

z dne 8. februarja 2020

SMERNICE

SMERNICE

o pojmu raznolikosti pri izbiri članov upravnega,
poslovnega ali nadzornega organa

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



eiopa

European Insurance and
Occupational Pensions Authority

SMERNICE O POJMU RAZNOLIKOSTI PRI IZBIRI ČLANOV UPRAVNEGA, POSLOVODNEGA ALI NADZORNEGA ORGANA

UVOD

1. V skladu s členom 16 Uredbe (EU) št. 1094/2010 (uredba o EIOPA)¹ in členom 41(1) Direktive 2009/138/ES (direktiva Solventnost II)², organ EIOPA izdaja te smernice o pojmu raznolikosti, ki ga je treba upoštevati pri izbiri članov upravnega, poslovnega ali nadzornega organa (UPNO) zavarovalnic in pozavarovalnic (v nadaljnjem besedilu skupaj: podjetja).
2. Raznolikost vodi k širšemu naboru izkušenj, znanja, veščin in vrednot v UPNO ter je eden od dejavnikov, ki prispevajo k učinkovitejšemu delovanju UPNO in zmanjšujejo pojav skupinskega mišljenja (»groupthink«). Bolj raznolik UPNO lahko spodbuja neodvisna mnenja in konstruktivno izmenjavo različnih stališč v procesu odločanja. Raznolikost, skupaj z ustreznim upoštevanjem načela vključevanja, prispeva k zagotavljanju, da se v okviru UPNO upoštevajo različni pogledi in mnenja članov.
3. Raznoliko sestavo v okviru UPNO bi bilo mogoče doseči z upoštevanjem vidikov, kot so izobrazba in poklicno ozadje, starost, spol in geografsko poreklo. V zvezi s tem je zlasti pomembna uravnotežena zastopanost spolov v UPNO. To je priznано v direktivi Solventnost II in izraženo tudi v drugih pobudah na ravni EU, katerih cilj je izboljšati raznolikost spolov³.
4. Te smernice so naslovljene na pristojne organe, kot so opredeljeni v členu 4(2) Uredbe (EU) št. 1094/2010.
5. Za namene teh smernic so bile oblikovane naslednje opredelitve pojmov:
 - Raznolikost pomeni položaj, v katerem se značilnosti članov UPNO, vključno z njihovo izobrazbo in poklicnim ozadjem, spolom, starostjo in geografskim poreklom, razlikujejo do te mere, da znotraj UPNO omogočajo različna stališča.
6. Če v teh smernicah niso opredeljeni, imajo pojmi pomen, opredeljen v pravnih aktih, navedenih v uvodu.
7. Smernice se uporabljajo za vsa podjetja, ne glede na njihove strukture upravljanja (enotirni sistem, dvotirni sistem ali druge strukture), pri čemer se ne zavzemajo ali dajejo prednost nobeni določeni strukturi.
8. Smernice se uporabljajo tako za posamezna podjetja kot, smiselno in z ustreznimi prilagoditvami, tudi za skupine⁴.
9. Namen teh smernic je zagotoviti medsektorsko usklajenost z okvirom raznolikosti drugih finančnih sektorjih. Zato so te smernice v največji možni meri usklajene z naslovom V („Raznolikost v organu

¹ Uredba (EU) št. 1094/2010 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 24. novembra 2010 o ustanovitvi Evropskega nadzornega organa (Evropski organ za zavarovanja in poklicne pokojnine) in o spremembi Sklepa št. 716/2009/ES ter razveljavitvi Sklepa Komisije 2009/79/ES (UL L 331, 15.12.2010, str. 48).

² Direktiva 2009/138/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 25. novembra 2009 o začetku opravljanja in opravljanju dejavnosti zavarovanja in pozavarovanja (Solventnost II) (UL L 335, 17.12.2009, str. 1).

³ [Enakost spolov – Evropska komisija \(europa.eu\)](http://enakost.spolov.europa.eu).

⁴ Člen 212(1) Direktive 2009/138/ES.

vodenja“) skupnih smernic ESMA in EBA o ocenjevanju primernosti članov organa vodenja in nosilcev ključnih funkcij v skladu z Direktivo 2013/36/EU in Direktivo 2014/65/EU⁵.

10. Smernice veljajo od 30. januarja 2027.

SMERNICA 1 – SORAZMERNOST

11. Podjetja bi morala pri oblikovanju in izvajanju politike spodbujanja raznolikosti v UPNO ter pri izvajanju postopkov iz teh smernic upoštevati naravo, obseg in kompleksnost svojega poslovanja. To ne bi smelo privedi do izvzetja iz zahteve po vzpostavitvi politike spodbujanja raznolikosti v UPNO in določitvi kvantitativnih ciljev, kot zahteva člen 41(1) direktive Solventnost II.

SMERNICA 2 – POLITIKA RAZNOLIKOSTI

12. V skladu s členom 41(1) direktive Solventnost II bi morala podjetja razviti in izvajati politiko spodbujanja raznolikosti, vključno z uravnoteženo zastopanostjo spolov, v UPNO, da bi spodbujala raznoliko sestavo članov. Prizadevati bi si morala za zagotovitev širokega nabora odlik in kompetenc pri zaposlovanju članov UPNO ter za stalno doseganje različnih stališč in izkušenj ter omogočanje neodvisnih mnenj in kakovostnega odločanja v okviru UPNO.

SMERNICA 3 – VIDIKI RAZNOLIKOSTI

13. Politika raznolikosti bi se morala nanašati vsaj na naslednje vidike raznolikosti: izobrazba in poklicno ozadje, spol, starost in, zlasti za mednarodno dejavna podjetja, geografski izvor, razen če je vključitev geografskega izvora nezakonita v skladu z nacionalno zakonodajo.

SMERNICA 4 – KVANTITATIVNI CILJI V ZVEZI Z URAVNOTEŽENO ZASTOPANOSTJO SPOLOV

14. Podjetja bi si morala prizadevati za ustrezno uravnoteženo zastopanost spolov v UPNO in zagotoviti, da se pri izbiri njegovih članov spoštuje načelo enakih možnosti.
15. Podjetja bi morala določiti ustrezen časovni okvir, v katerem bi bilo treba doseči posamezne kvantitativne cilje v zvezi z uravnoteženo zastopanostjo spolov v UPNO, in način, kako bodo ti cilji doseženi. Politika raznolikosti bi morala po potrebi zagotoviti, da je UPNO v svoji vodstveni in nadzorni funkciji ustrezno uravnotežen glede na spol. Brez poseganja v veljavna pravila nacionalne zakonodaje se lahko količinski cilji opredelijo za UPNO kot celoto.
16. Podjetja bi morala pri določanju kvantitativnih ciljev glede uravnotežene zastopanosti spolov upoštevati rezultate primerjalne analize raznolikosti, ki jih objavijo nadzorni organi ali drugi ustrezni mednarodni organi ali organizacije.

⁵ ESMA35-36-2319 in EBA/GL/2021/06.

SMERNICA 5 – ZASTOPANOST ZAPOSLENIH

17. Politika raznolikosti lahko predvideva zastopanost zaposlenih v UPNO, da bi se zagotovilo vključevanje vsakodnevnega praktičnega znanja in izkušenj v notranjem delovanju podjetja ter zagotovi upoštevanje interesov zaposlenih.
18. Prisotnost predstavnikov zaposlenih nezadostno zastopanega spola, kadar to zahteva nacionalna zakonodaja, sama po sebi ne zadostuje zagotovitev ustrezne uravnotežene zastopanosti spolov v UPNO.

SMERNICA 6 – POGOSTOST PREGLEDOVANJA IN DOKUMENTIRANJA

19. Podjetja bi morala letno dokumentirati svojo skladnost s cilji, določenimi v njihovi politiki raznolikosti. Če cilji glede raznolikosti, vključno s kvantitativnimi cilji v zvezi z uravnoteženo zastopanostjo spolov, niso izpolnjeni, bi morala podjetja dokumentirati razloge, ukrepe, ki jih je treba sprejeti, in ustrezen časovni okvir, da bi zagotovila izpolnitev ciljev glede raznolikosti.

SMERNICA 7 – POLITIKA RAZNOLIKOSTI ZA ZAPOSLENE

20. Podjetja bi morala izvajati politiko raznolikosti za zaposlene, vključno z vidiki načrtovanja poklicne poti in ukrepi za zagotovitev enake obravnave in priložnosti za osebe različnega spola. Taki ukrepi bi morali vključevati, da se vidik ustrezne uravnotežene zastopanosti spolov upošteva tudi pri izbiri zaposlenih za vodstvene položaje ali pri zagotavljanju vodstvenega usposabljanja. Kadar podjetje ustanovi komisijo za imenovanja, bi morala biti njena sestava, kjer je to mogoče, uravnotežena glede na spol.

SMERNICA 8 – PREPREČEVANJE DISKRIMINACIJE

21. Da bi podprla raznoliko sestavo UPNO, bi morala podjetja imeti vzpostavljene politike, ki zagotavljajo, da ne prihaja do diskriminacije na podlagi spola, rase, barve kože, etničnega ali socialnega porekla, genetskih značilnosti, vere ali prepričanja, pripadnosti narodnostni manjšini, premoženja, rojstva, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti.

PRAVILA O SKLADNOSTI IN POROČANJU

22. Ta dokument vsebuje smernice, izdane v skladu s členom 16 Uredbe (EU) št. 1094/2010. V skladu s členom 16(3) navedene uredbe si morajo pristojni organi in finančne institucije po najboljših močeh prizadevati za upoštevanje smernic in priporočil.
23. Pristojni organi, ki ravnaajo ali nameravajo ravnati v skladu s temi smernicami, bi jih morali ustrezno vključiti v svoj regulativni ali nadzorni okvir.
24. Pristojni organi morajo organu EIOPA v dveh mesecih po izdaji prevedenih različic potrditi, ali ravnaajo oziroma ali nameravajo ravnati v skladu s temi smernicami, in navesti razloge za njihovo neupoštevanje.
25. Če se pristojni organi do izteka tega roka ne bodo odzvali, se bo štelo, da ne ravnaajo v skladu s pravili glede poročanja, in se bo o njih poročalo kot o takih.

KONČNA DOLOČBA O PREGLEDU

26. Za pregled teh smernic je pristojen organ EIOPA.