8. veebruar 2020

Juhised

JUHISED

mitmekesisuse mõiste kohta haldus-, juht- või järelevalveorgani liikmete valimisel

EIOPA-BoS-25/392
Vastu võetud 29. septembril 2025

European Insurance and
Occupational Pensions Authority

SUUNISED MITMEKESISUSE MÕISTE KOHTA HALDUS-, JUHT- VÕI JÄRELEVALVEORGANI LIIKMETE VALIMISEL

SISSEJUHATUS

1. Kooskõlas määruse (EL) nr 1094/2010 (Euroopa Kindlustus-[1] ja Tööandjapensionide Järelevalve määrus) artikliga 16 ja direktiivi 2009/138/EÜ (Solventsus II direktiiv) artikli 41 lõikega 1 annab[2] Euroopa Kindlustus- ja Tööandjapensionide Järelevalve välja käesolevad suunised mitmekesisuse mõiste kohta, mida tuleb arvesse võtta kindlustus- ja edasikindlustusandjate (edaspidi koos „ettevõtjad“) haldus-, juhtimis- või järelevalveorgani liikmete valimisel.

2. Mitmekesisus annab haldus-, juhtimis- ja järelevalveorganile rohkem kogemusi, teadmisi, oskusi ja väärtusi ning on üks teguritest, mis tõhustab selle toimimist ja käsitleb grupimõtlemise nähtust. Mitmekesisem haldus-, juhtimis- ja järelevalveorgan võib hõlbustada sõltumatuid arvamusi ja konstruktiivseid väljakutseid otsustusprotsessis. Mitmekesisus koos kaasamise piisava kaalumisega aitab tagada, et haldus-, juhtimis- ja järelevalveorganis võetakse arvesse liikmete erinevaid vaatenurki ja arvamusi.

3. Haldus-, juhtimis- ja järelevalveorgani koosseisu mitmekesisust on võimalik saavutada, võttes arvesse selliseid aspekte nagu hariduslik ja ametialane taust, vanus, sugu ja geograafiline päritolu. Sellega seoses on eriti oluline, et haldus-, juhtimis- ja järelevalveorgani koosseis oleks sooliselt tasakaalustatud. Seda tunnistatakse Solventsus II direktiivis ja väljendatakse ka muudes ELi tasandi algatustes, mille eesmärk on parandada soolist mitmekesisust.[3]

4. Käesolevad suunised on adresseeritud määruse (EL) nr 1094/2010 artikli 4 lõikes 2 määratletud pädevatele asutustele.

5. Käesolevates suunistes kasutatakse järgmisi mõisteid:

   Mitmekesisus tähendab olukorda, kus haldus-, juht- ja järelevalveorgani liikmete omadused, sealhulgas nende hariduslik ja ametialane taust, sugu, vanus ja geograafiline päritolu, on erinevad määral, mis võimaldab erinevaid seisukohti haldus-, juht- ja järelevalveorganis.

6. Kui neid ei ole käesolevates suunistes määratletud, on mõistetel sissejuhatuses osutatud õigusaktides määratletud tähendus.

7. Suuniseid kohaldatakse kõigi ettevõtjate suhtes, olenemata nende juhtimisstruktuuridest (ühetasandiline juhatus, kahetasandiline juhatus või muud struktuurid), ilma et toetataks või eelistataks konkreetset struktuuri.

---

[1] Euroopa Parlamendi ja nõukogu 24. novembri 2010. aasta määrus (EL) nr 1094/2010, millega asutatakse Euroopa Järelevalveasutus (Euroopa Kindlustus- ja Tööandjapensionide Järelevalve), muudetakse otsust nr 716/2009/EÜ ning tunnistatakse kehtetuks komisjoni otsus 2009/79/EÜ (ELT L 331, 15.12.2010, lk 48).

[2] Euroopa Parlamendi ja nõukogu 25. novembri 2009. aasta direktiiv 2009/138/EÜ kindlustus- ja edasikindlustustegevuse alustamise ja jätkamise kohta (Solventsus II) (ELT L 335, 17.12.2009, lk 1).

[3] Sooline võrdõiguslikkus – Euroopa Komisjon (europa.eu)

8. Suuniseid kohaldatakse nii üksikute ettevõtjate kui *ka mutatis mutandis* kontsernide suhtes.[4]
9. Suuniste eesmärk on tagada sektoriülene kooskõla muude finantssektorite mitmekesisusraamistikuga. Seepärast on käesolevad suunised võimalikult suures ulatuses kooskõlas ESMA ja EBA ühiste suuniste (juhtorgani liikmete ja võtmeisikute sobivuse hindamise kohta vastavalt direktiividele 2013/36/EL ja 2014/65/EL) V jaotisega[5] („Erinevus juhtorganis“).
10. Suuniseid kohaldatakse alates 30. jaanuarist 2027.

SUUNIS 1. PROPORTSIONAALSUS

11. Ettevõtjad peaksid haldus-, juht- ja järelevalveorganis mitmekesisust edendava poliitika ning käesolevates suunistes osutatud protsesside väljatöötamisel ja rakendamisel võtma arvesse oma tegevuse laadi, ulatust ja keerukust. See ei tohiks kaasa tuua erandit nõudest kehtestada poliitika, millega edendatakse mitmekesisust haldus-, juht- ja järelevalveorganis, ning kehtestada kvantitatiivsed eesmärgid, nagu on nõutud Solventsus II direktiivi artikli 41 lõikes 1.

SUUNIS 2. MITMEKESISUSPOLIITIKA

12. Solventsus II direktiivi artikli 41 lõike 1 kohaselt peaksid kindlustus- ja edasikindlustusandjad töötama välja ja rakendama poliitikat, millega edendatakse mitmekesisust, sealhulgas soolist tasakaalu, haldus-, juhtimis- ja järelevalveorganis, et edendada liikmete mitmekesist koosseisu. Selle eesmärk peaks olema pakkuda laia valikut omadusi ja pädevusi nii haldus-, juht- ja järelevalveorgani liikmete värbamisel kui ka pidevalt, et saavutada erinevaid seisukohti ja kogemusi ning hõlbustada sõltumatuid arvamusi ja usaldusväärset otsuste tegemist haldus-, juht- ja järelevalveorganis.

SUUNIS 3. MITMEKESISUSE ASPEKTID

13. Mitmekesisuspoliitika peaks viitama vähemalt järgmistele mitmekesisuse aspektidele: hariduslik ja ametialane taust, sugu, vanus ja eelkõige rahvusvaheliselt tegutsevate ettevõtjate puhul geograafiline päritolu, välja arvatud juhul, kui geograafilise päritolu lisamine on siseriikliku õiguse kohaselt ebaseaduslik.

SUUNIS 4. SOOLISE TASAKAALUGA SEOTUD KVANTITATIIVSED EESMÄRGID

14. Ettevõtjad peaksid seadma eesmärgiks asjakohase soolise tasakaalu haldus-, juht- ja järelevalveorganis ning tagama, et selle liikmete valimisel järgitakse võrdsete võimaluste põhimõtet.
15. Ettevõtjad peaksid kindlaks määrama asjakohase ajakava, mille jooksul tuleks haldus-, juht- ja järelevalvenõukogus täita soolise tasakaaluga seotud individuaalsed kvantitatiivsed eesmärgid ja kuidas need saavutatakse. Vajaduse korral peaks mitmekesisuspoliitika tagama, et nii haldus-, juht-

[4] Direktiivi 2009/138/EÜ artikli 212 lõige 1.

[5] ESMA35-36-2319 ja EBA/GL/2021/06.

kui ka järelevalvefunktsiooni täitval haldus-, juht- ja järelevalveorganil on asjakohane sooline tasakaal. Ilma et see piiraks kohaldatavate siseriiklike õigusnormide kohaldamist, võib kvantitatiivsed eesmärgid määratleda haldus-, juhtimis- ja järelevalveorgani kui terviku jaoks.

16. Soolise tasakaalu kvantitatiivsete eesmärkide seadmisel peaksid ettevõtjad võtma arvesse järelevalveasutuste või muude asjaomaste rahvusvaheliste organite või organisatsioonide avaldatud mitmekesisuse võrdlusuuringute tulemusi.

SUUNIS 5. TÖÖTAJATE ESINDAMINE

17. Mitmekesisuspoliitikaga võib ette näha töötajate esindatuse haldus-, juht- ja järelevalveorganis, et lisada igapäevaseid praktilisi teadmisi ja kogemusi ettevõttesisesest tööst ning tagada töötajate huvide arvessevõtmine.
18. Ainuüksi alaesindatud soost töötajate esindajate olemasolu, kui see on siseriikliku õiguse kohaselt nõutav, ei ole piisav, et tagada haldus-, juhtimis- ja järelevalveorgani asjakohane sooline tasakaal.

SUUNIS 6. LÄBIVAATAMISE JA DOKUMENTEERIMISE SAGEDUS

19. Ettevõtjad peaksid igal aastal dokumenteerima, kuidas nad täidavad oma mitmekesisuspoliitikas seatud eesmärke. Kui mitmekesisusega seotud eesmärke, sealhulgas soolise tasakaaluga seotud kvantitatiivseid eesmärke, ei ole saavutatud, peaksid ettevõtjad dokumenteerima põhjused, võetavad meetmed ja vastava ajakava, et tagada mitmekesisusega seotud eesmärkide saavutamine.

SUUNIS 7. TÖÖTAJATE MITMEKESISUSE POLIITIKA

20. Ettevõtjad peaksid rakendama töötajate mitmekesisuse poliitikat, sealhulgas karjääri kavandamise aspekte ja meetmeid, et tagada eri soost töötajate võrdne kohtlemine ja võrdsed võimalused. Sellised meetmed peaksid hõlmama seda, et juhtivatele ametikohtadele töötajate valimisel või juhtimiskoolituse pakkumisel võetakse arvesse ka asjakohase soolise tasakaalu aspekti. Kui ettevõtja loob ametisse nimetamise komisjoni, peaks selle koosseis olema võimaluse korral sooliselt tasakaalustatud.

SUUNIS 8. DISKRIMINEERIMISVASTANE VÕITLUS

21. Selleks et toetada haldus-, juht- ja järelevalvenõukogu mitmekesist koosseisu, peaks ettevõtjatel olema poliitika, millega tagatakse, et ei esine diskrimineerimist soo, rassi, nahavärvuse, etnilise või sotsiaalse päritolu, geneetiliste omaduste, usutunnistuse või veendumuste, rahvusvähemusse kuulumise, varalise seisundi, sünnipära, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel.

VASTAVUS- JA ARUANDLUSEESKIRJAD

22. Käesolev dokument sisaldab määruse (EL) nr 1094/2010 artikli 16 kohaselt välja antud suuniseid. Kõnealuse määruse artikli 16 lõike 3 kohaselt peavad pädevad asutused ja finantseerimisasutused tegema kõik endast oleneva, et suuniseid ja soovitusi järgida.

23. Pädevad asutused, kes järgivad või kavatsevad järgida käesolevaid suuniseid, peaksid need asjakohasel viisil lisama oma õigus- või järelevalveraamistikku.
24. Pädevad asutused peavad kahe kuu jooksul pärast tõlgitud versioonide väljaandmist EIOPA-le kinnitama, kas nad järgivad või kavatsevad järgida käesolevaid suuniseid, ja esitama mittejärgimise põhjused.
25. Kui selle tähtaja jooksul vastust ei saada, käsitatakse pädevaid asutusi teateid mittetäitvatena ja neist sellisena ka teatatakse.

LÄBIVAATAMIST KÄSITLEV LÕPPSÄTE

26. EIOPA vaatab käesolevad suunised läbi.