

8. februára 2020

USMERNENIA

USMERNENIA

o pojme rozmanitosť pri výbere členov
správneho, riadiaceho alebo dozorného orgánu

EIOPA-BoS-25/392
Prijaté 29. septembra 2025



eiopa

European Insurance and
Occupational Pensions Authority

USMERNENIA K POJMU ROZMANITOSŤ PRI VÝBERE ČLENOV SPRÁVNEHO, RIADIACEHO ALEBO DOZORNÉHO ORGÁNU

ÚVOD

1. V súlade s článkom 16 nariadenia (EÚ) č. 1094/2010 (nariadenie o EIOPA)¹ a článkom 41 ods. 1 smernice 2009/138/ES (smernica Solventnosť II) EIOPA vydáva tieto usmernenia týkajúce sa pojmu rozmanitosť,² ktorý sa má zohľadniť pri výbere členov správneho, riadiaceho alebo dozorného orgánu (AMSB) poisťovní a zaistovní (ďalej spoločne len „podniky“).
2. Rozmanitosť vedie k širšej škále skúseností, vedomostí, zručností a hodnôt v AMSB a je jedným z faktorov, ktoré zlepšujú jej fungovanie a riešia fenomén skupinového myslenia. Rôznorodejšia AMSB môže uľahčiť nezávislé názory a konštruktívne výzvy v procese rozhodovania. Rozmanitosť spolu s primeraným zohľadnením začlenenia pomôže zabezpečiť, aby sa v rámci AMSB zohľadňovali rôzne perspektívy a názory členov.
3. Rôznorodé zloženie v rámci AMSB by sa mohlo dosiahnuť zohľadnením aspektov, ako sú vzdelanie a odborné skúsenosti, vek, pohlavie a krajina pôvodu. V tejto súvislosti je obzvlášť dôležitým dovo vyvážené zloženie AMSB. Uznáva sa to v smernici Solventnosť II a vyjadruje sa to aj v iných iniciatívach na úrovni EÚ, ktorých cieľom je zlepšiť rodovú rozmanitosť.³
4. Tieto usmernenia sú určené príslušným orgánom vymedzeným v článku 4 ods. 2 nariadenia (EÚ) č. 1094/2010.
5. Na účely týchto usmernení boli vypracované tieto vymedzenia pojmov:

Rozmanitosť je situácia, keď sa charakteristiky členov AMSB vrátane ich vzdelania a profesionálneho zázemia, pohlavia, veku a krajiny pôvodu líšia v rozsahu, ktorý umožňuje rôzne názory v rámci AMSB.
6. Ak tieto pojmy nie sú vymedzené v týchto usmerneniach, majú význam vymedzený v právnych aktoch uvedených v úvode.
7. Usmernenia sa vzťahujú na všetky podniky bez ohľadu na ich riadiace štruktúry (jednotná rada, duálna rada alebo iné štruktúry) bez toho, aby obhajovali alebo uprednostňovali akúkoľvek osobitnú štruktúru.
8. Usmernenia sa vzťahujú tak na jednotlivé podniky, ako aj *mutatis mutandis* na skupiny.⁴
9. Cieľom usmernení je zabezpečiť medzisektorový súlad s rámcom rozmanitosti iných finančných sektorov. Tieto usmernenia sú preto v čo najväčšej možnej miere zosúladené s nadpisom V

¹ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1094/2010 z 24. novembra 2010, ktorým sa zriaďuje Európsky orgán dohľadu (Európsky orgán pre poisťovníctvo a dôchodkové poistenie zamestnancov) a ktorým sa mení a dopĺňa rozhodnutie č. 716/2009/ES a zrušuje rozhodnutie Komisie 2009/79/ES (Ú. v. EÚ L 331, 15.12.2010, s. 48).

² Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2009/138/ES z 25. novembra 2009 o začatí a vykonávaní poistenia a zaistenia (Solventnosť II) (Ú. v. EÚ L 335, 17.12.2009, s. 1).

³ [Rodová rovnosť – Európska komisia \(europa.eu\)](http://eur01.safelinks.europa.eu/media/press/attachments/attach_121210_rodova_rovnost.pdf).

⁴ Článok 212 ods. 1 smernice 2009/138/ES.

(„Rozmanitosť v rámci riadiaceho orgánu“) spoločných usmernení ESMA a EBA o posudzovaní vhodnosti členov riadiaceho orgánu a osôb zastávajúcich kľúčové funkcie podľa smernice 2013/36/EÚ a smernice 2014/65/EÚ.⁵

10. Usmernenia sa uplatňujú od 30. januára 2027.

USMERNENIE 1 – PROPORCIONALITA

11. Podniky by mali pri vypracúvaní a vykonávaní politiky na podporu rozmanitosti v AMSB a procesov uvedených v týchto usmerneniach zohľadniť povahu, rozsah a zložitosť svojich činností. To by nemalo viesť k výnimke z požiadavky zaviesť politiku podporujúcu rozmanitosť v AMSB a stanoviť kvantitatívne ciele, ako sa vyžaduje v článku 41 ods. 1 smernice Solventnosť II.

USMERNENIE 2 – POLITIKA ROZMANITOSTI

12. V súlade s článkom 41 ods. 1 smernice Solventnosť II by podniky mali v AMSB vypracovať a vykonávať politiku na podporu rozmanitosti vrátane rodovej vyváženosti s cieľom podporiť rôznorodé zloženie členov. Jeho cieľom by malo byť poskytovať širokú škálu kvalita kompetencií pri nábore členov AMSB, ako aj priebežne s cieľom dosiahnuť rôzne názory a skúsenosti a uľahčiť nezávislé stanoviská a riadne rozhodovanie v rámci AMSB.

USMERNENIE 3 – ASPEKTY ROZMANITOSTI

13. Politika rozmanitosti by sa mala vzťahovať aspoň na tieto aspekty rozmanitosti: vzdelanie a odborné skúsenosti, pohlavie, vek, a najmä v prípade podnikov, ktoré pôsobia na medzinárodnej úrovni, krajina pôvodu, pokiaľ začlenenie krajiny pôvodu nie je podľa vnútroštátneho práva nezákonné.

USMERNENIE 4 – KVANTITATÍVNE CIELE SÚVISIACE S RODOVOU ROVNOVÁHOU

14. Podniky by sa mali zamerať na primeranú rodovú rovnováhu v rámci AMSB a zabezpečiť, aby sa pri výbere jej členov dodržiavala zásada rovnakých príležitostí.
15. Podniky by mali stanoviť primeraný časový rámec, v rámci ktorého by sa mali splniť jednotlivé kvantitatívne ciele týkajúce sa rodovej vyváženosti v AMSB a spôsob, akým sa budú plniť. V prípade potreby by sa v rámci politiky rozmanitosti malo zabezpečiť, aby mal orgán AMSB vo svojej riadiacej funkcii a vo svojej funkcii dohľadu primeranú rodovú rovnováhu. Bez toho, aby boli dotknuté uplatniteľné pravidlá vnútroštátneho práva, sa kvantitatívne ciele môžu vymedziť pre AMSB ako celok.
16. Pri stanovovaní kvantitatívnych cieľov v oblasti rodovej vyváženosti by podniky mali zohľadniť výsledky referenčného porovnávania rozmanitosti uverejnené orgánmi dohľadu alebo inými príslušnými medzinárodnými orgánmi alebo organizáciami.

⁵ ESMA35-36-2319 a EBA/GL/2021/06.

USMERNENIE 5 – ZASTUPOVANIE ZAMESTNANCOV

17. V politike rozmanitosti sa môže počítať so zastúpením zamestnancov v AMSB s cieľom doplniť každodenné praktické znalosti a skúsenosti z vnútorného fungovania podniku a zabezpečiť, aby sa zohľadnili záujmy zamestnancov.
18. Mať zástupcov zamestnancov, ak sa to vyžaduje podľa vnútroštátneho práva, len nedostatočne zastúpeného pohlavia nestačí na zabezpečenie primeranej rodovej rovnováhy v AMSB.

USMERNENIE 6 – FREKVENCIA PRESKÚMANIA A DOKUMENTÁCIE

19. Podniky by mali každoročne dokumentovať svoj súlad s cieľmi stanovenými v ich politike rozmanitosti. V prípade, že neboli splnené žiadne ciele v oblasti rozmanitosti vrátane kvantitatívnych cieľov súvisiacich s rodovou rovnováhou, podniky by mali zdokumentovať dôvody, opatrenia, ktoré sa majú prijať, a príslušný časový rámec, aby sa zabezpečilo splnenie cieľov v oblasti rozmanitosti.

USMERNENIE 7 – POLITIKA ROZMANITOSTI PRE ZAMESTNANCOV

20. Podniky by mali vykonávať politiku rozmanitosti pre zamestnancov vrátane aspektov plánovania kariéry a opatrení na zabezpečenie rovnakého zaobchádzania a príležitostí pre zamestnancov rôzneho pohlavia. Takéto opatrenia by mali zahŕňať aj to, aby sa pri výbere zamestnancov na riadiace pozície alebo pri poskytovaní odbornej prípravy manažmentu zohľadňoval aj aspekt primeranej rodovej rovnováhy. Ak podnik zriadi nominačný výbor, jeho zloženie by malo byť podľa možnosti rodovo vyvážené.

USMERNENIE 8 – ANTIDISKRIMINÁCIA

21. S cieľom podporiť rôznorodé zloženie AMSB by podniky mali mať politiky, ktorými sa zabezpečí, aby nedochádzalo k diskriminácii na základe pohlavia, rasy, farby pleti, etnického alebo sociálneho pôvodu, genetických vlastností, náboženstva alebo viery, príslušnosti k národnostnej menšine, majetku, narodenia, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie.

PRAVIDLÁ TÝKAJÚCE SA DODRŽIAVANIA PREDPISOV A PODÁVANIA SPRÁV

22. Tento dokument obsahuje usmernenia vydané podľa článku 16 nariadenia (EÚ) č. 1094/2010. V súlade s článkom 16 ods. 3 uvedeného nariadenia sa od príslušných orgánov a finančných inštitúcií vyžaduje, aby vynaložili maximálne úsilie na dodržiavanie usmernení a odporúčaní.
23. Príslušné orgány, ktoré dodržiavajú alebo majú v úmysle dodržiavať tieto usmernenia, by ich mali vhodným spôsobom začleniť do svojho regulačného rámca alebo rámca dohľadu.
24. Príslušné orgány majú orgánu EIOPA potvrdiť, či dodržiavajú alebo majú v úmysle dodržiavať tieto usmernenia, s uvedením dôvodov nedodržania, a to do dvoch mesiacov od vydania preložených verzií.
25. Ak príslušné orgány neposkytnú odpoveď v tejto lehote, budú sa považovať za orgány, ktoré nedodržiavajú nahlasovanie, a nahlásia sa ako také.

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIE O PRESKÚMANIACH

26. Tieto usmernenia budú predmetom preskúmania orgánom EIOPA.