

helmikuuta 2020

OHJEET

OHJEET

hallinto-, johto- tai valvontaelimen jäsenten
valinnassa sovellettavasta monimuotoisuuden
käsitteestä

EIOPA-BoS-25/392
Hyväksytty 29. syyskuuta 2025



eiopa

European Insurance and
Occupational Pensions Authority

MONIMUOTOISUUDEN KÄSITETTÄ KOSKEVAT OHJEET HALLINTO-, JOHTO- TAI VALVONTAELIMEN JÄSENTEN VALINTAA VARTEN

JOHDANTO

1. Vakuutus-¹ ja lisäeläkeviranomainen antaa asetuksen (EU) N:o 1094/2010 (EIOPA-asetus) 16 artiklan ja direktiivin 2009/138/EY (Solvenssi II -direktiivi) 41 artiklan 1 kohdan mukaisesti nämä ohjeet monimuotoisuuden² käsitteestä, joka on otettava huomioon valittaessa vakuutus- ja jälleenvakuutusyritysten, jäljempänä yhdessä 'yritykset', hallinto-, johto- tai valvontaelimen jäseniä.
2. Monimuotoisuus johtaa laajempaan kokemukseen, tietoon, taitoihin ja arvoihin hallinto-, johto- tai valvontaelimessä, ja se on yksi tekijöistä, jotka parantavat sen toimintaa ja auttavat ehkäisemään ryhmäajattelun ilmiötä. Monimuotoisempi hallinto-, johto- tai valvontaelin voi edistää itsenäisiä mielipiteitä ja rakentavaa haastamista päätöksentekoprosessissa. Monimuotoisuus ja osallisuuden asianmukainen huomioon ottaminen auttavat varmistamaan, että jäsenten erilaiset näkökulmat ja mielipiteet otetaan huomioon hallinto-, ohjaus- tai ohjauselimessä.
3. Monipuolinen kokoonpano hallinto-, johto- tai valvontaelimen sisällä voitaisiin saavuttaa ottamalla huomioon sellaiset näkökohdat kuin koulutus- ja ammattitaito, ikä, sukupuoli ja maantieteellinen alkuperä. Tässä yhteydessä on erityisen tärkeää, että hallinto-, johto- tai valvontaelimen kokoonpano on sukupuolijakaumaltaan tasapainoinen. Tämä on otettu huomioon Solvenssi II -direktiivissä ja ilmaistaan myös muissa EU:n tason aloitteissa, joilla pyritään parantamaan sukupuolten tasapuolista edustusta.³
4. Nämä ohjeet on osoitettu asetuksen (EU) N:o 1094/2010 4 artiklan 2 kohdassa määritellyille toimivaltaisille viranomaisille.
5. Näitä suuntaviivoja varten on laadittu seuraavat määritelmät:

Monimuotoisuudella tarkoitetaan tilannetta, jossa hallinto-, johto tai valvontaelimen jäsenten ominaispiirteet, mukaan lukien heidän koulutus- ja ammattitaitonsa, sukupuolensa, ikänsä ja maantieteellinen alkuperänsä, poikkeavat toisistaan siinä määrin, että hallinto-, johto- tai valvontaelin voi esittää erilaisia näkemyksiä.
6. Jos näissä ohjeissa esiintyy termejä, joita ei määritellä, niillä tarkoitetaan samaa kuin johdannossa mainituissa säädöksissä.

¹ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) N:o 1094/2010, annettu 24 päivänä marraskuuta 2010, Euroopan valvontaviranomaisen (Euroopan vakuutus- ja lisäeläkeviranomainen) perustamisesta sekä päätöksen N:o 716/2009/EY muuttamisesta ja komission päätöksen 2009/79/EY kumoamisesta (EUVL L 331, 15.12.2010, s. 48).

² Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2009/138/EY, annettu 25 päivänä marraskuuta 2009, vakuutus- ja jälleenvakuutustoiminnan aloittamisesta ja harjoittamisesta (Solvenssi II) (EUVL L 335, 17.12.2009, s. 1).

³ [Sukupuolten tasa-arvo – Euroopan komissio \(europa.eu\)](#)

7. Suuntaviivoja sovelletaan kaikkiin yrityksiin riippumatta niiden hallintorakenteista (yksitasoinen hallinto, kaksitasoinen hallinto tai muut rakenteet) suosimatta tai suosimatta mitään erityistä rakennetta.
8. Suuntaviivoja sovelletaan sekä yksittäisiin yrityksiin että *soveltuvin osin* ryhmiin.⁴
9. Suuntaviivoilla pyritään varmistamaan monimuotoisuuskehikon yhdenmukaisuus muiden finanssialan sektoreiden kanssa. Sen vuoksi nämä ohjeet on mahdollisuuksien mukaan mukautettu direktiivin 2013/36/EU ja direktiivin 2014/65/EU mukaisesta ylimmän hallintoelimen jäsenten ja keskeisistä toiminnoista vastaavien henkilöiden sopivuuden arvioinnista annettujen ESMAn ja EBA:n yhteisten ohjeiden V osastoon ("Moninaisuus ylimmässä hallintoelimessä").⁵
10. Ohjeita sovelletaan 30 päivästä tammikuuta 2027.

OHJE 1 – OIKEASUHTEISUUS

11. Yritysten tulisi ottaa huomioon toimintansa luonne, laajuus ja monimutkaisuus laatiessaan ja pannessaan täytäntöön toimintapolitiikkaa, jolla edistetään monimuotoisuutta hallinto-, johto- tai valvontaelimessä ja näissä suuntaviivoissa tarkoitetuissa prosesseissa. Tämä ei saisi johtaa poikkeukseen vaatimuksesta ottaa käyttöön toimintapolitiikka, jolla edistetään monimuotoisuutta hallinto-, johto- tai valvontajärjestelmässä, ja asettaa määrällisiä tavoitteita Solvenssi II -direktiivin 41 artiklan 1 kohdan mukaisesti.

OHJE 2 – MONIMUOTOISUUSPOLITIikka

12. Solvenssi II -direktiivin 41 artiklan 1 kohdan mukaisesti yritysten olisi kehitettävä ja pantava täytäntöön hallinto-, johto- tai valvontaelimen monimuotoisuutta, myös sukupuolten tasapuolista edustusta, edistävä politiikka jäsenten monimuotoisen kokoonpanon edistämiseksi. Tavoitteena tulisi olla laaja joukko ominaisuuksia ja osaamista sekä rekrytoitaessa hallinto-, johto- tai valvontaelimen jäseniä että jatkuvasti erilaisten näkemysten ja kokemusten saamiseksi ja itsenäisten mielipiteiden ja vakaan päätöksenteon helpottamiseksi hallinto-, johto- tai valvontaelimessä.

OHJE 3 – MONIMUOTOISUUSNÄKÖKOHDAT

13. Monimuotoisuuspolitiikassa olisi viitattava ainakin seuraaviin monimuotoisuutta koskeviin näkökohtiin: koulutus- ja ammattitasta, sukupuoli, ikä ja erityisesti kansainvälisesti toimivien yritysten osalta maantieteellinen alkuperä, ellei maantieteellisen alkuperän sisällyttäminen ole vastoin kansallista lainsäädäntöä.

⁴ Direktiivin 2009/138/EY 212 artiklan 1 kohta.

⁵ ESMA35-36-2319 ja EBA/GL/2021/06.

OHJE 4 – SUKUPUOLTEN TASAPUOLISEEN EDUSTUKSEEN LIITTYVÄT MÄÄRÄLLISET TAVOITTEET

14. Yritysten olisi pyrittävä sukupuolten asianmukaiseen tasapuoliseen edustukseen hallinto-, ohjaus- tai valvontaelimessä ja varmistettava, että sen jäseniä valittaessa noudatetaan yhtäläisten mahdollisuuksien periaatetta.
15. Yritysten olisi määritettävä asianmukainen aikataulu, jonka kuluessa sukupuolten tasapuolista edustusta hallinto-, ohjaus- tai valvontaelimessä koskevat yksittäiset määrälliset tavoitteet olisi saavutettava ja miten ne saavutetaan. Tarvittaessa onimuotoisuutta koskevilla toimintaperiaatteilla tulisi varmistaa, että hallinto-, ohjaus- tai valvontaelimen johto- ja valvontatehtävät ovat tasapuolisesti edustettuina sukupuolten välillä. Määrälliset tavoitteet voidaan määritellä koko hallinto-, ohjaus- tai valvontaelimelle, sanotun kuitenkin rajoittamatta kansallisen lainsäädännön sääntöjen soveltamista.
16. Asettaessaan sukupuolten tasapuolista edustusta koskevia määrällisiä tavoitteita yritysten olisi otettava huomioon valvontaviranomaisten tai muiden asiaankuuluvien kansainvälisten elinten tai organisaatioiden julkaisemat monimuotoisuutta koskevien vertailuanalyysien tulokset.

OHJE 5 – TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTUS

17. Monimuotoisuutta koskevilla toimintaperiaatteilla voidaan määrätä työntekijöiden edustuksesta hallinto-, johto- tai valvontaelimessä, jotta voidaan lisätä päivittäistä käytännön tietämystä ja kokemusta yrityksen sisäisestä toiminnasta ja varmistaa, että henkilöstön edut otetaan huomioon.
18. Pelkästään se, että työntekijöillä on kansallisen lainsäädännön niin vaatiessa aliedustettua sukupuolta edustavia edustajia, ei riitä varmistamaan, että hallinto-, johto- tai valvontaelimen sukupuolijakauma on asianmukainen.

OHJE 6 – TARKASTELU- JA DOKUMENTOINTITIHEYS

19. Yritysten olisi dokumentoitava vuosittain, miten ne ovat noudattaneet monimuotoisuutta koskevilla toimintaperiaatteissaan asetettuja tavoitteita. Jos monimuotoisuutta koskevia tavoitteita, mukaan lukien sukupuolten tasapuoliseen edustukseen liittyvät määrälliset tavoitteet, ei ole saavutettu, yritysten olisi dokumentoitava syyt, toteutettavat toimenpiteet ja niiden aikataulu sen varmistamiseksi, että monimuotoisuutta koskevat tavoitteet saavutetaan.

OHJE 7 – HENKILÖSTÖN MONIMUOTOISUUSPOLITIikka

20. Yritysten olisi pantava täytäntöön henkilöstön monimuotoisuutta koskevat toimintaperiaatteet, mukaan lukien urasuunnitteluun liittyvät näkökohdat ja toimenpiteet, joilla varmistetaan eri sukupuolta olevan henkilöstön yhdenvertainen kohtelu ja yhtäläiset mahdollisuudet. Tällaisiin toimenpiteisiin olisi sisällyttävä se, että asianmukainen sukupuolten tasapuolinen edustus otetaan huomioon myös valittaessa henkilöstöä johtotehtäviin tai annettaessa johdon koulutusta. Jos yritys perustaa nimityskomitean, sen kokoonpanon olisi mahdollisuuksien mukaan oltava sukupuolijakaumaltaan tasapainoinen.

OHJE 8 – SYRJINNÄN TORJUNTA

21. Hallinto-, johto- tai valvontaelimen monimuotoisen kokoonpanon tukemiseksi yrityksillä olisi oltava toimintaperiaatteet, joilla varmistetaan, että syrjintää ei esiinny sukupuolen, rodun, ihonvärin, etnisen tai yhteiskunnallisen alkuperän, geneettisten ominaisuuksien, uskonnon tai vakaumuksen, kansalliseen vähemmistöön kuulumisen, varallisuuden, syntyperän, vammaisuuden, iän tai sukupuolisen suuntautumisen perusteella.

NOUDATTAMISTA JA RAPORTOINTIA KOSKEVAT SÄÄNNÖT

22. Tämä asiakirja sisältää asetuksen (EU) N:o 1094/2010 16 artiklan nojalla annetut ohjeet. Kyseisen asetuksen 16 artiklan 3 kohdan mukaisesti toimivaltaisten viranomaisten ja finanssilaitosten on pyrittävä kaikin tavoin noudattamaan ohjeita ja suosituksia.
23. Toimivaltaisten viranomaisten, jotka noudattavat tai aikovat noudattaa näitä ohjeita, tulisi sisällyttää ne sääntely- tai valvontakehikkoonsa asianmukaisella tavalla.
24. Toimivaltaisten viranomaisten on vahvistettava EIOPA:lle kahden kuukauden kuluessa käännettyjen versioiden antamisesta, noudattavatko ne tai aikovatko ne noudattaa näitä ohjeita, ja esitettävä syyt niiden noudattamatta jättämiseen.
25. Mikäli vastausta ei saada määräaikaan mennessä, toimivaltaisten viranomaisten katsotaan jättäneen ohjeet noudattamatta, mistä tehdään ilmoitus.

UUDELLEENTARKASTELUA KOSKEVA LOPPUSÄÄNNÖS

26. EIOPA tarkastelee näitä ohjeita uudelleen.