

2020 m. vasario 8 d.

Gairės

GAIRĖS

dėl įvairovės sąvokos atrenkant administracinio,
valdymo ar priežiūros organo narius

EIOPA-BoS-25/392

Priimta 2025 m. rugsėjo 29 d.



eiopa

European Insurance and
Occupational Pensions Authority

GAIRĖS DĖL ĮVAIROVĖS SAMPRATOS ATRENKANT ADMINISTRACINIO, VALDYMO AR PRIEŽIŪROS ORGANO NARIUS

ĮŽANGA

1. Pagal Reglamento (ES) Nr. 1094/2010 (EDPPI reglamentas) 16 straipsnį¹ ir Direktyvos 2009/138/EB (Mokumo II direktyva) 41 straipsnio 1 dalį² EDPPI paskelbia šias gaires dėl įvairovės sąvokos, į kurią reikia atsižvelgti atrenkant draudimo ir perdraudimo įmonių (toliau kartu – įmonės) administracinio, valdymo ar priežiūros organo narius.
2. Įvairovė lemia įvairesnę patirtį, žinias, įgūdžius ir vertybes AMSB ir yra vienas iš veiksnių, kurie gerina jos veikimą ir sprendžia grupinio mąstymo reiškinį. Įvairesnė AMSB gali sudaryti palankesnes sąlygas nepriklausomai nuomonei ir konstruktyviam iššūkiui sprendimų priėmimo procese. Įvairovė, kartu tinkamai atsižvelgiant į įtrauktį, padės užtikrinti, kad AMSB būtų atsižvelgiama į įvairias narių perspektyvas ir nuomones.
3. AMSB sudėtis galėtų būti įvairi, atsižvelgiant į tokius aspektus kaip išsilavinimas ir profesinė patirtis, amžius, lytis ir geografinė kilmė. Šiuo atžvilgiu ypač svarbu, kad AMSB sudėtis būtų subalansuota lyčių požiūriu. Tai pripažįstama direktyvoje „Mokumas II“ ir taip pat išreikšta kitose ES lygmens iniciatyvose, kuriomis siekiama didinti lyčių įvairovę.³
4. Šios gairės skirtos Reglamento (ES) Nr. 1094/2010 4 straipsnio 2 dalyje apibrėžtoms kompetentingoms institucijoms.
5. Šiose gairėse buvo parengtos šios apibrėžtys:

įvairovė – padėtis, kai AMSB narių savybės, įskaitant jų išsilavinimą ir profesinę patirtį, lytį, amžių ir geografinę kilmę, skiriasi tiek, kad AMSB gali būti įvairių požiūrių.
6. Šiose gairėse neapibrėžti terminai turi įvade nurodytuose teisės aktuose apibrėžtą reikšmę.
7. Gairės taikomos visoms įmonėms, neatsižvelgiant į jų valdymo struktūras (bendrąją valdybą, dualistinę valdybą ar kitas struktūras), nesiūlant ir neteikiant pirmenybės jokiai konkrečiai struktūrai.
8. Gairės taikomos ir atskiroms įmonėms, ir *mutatis mutandis* grupėms.⁴
9. Gairėmis siekiama užtikrinti tarpsektorinį suderinamumą su kitų finansų sektorių įvairovės sistema. Todėl šios gairės kiek įmanoma suderintos su bendrų ESMA ir EBI gairių dėl valdymo organo narių

¹ 2010 m. lapkričio 24 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) Nr. 1094/2010, kuriuo įsteigiama Europos priežiūros institucija (Europos draudimo ir profesinių pensijų institucija), iš dalies keičiamas Sprendimas Nr. 716/2009/EB ir panaikinamas Komisijos sprendimas 2009/79/EB (OL L 331, 2010 12 15, p. 48).

² 2009 m. lapkričio 25 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/138/EB dėl draudimo ir perdraudimo veiklos pradėjimo ir jos vykdymo (Mokumas II) (OL L 335, 2009 12 17, p. 1).

³ [Lyčių lygybė. Europos Komisija \(europa.eu\)](http://europa.eu).

⁴ Direktyvos 2009/138/EB 212 straipsnio 1 dalis.

ir pagrindines funkcijas atliekančių asmenų tinkamumo vertinimo pagal Direktyvą 2013/36/ES ir Direktyvą 2014/65/ES V antraštine⁵ dalimi („Įvairovė valdymo organe“).

10. Gairės taikomos nuo 2027 m. sausio 30 d.

1 GAIRĖ. PROPORCINGUMAS

11. Rengdamos ir įgyvendindamos politiką, kuria skatinama įvairovė AMSB ir šiose gairėse nurodytuose procesuose, įmonės turėtų atsižvelgti į savo veiklos pobūdį, mastą ir sudėtingumą. Dėl to neturėtų būti atleidiama nuo reikalavimo įgyvendinti politiką, kuria skatinama AMSB įvairovė, ir nustatyti kiekybinius tikslus, kaip reikalaujama direktyvos „Mokumas II“ 41 straipsnio 1 dalyje.

2 GAIRĖ. ĮVAIROVĖS POLITIKA

12. Pagal direktyvos „Mokumas II“ 41 straipsnio 1 dalį įmonės turėtų parengti ir įgyvendinti politiką, kuria būtų skatinama įvairovė, įskaitant lyčių pusiausvyrą, AMSB, kad būtų skatinama įvairi narių sudėtis. Juo turėtų būti siekiama suteikti platų savybių ir gebėjimų rinkinį tiek įdarbinant AMSB narius, tiek nuolat, kad būtų galima įgyti įvairių požiūrių ir patirties ir sudaryti palankesnes sąlygas nepriklausomai nuomonei ir patikimam sprendimų priėmimui AMSB.

3 GAIRĖ. ĮVAIROVĖS ASPEKTAI

13. Įvairovės politika turėtų apimti bent šiuos įvairovės aspektus: išsilavinimą ir profesinę patirtį, lytį, amžių ir, visų pirma tarptautiniu mastu veikiančių įmonių atveju, geografinę kilmę, išskyrus atvejus, kai geografinės kilmės įtraukimas yra neteisėtas pagal nacionalinę teisę.

4 GAIRĖ. KIEKYBINIAI TIKSLAI, SUSIJĘ SU LYČIŲ PUSIAUSVYRA

14. Įmonės turėtų siekti tinkamos lyčių pusiausvyros AMSB ir užtikrinti, kad atrenkant jos narius būtų laikomasi lygių galimybių principo.
15. Įmonės turėtų nurodyti tinkamą laikotarpį, per kurį turėtų būti pasiekti atskiri kiekybiniai tikslai, susiję su lyčių pusiausvyra AMSB, ir kaip jie bus pasiekti. Kai aktualu, įvairovės politika turėtų būti užtikrinta, kad valdymo funkciją ir priežiūros funkciją vykdančioje AMSB būtų užtikrinta tinkama lyčių pusiausvyra. Nedarant poveikio taikytinoms nacionalinės teisės taisyklėms, kiekybiniai tikslai gali būti nustatyti visai AMSB.
16. Nustatydamos kiekybinius lyčių pusiausvyros tikslus, įmonės turėtų atsižvelgti į priežiūros institucijų ar kitų atitinkamų tarptautinių įstaigų ar organizacijų paskelbtus įvairovės lyginamosios analizės rezultatus.

⁵ ESMA35-36-2319 ir EBA/GL/2021/06.

5 GAIRĖ. ATSTOVAVIMAS DARBUOTOJAMS

17. Įvairovės politikoje gali būti numatytas atstovavimas darbuotojams AMSB, siekiant papildyti kasdienės praktinės žinias ir patirtį, susijusią su įmonės vidaus darbu, ir užtikrinti, kad būtų atsižvelgiama į darbuotojų interesus.
18. Siekiant užtikrinti, kad AMSB būtų užtikrinta tinkama lyčių pusiausvyra, nepakanka turėti nepakankamai atstovaujamos lyties darbuotojų atstovų, kai to reikalaujama pagal nacionalinę teisę.

6 GAIRĖ. PERŽIŪROS IR DOKUMENTACIJOS DAŽNUMAS

19. Įmonės turėtų kasmet dokumentuoti savo atitiktį savo įvairovės politikoje nustatytiems tikslams. Jei įvairovės tikslai, įskaitant kiekybinius tikslus, susijusius su lyčių pusiausvyra, nebuvo pasiekti, įmonės turėtų dokumentais pagrįsti priežastis, priemones, kurių reikia imtis, ir atitinkamą laikotarpį, kad būtų užtikrinta, jog įvairovės tikslai bus pasiekti.

7 GAIRĖ. DARBUOTOJŲ ĮVAIROVĖS POLITIKA

20. Įmonės turėtų įgyvendinti darbuotojams skirtą įvairovės politiką, įskaitant karjeros planavimo aspektus ir priemones, kuriomis užtikrinamas vienodas požiūris į skirtingų lyčių darbuotojus ir jų galimybes. Tokios priemonės turėtų apimti tai, kad atrenkant darbuotojus vadovaujamos pareigoms arba rengiant vadovų mokymus taip pat būtų atsižvelgiama į tinkamos lyčių pusiausvyros aspektą. Kai įmonė įsteigia skyrimo komitetą, jo sudėtis, kai įmanoma, turėtų būti subalansuota pagal lytį.

8 GAIRĖ. KOVA SU DISKRIMINACIJA

21. siekiant remti įvairią AMSB sudėtį, įmonės turėtų vykdyti politiką, kuria užtikrinama, kad nebūtų diskriminacijos dėl lyties, rasės, odos spalvos, etninės ar socialinės kilmės, genetinių bruožų, religijos ar tikėjimo, priklausymo tautinei mažumai, turtinės padėties, gimimo, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos.

ATITIKTIES IR ATASKAITŲ TEIKIMO TAISYKLĖS

22. Šiame dokumente pateikiamos pagal Reglamento (ES) Nr. 1094/2010 16 straipsnį parengtos gairės. Pagal to reglamento 16 straipsnio 3 dalį reikalaujama, kad kompetentingos institucijos ir finansų įstaigos dėtų visas pastangas siekdamos laikytis gairių ir rekomendacijų.
23. Kompetentingos institucijos, kurios laikosi arba ketina laikytis šių gairių, turėtų jas tinkamai įtraukti į savo reguliavimo arba priežiūros sistemą.
24. Kompetentingos institucijos per du mėnesius nuo išverstų redakcijų paskelbimo turi patvirtinti EIOPA, ar jos laikosi arba ketina laikytis šių gairių, nurodydamos nesilaikymo priežastis.
25. Jei iki šio termino atsakymas nebus pateiktas, kompetentingos institucijos bus laikomos neatitinkančiomis pranešimo reikalavimų ir apie jas bus pranešta kaip apie tokias.

GALUTINĖ NUOSTATA DĖL PERŽIŪRŲ

26. Šias gaires peržiūrės EDPPI.