

8 februari 2020

RICHTSNOEREN

RICHTSNOEREN

betreffende het begrip diversiteit bij de selectie van leden van het bestuurs-, leidinggevend of toezichthoudend orgaan

Eiopa-BoS-25/392
Vastgesteld op 29 september 2025



eiopa

European Insurance and
Occupational Pensions Authority

RICHTSNOEREN INZAKE HET BEGRIP DIVERSITEIT BIJ DE SELECTIE VAN LEDEN VAN HET BESTUURS-, LEIDINGGEVEND OF TOEZICHTHOUDEND ORGAAN

INLEIDING

1. Overeenkomstig artikel 16 van Verordening (EU) nr. 1094/2010 (EAVB-verordening)¹ en artikel 41,2 lid 1, van Richtlijn 2009/138/EG (Solvabiliteit II-richtlijn) vaardigt de EAVB deze richtsnoeren uit over het begrip diversiteit waarmee rekening moet worden gehouden bij de selectie van leden van het bestuurs-, leidinggevend of toezichthoudend orgaan (“administrative, management or supervisory body”, AMSB) van verzekerings- en herverzekeringsondernemingen (gezamenlijk “ondernemingen”).
2. Diversiteit leidt tot een breder scala aan ervaring, kennis, vaardigheden en waarden in het AMSB en is een van de factoren die het functioneren van het AMSB verbetert en groepsdenken voorkomt. Een meer diverse AMSB kan onafhankelijke meningen en constructieve uitdagingen in het besluitvormingsproces vergemakkelijken. Diversiteit en voldoende aandacht voor inclusie zullen ertoe bijdragen dat binnen het AMSB rekening wordt gehouden met de uiteenlopende perspectieven en meningen van de leden van het AMSB.
3. Een diverse samenstelling binnen het AMSB kan worden bereikt door rekening te houden met aspecten als opleidings- en beroepsachtergrond, leeftijd, geslacht en geografische herkomst. In dit verband is een genderevenwichtige samenstelling van het AMSB van bijzonder belang. Dit wordt erkend in de Solvabiliteit II-richtlijn en ook tot uitdrukking gebracht in andere initiatieven op EU-niveau die gericht zijn op het verbeteren van de genderdiversiteit..³
4. Deze richtsnoeren zijn gericht tot de bevoegde autoriteiten in de zin van artikel 4, lid 2, van Verordening (EU) nr. 1094/2010.
5. Voor de toepassing van deze richtsnoeren is de volgende definitie ontwikkeld:

Diversiteit is de situatie waarin de kenmerken van de leden van het AMSB, met inbegrip van hun opleidings- en beroepsachtergrond, geslacht, leeftijd en geografische herkomst, zodanig verschillen dat binnen de AMSB een verscheidenheid aan standpunten mogelijk is.
6. Indien niet gedefinieerd in deze richtsnoeren, hebben de termen de betekenis die is gedefinieerd in de in de inleiding genoemde rechtshandelingen.

¹ Verordening (EU) nr. 1094/2010 van het Europees Parlement en de Raad van 24 november 2010 tot oprichting van een Europese toezichthoudende autoriteit (Europese Autoriteit voor verzekeringen en bedrijfspensioenen), tot wijziging van Besluit nr. 716/2009/EG en tot intrekking van Besluit 2009/79/EG van de Commissie (PB L 331 van 15.12.2010, blz. 48).

² Richtlijn 2009/138/EG van het Europees Parlement en de Raad van 25 november 2009 betreffende de toegang tot en uitoefening van het verzekerings- en het herverzekeringsbedrijf (Solvabiliteit II) (PB L 335 van 17.12.2009, blz. 1).

³ [Gendergelijkheid - Europese Commissie \(europa.eu\)](http://europa.eu)

7. De richtsnoeren zijn van toepassing op alle ondernemingen, ongeacht hun bestuursstructuur (one-tier board, dualistische board of andere structuren), zonder te pleiten voor of de voorkeur te geven aan een specifieke structuur.
8. De richtsnoeren gelden zowel voor individuele ondernemingen als *mutatis mutandis* voor groepen.⁴
9. De richtsnoeren hebben tot doel de sectoroverschrijdende samenhang met het diversiteitskader voor andere financiële sectoren te waarborgen. Daarom zijn deze richtsnoeren voor zover mogelijk afgestemd op titel V (“Diversiteit binnen het leidinggevend orgaan”) van de gezamenlijke ESMA- en EBA-richtsnoeren voor de beoordeling van de geschiktheid van leden van het leidinggevend orgaan en medewerkers met een sleutelfunctie uit hoofde van Richtlijn 2013/36/EU en Richtlijn 2014/65/EU.⁵
10. De richtsnoeren zijn van toepassing met ingang van 30 januari 2027.

RICHTSNOER 1 — EVENREDIGHEID

11. Ondernemingen moeten bij de ontwikkeling en uitvoering van een beleid ter bevordering van diversiteit in het AMSB en de in deze richtsnoeren bedoelde processen rekening houden met de aard, schaal en complexiteit van hun activiteiten. Dit mag niet leiden tot een vrijstelling van de verplichting om in het AMSB een beleid ter bevordering van diversiteit in te voeren en kwantitatieve doelstellingen vast te stellen, zoals vereist door artikel 41, lid 1, van de Solvabiliteit II-richtlijn.

RICHTSNOER 2 – DIVERSITEITSBELEID

12. Overeenkomstig artikel 41, lid 1, van de Solvabiliteit II-richtlijn moeten ondernemingen in het AMSB een beleid ter bevordering van diversiteit, met inbegrip van genderevenwicht, ontwikkelen en uitvoeren om een diverse samenstelling van de leden van het AMSB te bevorderen. Het moet voorzien in een breed scala aan kwaliteiten en competenties, zowel bij de aanwerving van leden van het AMSB als op permanente basis, om een verscheidenheid aan standpunten en ervaringen tot stand te brengen en onafhankelijke meningen en gezonde besluitvorming binnen het AMSB te vergemakkelijken.

RICHTSNOER 3 – DIVERSITEITSASPECTEN

13. Het diversiteitsbeleid moet ten minste betrekking hebben op de volgende diversiteitsaspecten: opleidings- en beroepsachtergrond, geslacht, leeftijd en, met name voor ondernemingen die internationaal actief zijn, geografische herkomst, tenzij de opname van geografische herkomst volgens het nationale recht onwettig is.

⁴ Artikel 212, lid 1, van Richtlijn 2009/138/EG.

⁵ ESMA35-36-2319 en EBA/GL/2021/06.

RICHTSNOER 4 – KWANTITATIEVE DOELSTELLINGEN MET BETREKKING TOT GENDEREVENWICHT

14. Ondernemingen moeten streven naar een passend genderevenwicht binnen het AMSB en ervoor zorgen dat het beginsel van gelijke kansen wordt geëerbiedigd bij de selectie van haar leden.
15. Ondernemingen moeten een passend tijdschema vaststellen waarbinnen de afzonderlijke kwantitatieve doelstellingen met betrekking tot genderevenwicht in het AMSB moeten worden verwezenlijkt en hoe deze zullen worden verwezenlijkt. In voorkomend geval moet het diversiteitsbeleid ervoor zorgen dat het AMSB zowel in zijn bestuurlijk als toezichthoudend orgaan een passend genderevenwicht heeft. Onverminderd de toepasselijke regels van nationaal recht kunnen de kwantitatieve doelstellingen voor het AMSB als geheel worden vastgesteld.
16. Bij het vaststellen van kwantitatieve doelstellingen inzake genderevenwicht moeten ondernemingen rekening houden met door toezichthoudende autoriteiten of andere relevante internationale organen of organisaties gepubliceerde resultaten op het gebied van diversiteitsbenchmarking.

RICHTSNOER 5 – VERTEGENWOORDIGING VAN WERKNEMERS

17. Het diversiteitsbeleid kan voorzien in werknemersvertegenwoordiging binnen het AMSB om dagelijkse praktische kennis en ervaring van de interne werking van de onderneming toe te voegen en ervoor te zorgen dat rekening wordt gehouden met de belangen van het personeel.
18. De aanwezigheid van werknemersvertegenwoordigers, indien vereist op grond van het nationale recht, van een ondervertegenwoordigd geslacht alleen is niet voldoende om ervoor te zorgen dat het AMSB een passend genderevenwicht heeft.

RICHTSNOER 6 – FREQUENTIE VAN TOETSING EN DOCUMENTATIE

19. Ondernemingen moeten jaarlijks vastleggen of zij voldoen aan de doelstellingen van hun diversiteitsbeleid. Indien diversiteitsdoelstellingen, met inbegrip van de kwantitatieve doelstellingen met betrekking tot genderevenwicht, niet zijn verwezenlijkt, moeten ondernemingen de redenen daarvoor, de te nemen maatregelen en het respectieve tijdschema vastleggen om ervoor te zorgen dat de diversiteitsdoelstellingen worden verwezenlijkt.

RICHTSNOER 7 – DIVERSITEITSBELEID VOOR PERSONEEL

20. Ondernemingen moeten een diversiteitsbeleid voor personeel voeren, met inbegrip van aspecten van loopbaanplanning en maatregelen om gelijke behandeling en kansen voor personeel van verschillend geslacht te waarborgen. Dergelijke maatregelen moeten onder meer inhouden dat bij de selectie van personeel voor managementfuncties of bij het aanbieden van managementopleidingen ook rekening wordt gehouden met het aspect van een passend genderevenwicht. Wanneer de onderneming een benoemingscommissie instelt, moet de samenstelling ervan waar mogelijk genderevenwichtig zijn.

RICHTSNOER 8 – DISCRIMINATIEBESTRIJDING

21. Om een diverse samenstelling van het AMSB te ondersteunen, moeten ondernemingen een beleid hebben dat ervoor zorgt dat er geen discriminatie plaatsvindt op grond van geslacht, ras, huidskleur, etnische of sociale afkomst, genetische kenmerken, godsdienst of overtuiging, het behoren tot een nationale minderheid, eigendom, geboorte, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid.

NALEVINGS- EN RAPPORTAGEREGELS

22. Dit document bevat richtsnoeren uit hoofde van artikel 16 van Verordening (EU) nr. 1094/2010. Overeenkomstig artikel 16, lid 3, van die verordening moeten de bevoegde autoriteiten en financiële instellingen alles in het werk stellen om aan de richtsnoeren en aanbevelingen te voldoen.
23. Bevoegde autoriteiten die deze richtsnoeren naleven of voornemens zijn na te leven, moeten deze op passende wijze in hun regelgevings- of toezichtkader opnemen.
24. De bevoegde autoriteiten moeten binnen twee maanden na de afgifte van de vertaalde versies aan EIOPA bevestigen of zij deze richtsnoeren naleven of voornemens zijn na te leven, met opgave van de redenen voor niet-naleving.
25. Indien binnen deze termijn geen antwoord is ontvangen, worden de bevoegde autoriteiten als niet-conform met de rapportage beschouwd en als zodanig gerapporteerd.

SLOTBEPALING INZAKE HERZIENINGEN

26. Deze richtsnoeren zullen door EIOPA worden herzien.