

2020. gada 8. februāris

Pamatnostādnes

PAMATNOSTĀDNES

par dažādības jēdzienu pārvaldes, vadības vai
uzraudzības struktūras locekļu atlasē

EIOPA-BoS-25/392

Pieņemtas 2025. gada 29. septembrī



eiopa

European Insurance and
Occupational Pensions Authority

PAMATNOSTĀDNES PAR DAŽĀDĪBAS JĒDZIENU PĀRVALDES, VADĪBAS VAI UZRAUDZĪBAS STRUKTŪRAS LOCEKĻU ATLASĒ

IEVADS

1. Saskaņā ar Regulas (ES) Nr. 1094/2010¹ (EAAPI regula) 16. pantu un Direktīvas 2009/138/EK² (direktīva "Maksātspēja II") 41. panta 1. punktu EAAPI izdod šīs pamatnostādnes par dažādības jēdzienu, kas jāņem vērā, atlasot apdrošināšanas un pārapdrošināšanas sabiedrību (kopā "sabiedrības") administratīvās, vadības vai uzraudzības struktūras (AMSB) locekļus.
2. Dažādība nodrošina plašāku pieredzes, zināšanu, prasmju un vērtību klāstu AMSB un ir viens no faktoriem, kas uzlabo tās darbību un novērš "bara domāšanas" parādību. Daudzveidīgāka AMSB var veicināt neatkarīgus viedokļus un konstruktīvus izaicinājumus lēmumu pieņemšanas procesā. Dažādība vienlaikus ar pienācīgu iekļaušanas aspektu ievērošanu palīdzēs nodrošināt, ka AMSB tiek ņemti vērā tās locekļu dažādie skatpunkti un viedokļi.
3. Daudzveidīgu AMSB sastāvu varētu panākt, ņemot vērā tādus aspektus kā izglītība un profesionālā pieredze, vecums, dzimums un ģeogrāfiskā izcelsme. Šajā ziņā īpaši svarīgs ir dzimumu ziņā līdzsvarots AMSB sastāvs. Tas ir atzīts direktīvā "Maksātspēja II" un pausts arī citās ES līmeņa iniciatīvās, kuru mērķis ir uzlabot dzimumu daudzveidību.³
4. Šīs pamatnostādnes ir adresētas uzraudzības iestādēm, kas definētas Regulas (ES) Nr. 1094/2010 4. panta 2. punktā.
5. Šo pamatnostādņu kontekstā ir izstrādātas šādas definīcijas:
 - "dažādība" ir situācija, kad AMSB locekļu iezīmes, tostarp viņu izglītība un profesionālā pieredze, dzimums, vecums un ģeogrāfiskā izcelsme, ir atšķirīgas tādā mērā, ka AMSB ir iespējami dažādi uzskati.
6. Ja šajās pamatnostādnēs termini nav definēti, tiem ir tāda nozīme, kāda definēta ievadā minētajos tiesību aktos.
7. Pamatnostādnes attiecas uz visām sabiedrībām neatkarīgi no to pārvaldības struktūrām (viena līmeņa struktūra, divu līmeņu struktūra vai citas struktūras), neatbalstot un nedodot priekšroku nevienai konkrētai struktūrai.
8. Pamatnostādnes piemēro sabiedrībām individuāli un – *mutatis mutandis* – grupu⁴ līmenī.
9. Pamatnostādņu mērķis ir nodrošināt starpnozaru saskaņotību ar citu finanšu nozaru regulējumu dažādības jomā. Tāpēc šīs pamatnostādnes pēc iespējas ir saskaņotas ar EVTI un EBI kopīgo

¹ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) Nr. 1094/2010 (2010. gada 24. novembris), ar ko izveido Eiropas Uzraudzības iestādi (Eiropas Apdrošināšanas un aroda pensiju iestādi), groza Lēmumu Nr. 716/2009/EK un atceļ Komisijas Lēmumu 2009/79/EK (OV L 331, 15.12.2010., 48. lpp.).

² Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2009/138/EK (2009. gada 25. novembris) par uzņēmējdarbības uzsākšanu un veikšanu apdrošināšanas un pārapdrošināšanas jomā (Maksātspēja II) (OV L 335, 17.12.2009., 1. lpp.).

³ [Dzimumu līdztiesība – Eiropas Komisija \(europa.eu\)](http://dzimumu.lidztiesiba-eiropas-komisija.europa.eu).

⁴ Direktīvas 2009/138/EK 212. panta 1. punkts.

pamatnostādņu par vadības struktūras locekļu un personu, kas pilda pamatfunkcijas, piemērotības novērtējumu⁵ saskaņā ar Direktīvu 2013/36/ES un Direktīvu 2014/65/ES, V sadaļu ("Dažādība vadības struktūrā").

10. Pamatnostādnes piemēros no 2027. gada 30. janvāra.

1. PAMATNOSTĀDNE. SAMĒRĪGUMS

11. Izstrādājot un īstenojot politiku, kas veicina dažādību *AMSB*, un šajās pamatnostādnēs minētos procesus, sabiedrībām būtu jāņem vērā savas uzņēmējdarbības raksturs, mērogs un sarežģītība. Tam nevajadzētu būt par iemeslu atbrīvojumam no prasības ieviest politiku, kura veicina dažādību *AMSB*, un noteikt kvantitatīvus mērķus, kā norādīts direktīvas "Maksātpēja II" 41. panta 1. punktā.

2. PAMATNOSTĀDNE. DAŽĀDĪBAS POLITIKA

12. Saskaņā ar direktīvas "Maksātpēja II" 41. panta 1. punktu sabiedrībām būtu jāizstrādā un jāīsteno politika, kas veicina dažādību, tostarp dzimumu līdzsvaru, *AMSB*, lai veicinātu tās locekļu sastāva daudzveidību. Tām būtu jācenšas nodrošināt plašu īpašību un kompetenču kopumu, gan pieņemot darbā *AMSB* locekļus, gan pastāvīgi, lai panāktu dažādus viedokļus un pieredzi un veicinātu neatkarīgus viedokļus un pārdomātu lēmumu pieņemšanu *AMSB*.

3. PAMATNOSTĀDNE. DAŽĀDĪBAS ASPEKTI

13. Dažādības politikai būtu jāattiecas vismaz uz šādiem dažādības aspektiem: izglītība un profesionālā pieredze, dzimums, vecums un – jo īpaši attiecībā uz sabiedrībām, kuras darbojas starptautiskā mērogā, – ģeogrāfiskā izcelsme, ja vien ģeogrāfiskās izcelsmes iekļaušana nav nelikumīga saskaņā ar valsts tiesību aktiem.

4. PAMATNOSTĀDNE. KVANTITATĪVIE MĒRĶI SAISTĪBĀ AR DZIMUMU LĪDZVARU

14. Sabiedrībām būtu jācenšas panākt pienācīgu dzimumu līdzsvaru *AMSB* un jānodrošina, ka, atlasot tās locekļus, tiek ievērots vienlīdzīgu iespēju princips.
15. Sabiedrībām būtu jānosaka atbilstošs termiņš, kurā būtu jāsasniedz individuālie kvantitatīvie mērķi, kas saistīti ar dzimumu līdzsvaru *AMSB*, un tas, kā tie tiks sasniegti. Attiecīgā gadījumā dažādības politikai būtu jānodrošina, ka katrā *AMSB*, kura pilda vadības funkciju un uzraudzības funkciju, ir pienācīgs dzimumu līdzsvars. Neskarot piemērojamos valsts tiesību aktu noteikumus, kvantitatīvos mērķus var noteikt *AMSB* kopumā.
16. Nosakot kvantitatīvus mērķus attiecībā uz dzimumu līdzsvaru, sabiedrībām būtu jāņem vērā dažādības salīdzinošās novērtēšanas rezultāti, ko publicējušas uzraudzības iestādes vai citas attiecīgas starptautiskas struktūras vai organizācijas.

⁵ ESMA35-36-2319 un EBA/GL/2021/06.

5. PAMATNOSTĀDNE. DARBINIEKU PĀRSTĀVĪBA

17. Dažādības politikā var paredzēt darbinieku pārstāvību *AMSB*, lai papildinātu ikdienas praktiskās zināšanas un pieredzi par sabiedrības iekšējo darbību un nodrošinātu, ka tiek ņemtas vērā darbinieku intereses.
18. Tas vien, ka darbinieku pārstāvju vidū – ja tos paredz nacionālie tiesību akti – ir nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji, nav pietiekami, lai nodrošināti pienācīgu dzimumu līdzsvaru *ASMB*.

6. PAMATNOSTĀDNE. PĀRSKATĪŠANAS UN DOKUMENTĒŠANAS BIEŽUMS

19. Sabiedrībām katru gadu būtu jādokumentē atbilstība dažādības politikā noteiktajiem mērķiem. Ja noteiktie dažādības mērķi nav sasniegti, tostarp ar dzimumu līdzsvaru saistītie kvantitatīvie mērķi, sabiedrībām būtu jādokumentē iemesli, veicamie pasākumi un jānosaka termiņš, kurā plānots nodrošināt noteikto dažādības mērķu sasniegšanu.

7. PAMATNOSTĀDNE. PERSONĀLA DAŽĀDĪBAS POLITIKA

20. Sabiedrībām būtu jāīsteno personāla dažādības politika, tostarp karjeras plānošanas aspekti un pasākumi, lai dažāda dzimuma darbiniekiem nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi un iespējas. Šādiem pasākumiem būtu jāietver tas, ka, atlasot darbiniekus vadošiem amatiem vai nodrošinot vadības apmācību, tiek ņemts vērā arī pienācīga dzimumu līdzsvara aspekts. Ja sabiedrība izveido kandidātu izvirzīšanas komiteju, tās sastāvā, ja iespējams, būtu jāievēro dzimumu līdzsvars.

8. PAMATNOSTĀDNE. DISKRIMINĀCIJAS NOVĒRŠANA

21. Lai atbalstītu *AMSB* sastāva daudzveidību, sabiedrībām jābūt politikai, kas nodrošina, ka nenotiek diskriminācija dzimuma, rases, ādas krāsas, etniskās vai sociālās izcelsmes, ģenētisko īpatnību, reliģijas vai pārliecības, piederības nacionālajai minoritātei, īpašuma, izcelsmes, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ.

ATBILSTĪBA UN ZIŅOŠANAS NOTEIKUMI

22. Šajā dokumentā ir ietvertas pamatnostādnes, kas izdotas saskaņā ar Regulas (ES) Nr. 1094/2010 16. pantu. Saskaņā ar minētās regulas 16. panta 3. punktu kompetentajām iestādēm un finanšu iestādēm jādara viss iespējamais, lai ievērotu pamatnostādnes un ieteikumus.
23. Kompetentajām iestādēm, kas ievēro vai plāno ievērot šīs pamatnostādnes, tās būtu pienācīgi jāiekļauj savā regulatīvajā vai uzraudzības sistēmā.
24. Divu mēnešu laikā pēc tulkoto versiju izdošanas kompetentajām iestādēm jāinformē EAAPĪ par to, vai tās ievēro vai plāno ievērot šīs pamatnostādnes, norādot neievērošanas iemeslus.
25. Ja līdz šim termiņam atbilde netiks saņemta, kompetentās iestādes tiks uzskatītas par neatbilstīgām ziņošanas prasībām un par tām tiks šādi ziņots.

NOBEIGUMA NOTEIKUMS PAR PĀRSKATĪŠANU

26. EAAPĪ pārskatīs šīs pamatnostādnes.