

2020. február 8.

IRÁNYMUTATÁS

IRÁNYMUTATÁS

a sokszínűség fogalmáról az ügyviteli, ügyvezető
vagy felügyelő testület tagjainak kiválasztásakor

EIOPA-BoS-25/392

Elfogadás időpontja: 2025. szeptember 29.



eiopa

European Insurance and
Occupational Pensions Authority

IRÁNYMUTATÁS A SOKSZÍNŰSÉG FOGALMÁRÓL AZ ÜGYVITELI, ÜGYVEZETŐ VAGY FELÜGYELŐ TESTÜLET TAGJAINAK KIVÁLASZTÁSAKOR

BEVEZETÉS

1. Az 1094/2010/EU rendelet (EIOPA-rendelet) 16. cikkével¹ és a 2009/138/EK irányelv (Szolvencia II. irányelv) 41. cikk (1) bekezdésével összhangban az² EIOPA a jelen iránymutatást bocsátja ki a biztosítók és viszontbiztosítók (a továbbiakban együttesen: vállalkozások) ügyviteli, ügyvezető vagy felügyelő testülete (AMSB) tagjainak kiválasztásakor figyelembe veendő sokszínűség fogalmáról.
2. A sokszínűség szélesebb körű tapasztalathoz, tudáshoz, készségekhez és értékekhez vezet az AMSB-ben, és az egyik olyan tényező, amely javítja működését és kezeli a csoportgondolkodás jelenségét. Egy sokszínűbb AMSB elősegítheti a független véleményeket és a konstruktív kihívást a döntéshozatali folyamatban. A sokszínűség, valamint a befogadás megfelelő figyelembevételével segíteni fog annak biztosításában, hogy az AMSB figyelembe vegye a tagok különböző szempontjait és véleményét.
3. Az AMSB-n belül változatos összetétel érhető el olyan szempontok figyelembevételével, mint a tanulmányi és szakmai háttér, az életkor, a nem és a földrajzi származás. E tekintetben különösen fontos az AMSB nemi szempontból kiegyensúlyozott összetétele. Ezt a Szolvencia II. irányelv is elismeri, és más, a nemi sokszínűség javítását célzó uniós szintű kezdeményezések is kifejezésre juttatják.³
4. A jelen iránymutatás címzettjei az 1094/2010/EU rendelet 4. cikk (2) bekezdésében meghatározott illetékes hatóságok.
5. Ezen iránymutatás alkalmazásában a következő fogalommeghatározások kerültek kidolgozásra:

Sokszínűség: az a helyzet, amikor az AMSB tagjainak jellemzői – beleértve iskolai végzettségüket és szakmai hátterüket, nemüket, korukat és földrajzi származásukat – olyan mértékben eltérnek, amely lehetővé teszi az AMSB-n belüli nézetek sokféleségét.
6. A jelen iránymutatásban meg nem határozott fogalmak a bevezetésben említett jogi aktusokban meghatározott jelentéssel bírnak.
7. Az iránymutatás valamennyi vállalkozásra vonatkozik, függetlenül azok irányítási struktúrájától (egységes igazgatóság, kettős igazgatóság vagy egyéb struktúrák), anélkül, hogy bármilyen konkrét struktúrát támogatna vagy előnyben részesítene.
8. Az iránymutatás az egyes vállalkozásokra és *értelemszerűen a csoportokra* egyaránt vonatkozik.⁴

¹ Az Európai Parlament és a Tanács 1094/2010/EU rendelete (2010. november 24.) az európai felügyeleti hatóság (az Európai Biztosítás- és Foglalkoztatásiügynökség) létrehozásáról, valamint a 716/2009/EK határozat módosításáról és a 2009/79/EK bizottsági határozat hatályon kívül helyezéséről (HL L 331., 2010.12.15., 48. o.).

² Az Európai Parlament és a Tanács 2009/138/EK irányelve (2009. november 25.) a biztosítási és viszontbiztosítási üzleti tevékenység megkezdéséről és gyakorlásáról (Szolvencia II) (HL L 335., 2009.12.17., 1. o.).

³ [Nemek közötti egyenlőség – Európai Bizottság \(europa.eu\)](#).

⁴ A 2009/138/EK irányelv 212. cikkének (1) bekezdése.

9. Az iránymutatás célja a más pénzügyi ágazatok sokszínűségi keretrendszerével való ágazatközi összhang biztosítása. Ezért a jelen iránymutatást a lehető legnagyobb mértékben össze kell hangolni a vezető testület tagjai és a kiemelt funkciót betöltő személyek alkalmasságának a 2013/36/EU irányelv és a 2014/65/EU irányelv szerinti értékeléséről szóló közös ESMA- és EBH-iránymutatások⁵ V. címével („A vezető testületen belüli sokszínűség”).
10. A jelen iránymutatást 2027. január 30-tól kell alkalmazni.

1. IRÁNYMUTATÁS – ARÁNYOSSÁG

11. A vállalkozásoknak az AMSB sokszínűségét előmozdító politika és az ezen iránymutatásban említett folyamatok kidolgozása és végrehajtása során figyelembe kell venniük műveleteik jellegét, nagyságrendjét és összetettségét. Ez nem eredményezheti a Szolvencia II. irányelv 41. cikk (1) bekezdésében előírt, az AMSB-n belüli sokszínűséget előmozdító politika bevezetésére és mennyiségi célkitűzések meghatározására vonatkozó követelmény alóli mentességet.

2. IRÁNYMUTATÁS – SOKSZÍNŰSÉGI POLITIKA

12. A Szolvencia II. irányelv 41. cikk (1) bekezdésével összhangban a vállalkozásoknak a sokszínűséget – többek között a nemek közötti egyensúlyt – előmozdító politikát kell kidolgozniuk és végrehajtaniuk az AMSB-ben a tagok sokszínű összetételének előmozdítása érdekében. Törekedni kell arra, hogy mind az AMSB tagjainak felvételekor, mind pedig folyamatosan széles körű tulajdonságokat és kompetenciákat biztosítson a különböző nézetek és tapasztalatok elérése, valamint az AMSB-n belüli független vélemények és megalapozott döntéshozatal megkönnyítése érdekében.

3. IRÁNYMUTATÁS – SOKSZÍNŰSÉGI SZEMPONTOK

13. A sokszínűségi politikának legalább a következő sokszínűségi szempontokra kell vonatkoznia: iskolai végzettség és szakmai háttér, nem, életkor és – különösen a nemzetközi tevékenységet folytató vállalkozások esetében – földrajzi származás, kivéve, ha a földrajzi származás feltüntetése a nemzeti jog értelmében jogellenes.

4. IRÁNYMUTATÁS – A NEMEK KÖZÖTTI EGYENSÚLYRA VONATKOZÓ MENNYISÉGI CÉLKITŰZÉSEK

14. A vállalkozásoknak törekedniük kell a nemek közötti megfelelő egyensúlyra az AMSB-n belül, és biztosítaniuk kell, hogy tagjainak kiválasztásakor tartsák tiszteletben az esélyegyenlőség elvét.
15. A vállalkozásoknak meg kell határozniuk azt a megfelelő időkeretet, amelyen belül az AMSB-ben a nemek közötti egyensúlyhoz kapcsolódó egyedi mennyiségi célkitűzéseket teljesíteni kell, és azt, hogy ezek hogyan fognak teljesülni. Adott esetben a sokszínűségi politikának biztosítania kell, hogy az AMSB irányítási és felügyeleti funkciójában egyaránt megfelelő nemek közötti egyensúly álljon

⁵ ESMA35-36-2319 és EBA/GL/2021/06.

fenn. A nemzeti jog alkalmazandó szabályainak sérelme nélkül a mennyiségi célkitűzések az AMSB egészére meghatározhatók.

16. A nemi egyensúlyra vonatkozó mennyiségi célkitűzések meghatározásakor a vállalkozásoknak figyelembe kell venniük a felügyeleti hatóságok vagy más érintett nemzetközi szervek vagy szervezetek által közzétett, a sokszínűségekre vonatkozó összehasonlító teljesítményértékelés eredményeit.

5. IRÁNYMUTATÁS – MUNKAVÁLLALÓI KÉPVISELET

17. A sokszínűséggel kapcsolatos politika előírározhatja a munkavállalók képviselőjét az AMSB-n belül annak érdekében, hogy a vállalkozás belső működésével kapcsolatos napi gyakorlati ismereteket és tapasztalatokat bővítse, és biztosítsa a személyzet érdekeinek figyelembevételét.
18. Amennyiben a nemzeti jog előírja, az alulreprezentált nem munkavállalói képviselőinek jelenléte önmagában nem elegendő annak biztosításához, hogy az AMSB-ben megfelelő legyen a nemek közötti egyensúly.

6. IRÁNYMUTATÁS – A FELÜLVIZSGÁLAT ÉS A DOKUMENTÁCIÓ GYAKORISÁGA

19. A vállalkozásoknak évente dokumentálniuk kell, hogy megfelelnek-e a sokszínűségi politikájukban meghatározott célkitűzéseknek. Abban az esetben, ha a sokszínűséggel kapcsolatos célkitűzések – beleértve a nemek közötti egyensúlyhoz kapcsolódó mennyiségi célkitűzéseket is – nem teljesülnek, a vállalkozásoknak dokumentálniuk kell az okokat, a meghozandó intézkedéseket és a vonatkozó időkeretet annak biztosítása érdekében, hogy a sokszínűséggel kapcsolatos célkitűzések teljesüljenek.

7. IRÁNYMUTATÁS – A SZEMÉLYZET SOKSZÍNŰSÉGÉRE VONATKOZÓ POLITIKA

20. A vállalkozásoknak sokszínűségi politikát kell végrehajtaniuk a személyzetre vonatkozóan, beleértve a karriertervezési szempontokat, valamint a különböző nemű alkalmazottakkal szembeni egyenlő bánásmódot és esélyegyenlőséget biztosító intézkedéseket. Ezeknek az intézkedéseknek magukban kell foglalniuk azt is, hogy a vezető beosztású személyzet kiválasztásakor vagy a vezetői képzés nyújtásakor a nemek közötti megfelelő egyensúly szempontját is figyelembe vegyék. Amennyiben a vállalkozás jelölőbizottságot hoz létre, összetételének lehetőség szerint nemi szempontból kiegyensúlyozottnak kell lennie.

8. IRÁNYMUTATÁS – MEGKÜLÖNBÖZTETÉSMENTESÉG

21. Az AMSB változatos összetételének támogatása érdekében a vállalkozásoknak olyan politikákkal kell rendelkezniük, amelyek biztosítják, hogy nem, faj, bőrszín, etnikai vagy társadalmi származás, genetikai jellemzők, vallás vagy meggyőződés, nemzeti kisebbséghez tartozás, vagyoni, születési, fogyatékos, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés ne fordulhasson elő.

MEGFELELÉSI ÉS BESZÁMOLÁSI SZABÁLYOK

22. A jelen dokumentum az 1094/2010/EU rendelet 16. cikke alapján kiadott iránymutatásokat tartalmaz. Az említett rendelet 16. cikk (3) bekezdésével összhangban az illetékes hatóságoknak és a pénzügyi intézményeknek minden erőfeszítést meg kell tenniük annak érdekében, hogy megfeleljenek az iránymutatásoknak és ajánlásoknak.
23. Azoknak az illetékes hatóságoknak, amelyek megfelelnek vagy meg kívánnak felelni a jelen iránymutatásnak, megfelelő módon be kell építeniük azt szabályozási vagy felügyeleti keretrendszerükbe.
24. Az illetékes hatóságoknak a lefordított változatok kiadását követő két hónapon belül meg kell erősíteniük az EIOPA számára, hogy megfelelnek-e vagy meg kívánnak-e felelni a jelen iránymutatásnak, a meg nem felelés indokaival együtt.
25. Amennyiben e határidőn belül nem érkezik válasz, az illetékes hatóságot úgy kell tekinteni, hogy nem felel meg az iránymutatásnak és ezt az erről szóló beszámolóban megfelelően meg kell jeleníteni.

A FELÜLVIZSGÁLATOKRA VONATKOZÓ ZÁRÓ RENDELKEZÉS

26. A jelen iránymutatást az EIOPA szükség szerint felülvizsgálja.