

8. Februar 2020

LEITLINIEN

LEITLINIEN

zum Begriff der Vielfalt bei der Auswahl der
Mitglieder des Verwaltungs-, Managements-
oder Aufsichtsorgans

EIOPA-BoS-25/392
Angenommen am 29. September 2025



eiopa

European Insurance and
Occupational Pensions Authority

LEITLINIEN ZUM BEGRIFF DER VIELFALT BEI DER AUSWAHL DER MITGLIEDER DES VERWALTUNGS-, MANAGEMENTS- ODER AUFSICHTSORGANS

EINLEITUNG

1. Gemäß Artikel 16 der Verordnung (EU) Nr. 1094/2010 (EIOPA-Verordnung)¹ und Artikel 41 Absatz 1 der Richtlinie 2009/138/EG (Solvabilität-II-Richtlinie) gibt die EIOPA diese Leitlinien zum Begriff der Vielfalt heraus,² die bei der Auswahl der Mitglieder des Verwaltungs-, Managements- oder Aufsichtsorgans (AMSB) von Versicherungs- und Rückversicherungsunternehmen (zusammen „Unternehmen“) zu berücksichtigen sind.
2. Vielfalt führt zu einem breiteren Spektrum an Erfahrungen, Wissen, Fähigkeiten und Werten im AMSB und ist einer der Faktoren, die seine Funktionsweise verbessern und dem Phänomen des Gruppendenkens begegnen. Ein vielfältigeres AMSB kann unabhängige Meinungen und konstruktive Herausforderungen bei der Entscheidungsfindung erleichtern. Vielfalt wird zusammen mit einer angemessenen Berücksichtigung der Inklusion dazu beitragen, dass die unterschiedlichen Perspektiven und Meinungen der Mitglieder im AMSB berücksichtigt werden.
3. Eine vielfältige Zusammensetzung innerhalb des AMSB könnte erreicht werden, indem Aspekte wie Bildungs- und Berufshintergrund, Alter, Geschlecht und geografische Herkunft berücksichtigt werden. In diesem Zusammenhang ist eine ausgewogene Zusammensetzung des AMSB von besonderer Bedeutung. Dies wird in der Solvabilität-II-Richtlinie anerkannt und kommt auch in anderen Initiativen auf EU-Ebene zum Ausdruck, die auf die Verbesserung der Geschlechtervielfalt abzielen.³
4. Diese Leitlinien richten sich an die zuständigen Behörden im Sinne von Artikel 4 Nummer 2 der Verordnung (EU) Nr. 1094/2010.
5. Für die Zwecke dieser Leitlinien wurden die folgenden Begriffsbestimmungen entwickelt:
 - Vielfalt bezeichnet die Situation, in der sich die Merkmale der Mitglieder des AMSB, einschließlich ihres Bildungs- und Berufshintergrunds, ihres Geschlechts, ihres Alters und ihrer geografischen Herkunft, in einem Ausmaß unterscheiden, das eine Vielzahl von Ansichten innerhalb des AMSB ermöglicht.
6. Sofern in diesen Leitlinien nicht definiert, haben die Begriffe die Bedeutung, die in den in der Einleitung genannten Rechtsakten festgelegt ist.

¹ Verordnung (EU) Nr. 1094/2010 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. November 2010 zur Errichtung einer Europäischen Aufsichtsbehörde (Europäische Aufsichtsbehörde für das Versicherungswesen und die betriebliche Altersversorgung), zur Änderung des Beschlusses Nr. 716/2009/EG und zur Aufhebung des Beschlusses 2009/79/EG der Kommission (ABl. L 331 vom 15.12.2010, S. 48).

² Richtlinie 2009/138/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. November 2009 betreffend die Aufnahme und Ausübung der Versicherungs- und der Rückversicherungstätigkeit (Solvabilität II) (ABl. L 335 vom 17.12.2009, S. 1).

³ [Gleichstellung der Geschlechter – Europäische Kommission \(europa.eu\)](#)

7. Die Leitlinien gelten für alle Unternehmen, unabhängig von ihren Governance-Strukturen (monistische System, dualistisches System oder andere Strukturen), ohne eine bestimmte Struktur zu befürworten oder zu bevorzugen.
8. Die Leitlinien gelten sowohl für einzelne Unternehmen als auch *sinngemäß* für Gruppen.⁴
9. Die Leitlinien zielen darauf ab, eine sektorübergreifende Kohärenz mit den die Vielfalt betreffenden Rahmenregelungen anderer Finanzsektoren zu gewährleisten. Daher werden diese Leitlinien so weit wie möglich an Titel V („Diversität im Leitungsorgan“) der gemeinsamen Leitlinien von ESMA und EBA zur Bewertung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans und Inhabern von Schlüsselfunktionen gemäß der Richtlinie 2013/36/EU und der Richtlinie 2014/65/EU angeglichen.⁵
10. Die Leitlinien gelten ab dem 30. Januar 2027.

LEITLINIE 1 – PROPORTIONALITÄT

11. Bei der Entwicklung und Umsetzung einer Politik zur Förderung der Vielfalt im AMSB und der in diesen Leitlinien genannten Verfahren sollten die Unternehmen der Art, dem Umfang und der Komplexität ihrer Tätigkeiten Rechnung tragen. Dies sollte nicht zu einer Ausnahme von der Verpflichtung zur Einführung einer Politik zur Förderung der Vielfalt im AMSB und zur Festlegung quantitativer Ziele gemäß Artikel 41 Absatz 1 der Solvabilität-II-Richtlinie führen.

LEITLINIE 2 – LEITLINIE ZUR FÖRDERUNG DER VIELFALT

12. Gemäß Artikel 41 Absatz 1 der Solvabilität-II-Richtlinie sollten Unternehmen im AMSB eine Leitlinie zur Förderung der Vielfalt, einschließlich eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses, entwickeln und umsetzen, um eine vielfältige Zusammensetzung der Mitglieder zu fördern. Sie sollte darauf abzielen, sowohl bei der Berufung von Mitgliedern des AMSB als auch kontinuierlich ein breites Spektrum an Qualitäten und Kompetenzen bereitzustellen, um eine Vielfalt von Ansichten und Erfahrungen zu erreichen und unabhängige Stellungnahmen und eine fundierte Entscheidungsfindung innerhalb des AMSB zu erleichtern.

LEITLINIE 3 – ASPEKTE DER VIELFALT

13. Die Leitlinie zur Förderung der Vielfalt sollte sich mindestens auf folgende Vielfaltsaspekte beziehen: Bildungs- und Berufshintergrund, Geschlecht, Alter und insbesondere bei international tätigen Unternehmen geografische Herkunft, es sei denn, die Einbeziehung geografischer Herkunft ist nach nationalem Recht rechtswidrig.

⁴ Artikel 212 Absatz 1 der Richtlinie 2009/138/EG.

⁵ ESMA35-36-2319 und EBA/GL/2021/06.

LEITLINIE 4 – QUANTITATIVE ZIELE IM ZUSAMMENHANG MIT EINEM AUSGEWOGENEN GESCHLECHTERVERHÄLTNIS

14. Die Unternehmen sollten eine angemessene Ausgewogenheit der Geschlechter innerhalb des AMSB anstreben und sicherstellen, dass bei der Auswahl ihrer Mitglieder der Grundsatz der Chancengleichheit beachtet wird.
15. Die Unternehmen sollten einen angemessenen Zeitrahmen festlegen, innerhalb dessen die einzelnen quantitativen Ziele in Bezug auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im AMSB erreicht werden sollten und wie sie erreicht werden. Gegebenenfalls sollte die Leitlinie zur Förderung der Vielfalt sicherstellen, dass das AMSB sowohl in seiner Geschäftsleitungsfunktion als auch in seiner Aufsichtsfunktion jeweils ein angemessenes Geschlechterverhältnis aufweist. Unbeschadet der geltenden nationalen Rechtsvorschriften können die quantitativen Ziele für das AMSB als Ganzes festgelegt werden.
16. Bei der Festlegung quantitativer Ziele für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis sollten Unternehmen die von Aufsichtsbehörden oder anderen einschlägigen internationalen Gremien oder Organisationen veröffentlichten Benchmarking-Ergebnisse zur Vielfalt berücksichtigen.

LEITLINIE 5 – ARBEITNEHMERVERTRETUNG

17. Die Leitlinie zur Förderung der Vielfalt kann eine Arbeitnehmervertretung innerhalb des AMSB vorsehen, um das tägliche praktische Wissen und die Erfahrung mit der internen Arbeitsweise des Unternehmens zu erweitern und sicherzustellen, dass die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt werden.
18. Mitgliedern der Arbeitnehmervertretung, sofern sie nach nationalem Recht erforderlich sind, eines unterrepräsentierten Geschlechts zu haben, reicht allein nicht aus, um sicherzustellen, dass das AMSB eine angemessene Ausgewogenheit der Geschlechter aufweist.

LEITLINIE 6 – HÄUFIGKEIT DER ÜBERPRÜFUNG UND DOKUMENTATION

19. Die Unternehmen sollten jährlich dokumentieren, dass sie die in ihrer Leitlinie zur Förderung der Vielfalt festgelegten Ziele einhalten. Falls Ziele zur Förderung der Vielfalt, einschließlich der quantitativen Ziele in Bezug auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis, nicht erreicht wurden, sollten die Unternehmen die Gründe, die zu ergreifenden Maßnahmen und den jeweiligen Zeitrahmen dokumentieren, um sicherzustellen, dass die Ziele zur Förderung der Vielfalt erreicht werden.

LEITLINIE 7 – LEITLINIE ZUR FÖRDERUNG DER VIelfALT FÜR BESCHÄFTIGTE

20. Die Unternehmen sollten eine Leitlinie zur Förderung der Vielfalt bei den Beschäftigten umsetzen, die auch Aspekte der Laufbahnplanung und Maßnahmen zur Gewährleistung der Gleichbehandlung und der Chancengleichheit von Beschäftigten unterschiedlichen Geschlechts umfasst. Zu diesen Maßnahmen sollte gehören, dass der Aspekt einer angemessenen Ausgewogenheit der Geschlechter auch bei der Auswahl von Beschäftigten für Führungspositionen oder bei der Durchführung von Managementschulungen berücksichtigt wird. Wenn das

Unternehmen einen Nominierungsausschuss einrichtet, sollte seine Zusammensetzung nach Möglichkeit ausgewogen sein.

LEITLINIE 8 – DISKRIMINIERUNGSBEKÄMPFUNG

21. Um eine vielfältige Zusammensetzung des AMSB zu unterstützen, sollten die Unternehmen über Strategien verfügen, die sicherstellen, dass es keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Religion oder Weltanschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung erfolgt.

VORSCHRIFTEN ZUR EINHALTUNG UND BERICHTERSTATTUNG

22. Dieses Dokument enthält Leitlinien gemäß Artikel 16 der Verordnung (EU) Nr. 1094/2010. Gemäß Artikel 16 Absatz 3 der genannten Verordnung sind die zuständigen Behörden und Finanzinstitute verpflichtet, alle Anstrengungen zu unternehmen, um den Leitlinien und Empfehlungen nachzukommen.
23. Die zuständigen Behörden, die diese Leitlinien einhalten oder einhalten wollen, sollten sie in geeigneter Weise in ihren Regulierungs- oder Aufsichtsrahmen aufnehmen.
24. Die zuständigen Behörden müssen der EIOPA innerhalb von zwei Monaten nach Ausstellung der übersetzten Fassungen unter Angabe von Gründen bestätigen, ob sie diese Leitlinien einhalten oder einhalten wollen.
25. Geht innerhalb dieser Frist keine Antwort ein, werden die zuständigen Behörden als nicht konform mit der Berichterstattung betrachtet und als solche gemeldet.

SCHLUSSBESTIMMUNG ZUR ÜBERPRÜFUNG

26. Diese Leitlinien werden von der EIOPA überprüft.