

8 februari 2020

RIKTLINJER

RIKTLINJER

om mångfald vid utseende av ledamöter till
förvaltnings-, lednings- eller tillsynsorganet

Eiopa-BoS-25/392
Antagen den 29 september 2025



eiopa

European Insurance and
Occupational Pensions Authority

RIKTLINJER OM MÅNGFALD VID UTSEENDE AV LEDAMÖTER TILL FÖRVALTNINGS-, LEDNINGS- ELLER TILLSYNSORGANET

INLEDNING

1. I enlighet med artikel 16 i förordning (EU) nr 1094/2010 (Eiopa-förordningen)¹ och artikel 41.1 i direktiv 2009/138/EG (Solvens II-direktivet)² utfärdar Eiopa dessa riktlinjer avseende mångfald som ska beaktas vid utseende av ledamöter i förvaltnings-, lednings- eller tillsynsorganet ("AMSB") för försäkrings- och återförsäkringsföretag (nedan gemensamt kallade "företag").
2. Mångfald leder till ett bredare spektrum av erfarenheter, kunskaper, färdigheter och värderingar i AMSB, och är en av de faktorer som förbättrar dess funktion och motverkar fenomenet grupptänkande. En mer diversifierad AMSB kan underlätta oberoende åsikter och konstruktivt ifrågasättande i beslutsprocessen. Mångfald, tillsammans med ett tillräckligt beaktande av inkludering, kommer att bidra till att säkerställa att ledamöternas olika perspektiv och åsikter beaktas inom AMS
3. En mångsidig sammansättning av AMSB skulle kunna uppnås genom att beakta exempelvis utbildnings- och yrkesbakgrund, ålder, kön och geografiskt ursprung. I detta sammanhang har en jämn könsfördelning i AMSB särskild betydelse. Detta kommer till uttryck i Solvens II-direktivet och även i andra initiativ på EU-nivå som syftar till att förbättra jämställdheten.³
4. Dessa riktlinjer riktar sig till behöriga myndigheter enligt definitionen i artikel 4.2 i förordning (EU) nr 1094/2010.
5. I dessa riktlinjer har följande definitioner utarbetats:

Mångfald innebär en situation där medlemmarnas egenskaper i AMSB, inbegripet deras utbildnings- och yrkesbakgrund, kön, ålder och geografiska ursprung, skiljer sig åt i en utsträckning som möjliggör för olika åsikter inom AMSB.
6. Om inte annat anges i dessa riktlinjer ska begrepp ha den betydelse som följer av de rättsakter som anges i inledningen.
7. Riktlinjerna gäller alla företag, oavsett styrningsstruktur (enstyrelsesystem, tvåstyrelsesystem eller andra strukturer), utan att förespråka eller föredra någon särskild struktur.
8. Riktlinjerna är tillämpliga på både enskilda företag och *i tillämpliga delar* på grupper.⁴

¹ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1094/2010 av den 24 november 2010 om inrättande av en europeisk tillsynsmyndighet (Europeiska försäkrings- och tjänstepensionsmyndigheten), om ändring av beslut nr 716/2009/EG och om upphävande av kommissionens beslut 2009/79/EG (EUT L 331, 15.12.2010, s. 48).

² Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/138/EG av den 25 november 2009 om upptagande och utövande av försäkrings- och återförsäkringsverksamhet (Solvens II) (EUT L 335, 17.12.2009, s. 1).

³ [Jämställdhet – Europeiska kommissionen \(europa.eu\)](http://jämställdhet-eu.europa.eu)

⁴ Artikel 212.1 i direktiv 2009/138/EG.

9. Riktlinjerna syftar till att säkerställa sektorsövergripande överensstämmelse med andra finansiella sektorers regelverk om mångfald. Dessa riktlinjer är därför i möjligaste mån anpassade till avdelning V ("Mångfald inom ledningsorganet") i Esmas och EBA:s gemensamma riktlinjer för bedömning av lämpligheten hos ledamöter i ledningsorganet och innehavare av nyckelfunktioner enligt direktiv 2013/36/EU och direktiv 2014/65/EU.⁵
10. Riktlinjerna ska tillämpas från och med den 30 januari 2027.

RIKTLINJE 1 – PROPORTIONALITET

11. Företag bör beakta verksamhetens art, omfattning och komplexitet när de utarbetar och genomför en policy som främjar mångfald i AMSB och de processer som avses i dessa riktlinjer. Detta bör inte leda till ett undantag från kravet att införa en policy som främjar mångfald i AMSB och att fastställa kvantitativa mål i enlighet med artikel 41.1 i Solvens II-direktivet.

RIKTLINJE 2 – POLICY FÖR MÅNGFALD

12. I enlighet med artikel 41.1 i Solvens II-direktivet bör företag utveckla och införa en policy som främjar mångfald, inbegripet en jämn könsfördelning, i AMSB för att främja en mångsidig sammansättning av medlemmar. Den bör syfta till att tillhandahålla en bred uppsättning egenskaper och kompetenser både vid rekrytering av ledamöter till AMSB och fortlöpande för att främja olika åsikter och erfarenheter och för att underlätta oberoende åsikter och sunt beslutsfattande inom AMSB.

RIKTLINJE 3 – MÅNGFALDSASPEKTER

13. Policyn för mångfald bör åtminstone avse följande mångfaldsaspekter: utbildnings- och yrkesbakgrund, kön, ålder och, särskilt för företag som är verksamma internationellt, geografiskt ursprung, såvida inte beaktande av geografiskt ursprung strider mot nationell rätt.

RIKTLINJE 4 – KVANTITATIVA MÅL AVSEENDE JÄMN KÖNSFÖRDELNING

14. Företagen bör sträva efter en lämplig könsfördelning inom AMSB och se till att principen om lika möjligheter respekteras när de utser sina medlemmar.
15. Företagen bör ange en lämplig tidsram inom vilken de enskilda kvantitativa målen för en jämn könsfördelning i AMSB bör uppnås och hur detta ska ske. I förekommande fall bör policyn för mångfald säkerställa att AMSB i dess ledningsfunktion respektive tillsynsfunktion, vardera uppnår en lämplig könsfördelning. Utan att det påverkar tillämpliga nationella regler får de kvantitativa målen fastställas för AMSB som helhet.

⁵ ESMA35-36-2319 och EBA/GL/2021/06.

16. Vid fastställande av sådana kvantitativa mål för jämn könsfördelning bör företag beakta relevanta jämförelser (benchmarking) av mångfald som offentliggörs av tillsynsmyndigheter eller andra relevanta internationella organ eller organisationer.

RIKTLINJE 5 – ARBETSTAGARREPRESENTATION

17. Policyn för mångfald kan omfatta arbetstagarrepresentation inom AMSB för att tillföra praktisk kunskap och erfarenhet av den löpande verksamheten och för att säkerställa att de anställdas intressen beaktas.
18. Att enbart ha arbetstagarrepresentanter, när så krävs enligt nationell rätt, av ett underrepresenterat kön är inte tillräckligt för att säkerställa en lämplig könsfördelning i AMSB.

RIKTLINJE 6 – INTERVALL FÖR ÖVERSYN OCH DOKUMENTATION

19. Företagen bör årligen dokumentera sin efterlevnad av de mål som fastställts i deras policy för mångfald. Om mångfaldsmålen, inbegripet de kvantitativa mål som rör en jämn könsfördelning, inte har uppnåtts bör företagen dokumentera skälen för detta, vilka åtgärder som ska vidtas och inom vilken tidsram, för att säkerställa att mångfaldsmålen kommer att uppnås.

RIKTLINJE 7 – POLICY FÖR MÅNGFALD FÖR PERSONALEN

20. Företagen bör genomföra en policy för mångfald för personalen, inbegripet karriärplaneringsaspekter och åtgärder för att säkerställa likabehandling och lika möjligheter för personal av olika kön. Detta bör bland annat innebära att en lämplig könsfördelning beaktas vid urval till ledande befattningar och vid genomförande av ledarskapsutbildningar. Om företaget inrättar en nomineringskommitté bör dess sammansättning, i den mån det är möjligt, vara jämnt könsfördelad.

RIKTLINJE 8 – ICKE-DISKRIMINERING

21. För att stödja en mångsidig sammansättning av AMSB bör företagen ha riktlinjer som säkerställer att det inte förekommer någon diskriminering på grund av kön, ras, hudfärg, etniskt eller socialt ursprung, genetiska egenskaper, religion eller övertygelse, tillhörighet till nationell minoritet, egendom, börd, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning.

EFTERLEVNADS- OCH RAPPORTERINGSREGLER

22. Detta dokument innehåller riktlinjer som utfärdats i enlighet med artikel 16 i Eiopa-förordningen. I enlighet med artikel 16.3 i Eiopa-förordningen är behöriga myndigheter och finansiella institut skyldiga att göra sitt yttersta för att följa riktlinjer och rekommendationer.
23. Behöriga myndigheter som följer eller avser att följa dessa riktlinjer bör införliva dem i sitt rättsliga ramverk eller tillsynsram på lämpligt sätt.

24. De behöriga myndigheterna ska bekräfta för Eiopa om de följer eller avser att följa dessa riktlinjer, och ange orsaker till bristande efterlevnad, inom två månader efter utfärdandet av de översatta versionerna.
25. Avsaknad av ett svar inom denna tidsfrist kommer att betraktas som att de behöriga myndigheterna inte uppfyller kraven på rapportering, och de kommer då att redovisas enligt denna bedömning.

SLUTBESTÄMMELSE OM ÖVERSYN

26. Dessa riktlinjer kommer att bli föremål för en översyn av Eiopa.