile competente trebuie să confirme EIOPA dacă se conformează sau intenționează să se conformeze prezentului ghid, prezentând motivele neconformării, în termen de două luni de la publicarea versiunilor traduse.
25. În absența unui răspuns în acest termen, autoritățile competente vor fi considerate neconforme cu prezentele norme de raportare și raportate ca atare.

DISPOZIȚIE FINALĂ PRIVIND REVIZUIRILE

26. Prezentul ghid va face obiectul unei revizui de către EIOPA.