

8. februar 2020

Indsæt Margin
info eller slet
felt

RETNINGSLINJER

om mangfoldighed i forbindelse med
udvælgelse af medlemmer til bestyrelse eller
direktion

EIOPA-BoS-25/392
Vedtaget den 29. september 2025

RETNINGSLINJER FOR BEGREBET MANGFOLDIGHED I FORBINDELSE MED UDVÆLGELSE AF MEDLEMMER AF BESTYRELSE ELLER DIREKTION

INDLEDNING

1. I overensstemmelse med artikel 16 i forordning (EU) nr. 1094/2010 (EIOPA-forordningen)¹ og artikel 41, stk. 1, i direktiv 2009/138/EF (Solvens II-direktivet)² udsteder EIOPA disse retningslinjer om begrebet mangfoldighed, der skal tages i betragtning ved udvælgelsen af medlemmer af forsikrings- og genforsikringsselskabers bestyrelse og direktion (samlet benævnt "selskaber").
2. Mangfoldighed fører til en bredere vifte af erfaring, viden, færdigheder og værdier i bestyrelse og direktion og er en af de faktorer, der forbedrer dens funktion og adresserer fænomenet gruppetænkning. En mere mangfoldig bestyrelse og direktion kan fremme uafhængige meninger og konstruktive udfordringer i beslutningsprocessen. Mangfoldighed vil sammen med en passende hensyntagen til inklusion bidrage til at sikre, at der tages hensyn til medlemmernes forskellige perspektiver og holdninger i bestyrelsen og direktionen.
3. En mangfoldig sammensætning inden for bestyrelse og direktion kan opnås ved at tage hensyn til aspekter som uddannelsesmæssig og erhvervmæssig baggrund, alder, køn og geografisk herkomst. I den forbindelse er en kønsbalanceret sammensætning af bestyrelse og direktion af særlig betydning. Dette anerkendes i Solvens II-direktivet og kommer også til udtryk i andre initiativer på EU-plan, der har til formål at forbedre mangfoldigheden af kønnene.³
4. Disse retningslinjer er rettet til de kompetente myndigheder som defineret i artikel 4, stk. 2, i forordning (EU) nr. 1094/2010.
5. Med henblik på disse retningslinjer er der udarbejdet følgende definitioner:

Mangfoldighed er , hvor karakteristikkene af bestyrelses- og direktionsmedlemmerne, herunder deres uddannelses- og erhvervmæssige baggrund, køn, alder og geografiske herkomst, er forskellige i et omfang, der giver mulighed for forskellige synspunkter inden for bestyrelsen og direktionen.
6. Hvis begreberne ikke er defineret i disse retningslinjer, har de den betydning, der er defineret i de retsakter, der henvises til i indledningen.
7. Retningslinjerne finder anvendelse på alle selskaber, uanset deres ledelsesstrukturer (enstrengt ledelse, tostrengt ledelse eller andre strukturer), uden at der slås til lyd for eller foretrækkes nogen specifik struktur.

¹ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1094/2010 af 24. november 2010 om oprettelse af en europæisk tilsynsmyndighed (Den Europæiske Tilsynsmyndighed for Forsikrings- og Arbejdsmarkedspensionsordninger), om ændring af afgørelse nr. 716/2009/EF og om ophævelse af Kommissionens afgørelse 2009/79/EF (EUT L 331 af 15.12.2010, s. 48).

² Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/138/EF af 25. november 2009 om adgang til og udøvelse af forsikrings- og genforsikringsvirksomhed (Solvens II) (EUT L 335 af 17.12.2009, s. 1).

³ [Ligestilling mellem kønnene – Europa-Kommissionen \(europa.eu\)](#).

8. Retningslinjerne gælder både for de enkelte selskaber og tilsvarende for koncerner.⁴
9. Retningslinjerne har til formål at sikre tværsektoriel overensstemmelse med rammerne for mangfoldighed i andre finansielle sektorer. Disse retningslinjer er derfor så vidt muligt tilpasset afsnit V ("Mangfoldighed i ledelsesorganet") i ESMA's og EBA's fælles Retningslinjer for egnethedsvurdering af medlemmer af ledelsesorganet og personer med nøglefunktioner i henhold til direktiv 2013/36/EU og direktiv 2014/65/EU.⁵
10. Retningslinjerne finder anvendelse fra den 30. januar 2027.

RETNINGSLINJE 1 – PROPORTIONALITET

11. Selskaberne bør tage hensyn til arten, omfanget og kompleksiteten af deres aktiviteter, når de udvikler og gennemfører en politik, der fremmer mangfoldigheden i bestyrelse og direktion og de processer, der er omhandlet i disse retningslinjer. Dette bør ikke føre til en undtagelse fra kravet om at indføre en politik til fremme af mangfoldighed i bestyrelsen og direktionen og fastsætte kvantitative mål, som krævet i artikel 41, stk. 1, i Solvens II-direktivet.

RETNINGSLINJE 2 – MANGFOLDIGHEDSPOLITIK

12. I overensstemmelse med artikel 41, stk. 1, i Solvens II-direktivet bør selskaberne udvikle og gennemføre en politik, der fremmer mangfoldighed, herunder kønsbalance, i bestyrelse og direktion for at fremme en mangfoldig sammensætning af medlemmerne. Den bør sigte mod at tilvejebringe en bred vifte af kvaliteter og kompetencer både i forbindelse med rekruttering af medlemmer af bestyrelse og direktion og løbende for at opnå en bred vifte af synspunkter og erfaringer og lette uafhængige udtalelser og forsvarlig beslutningstagning inden for bestyrelsen og direktionen.

RETNINGSLINJE 3 – MANGFOLDIGHEDSASPEKTER

13. Mangfoldighedspolitikken bør som minimum henvise til følgende mangfoldighedsaspekter: Uddannelses- og erhvervsmæssig baggrund, køn, alder og, navnlig for selskaber, der har internationale aktiviteter, geografisk herkomst, medmindre medtagelsen af geografisk herkomst er ulovlig i henhold til national ret.

RETNINGSLINJE 4 – KVANTITATIVE MÅL VEDRØRENDE KØNSBALANCE

14. Selskaberne bør tilstræbe en passende kønsbalance i bestyrelse og direktion og sikre, at princippet om lige muligheder overholdes ved udvælgelsen af medlemmerne.
15. Selskaberne bør angive en passende tidsramme, inden for hvilken de individuelle kvantitative mål vedrørende kønsbalance i bestyrelse og direktion bør opfyldes, og hvordan de vil blive opfyldt. Hvor det er relevant, bør mangfoldighedspolitikken sikre, at både bestyrelse og direktion i sin

⁴ Artikel 212, stk. 1, i direktiv 2009/138/EF.

⁵ ESMA35-36-2319 og EBA/GL/2021/06.

ledelsesfunktion og i sin tilsynsfunktion hver især har en passende kønsbalance. Med forbehold af gældende regler i national ret kan de kvantitative mål fastlægges for bestyrelsen og direktionen som helhed.

16. Ved fastsættelsen af kvantitative mål for kønsbalance bør selskaberne tage hensyn til benchmarkingresultater for mangfoldighed, der offentliggøres af tilsynsmyndigheder eller andre relevante internationale organer eller organisationer.

RETNINGSLINJE 5 – MEDARBEJDERREPRÆSENTATION

17. Mangfoldighedspolitikken kan omfatte medarbejderrepræsentation inden for bestyrelsen for at tilføje daglig praktisk viden om og erfaring med selskabets interne arbejde og for at sikre, at der tages hensyn til medarbejdernes interesser.
18. At have medarbejderrepræsentanter, hvor det kræves i henhold til national ret, af et underrepræsenteret køn alene er ikke tilstrækkeligt til at sikre, at bestyrelsen har en passende kønsbalance.

RETNINGSLINJE 6 – HYPPIGHED AF GENNEMGANG OG DOKUMENTATION

19. Selskaberne bør årligt dokumentere deres overholdelse af de mål, der er fastsat i deres mangfoldighedspolitik. Hvis mangfoldighedsmålene, herunder de kvantitative mål vedrørende kønsbalance, ikke er opfyldt, bør selskaberne dokumentere årsagerne hertil, de foranstaltninger, der skal træffes, og den respektive tidsramme for at sikre, at mangfoldighedsmålene vil blive opfyldt.

RETNINGSLINJE 7 – MANGFOLDIGHEDSPOLITIK FOR PERSONALET

20. Selskaberne bør gennemføre en mangfoldighedspolitik for personalet, herunder karriereplanlægningsaspekter og foranstaltninger til at sikre ligebehandling af og lige muligheder for personale af forskelligt køn. Sådanne foranstaltninger bør omfatte, at der også tages hensyn til aspektet om en passende kønsbalance, når der udvælges personale til ledende stillinger, eller når der tilbydes lederuddannelse. Hvis selskabet nedsætter et nomineringsudvalg, bør dets sammensætning så vidt muligt være kønsbalanceret.

RETNINGSLINJE 8 – BEKÆMPELSE AF FORSKELSBEHANDLING

21. For at understøtte en mangfoldig sammensætning af bestyrelse og direktion bør selskaberne have politikker, der sikrer, at der ikke finder forskelsbehandling sted på grund af køn, race, hudfarve, etnisk eller social oprindelse, genetiske anlæg, religion eller tro, tilhørsforhold til et nationalt mindretal, formueforhold, fødsel, handicap, alder eller seksuel orientering.

OVERHOLDELSE OG INDBERETNINGSREGLER

22. Dette dokument indeholder retningslinjer udstedt i henhold til artikel 16 i EIOPA-forordningen. I henhold til artikel 16, stk. 3, i EIOPA-forordningen bestræber de kompetente myndigheder og finansielle institutioner sig på at efterleve retningslinjer og henstillinger bedst muligt.
23. Kompetente myndigheder, der efterlever eller agter at efterleve disse retningslinjer, indarbejder dem i deres regulerings- eller tilsynsmæssige rammer på passende vis.
24. Kompetente myndigheder underretter EIOPA om, hvorvidt de efterlever eller agter at efterleve disse retningslinjer, og de angiver deres begrundelse for eventuelt manglende efterlevelse, senest to måneder efter udstedelsen af de oversatte versioner.
25. Hvis de kompetente myndigheder ikke har svaret inden denne dato, anses de for ikke at efterleve indberetningen og vil blive indberettet i overensstemmelse hermed.

AFSLUTTENDE BESTEMMELSE OM REVISION

26. Disse retningslinjer revideres af EIOPA.