

Communication

Interne

Bruxelles, le 12 avril 2023

Référence: NBB_2023_04

vosre correspondant:
Nicolas Strypstein
tél. +32 2 221 44 74
nicolas.strypstein@nbb.be

Diversité - Analyses comparatives EBA et BNB et attentes prudentielles

Champ d'application

- Etablissements de crédit de droit belge,
- Sociétés de bourse de droit belge,
- Succursales établies en Belgique d'établissements de crédit et de sociétés de bourse relevant du droit d'États qui ne sont pas membres de l'Espace économique européen,
- Dans le cadre du contrôle consolidé ou sous-consolidé, les compagnies financières (mixtes) approuvées ou désignées de droit belge¹.

Les entités qui tombent dans le champ d'application de la présente communication sont désignées ci-après par le vocable « établissements financiers ».

Résumé/Objectifs

En application de l'article 31 de la loi bancaire² et de l'article 29 de la loi de contrôle des sociétés de bourse³, les établissements financiers doivent: (i) élaborer une politique de diversité faisant au moins référence aux aspects suivants: l'âge, le genre, le parcours éducatif, le parcours professionnel et, pour les établissements évoluant au niveau international, l'origine géographique, (ii) fixer un objectif à atteindre en ce qui concerne la représentation du genre sous-représenté au sein de l'organe légal d'administration et (iii) élaborer une politique destinée à accroître le nombre de représentants de ce genre.

Dans ce cadre, la Banque nationale de Belgique (la Banque) fait part des résultats de la dernière analyse comparative des pratiques en matière de diversité et d'écart de rémunération hommes / femmes réalisée par l'Autorité bancaire européenne (European Banking Authority ou EBA) ainsi que de l'analyse comparative qu'elle a effectuée au niveau belge. Il en ressort globalement que les progrès réalisés ces dernières années en matière de représentation du genre sous-représenté au sein des organes de gestion des établissements financiers sont encore trop limités et qu'un changement de culture est attendu de ces établissements ainsi qu'une mise en œuvre correcte de la législation, tant dans la lettre que dans l'esprit.

La Banque attend donc des établissements financiers qu'ils accélèrent leurs efforts en la matière.

¹ En ce qui concerne les compagnies financières (mixtes) approuvées ou désignées de droit belge, les obligations en matière de diversité s'appliquent, non pas à titre individuel, mais de manière indirecte sur une base consolidée ou sous-consolidée.

² Loi du 25 avril 2014 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit.

³ Loi du 20 juillet 2022 relative au statut et au contrôle des sociétés de bourse.

Madame,
Monsieur,

La diversité est aujourd'hui une question de société importante qui s'inscrit dans un idéal de cohésion et d'équité pour les prochaines générations. Plus que jamais, les établissements financiers ont une responsabilité sociétale en participant au développement d'une culture diversifiée et inclusive.

Dans ce contexte, la Banque, de même que la Banque centrale européenne⁴, soutient la promotion de la diversité. Des organes de gestion plus diversifiés contribuent à améliorer la prise de décision concernant les stratégies et la prise de risque en intégrant un éventail plus large de points de vue, d'opinions, d'expériences, de valeurs et d'origines.

La diversité en effet contribue à éviter la pensée de groupe, à faciliter les opinions indépendantes ainsi que la remise en question critique et à renforcer la surveillance des risques et la résilience des établissements financiers. Cela s'explique notamment par le fait que des personnes issues de milieux différents apportent des perspectives différentes. Elles sont plus à même de reconnaître les erreurs car elles sont moins susceptibles de former des préjugés fondés sur leurs propres expériences et plus enclines à remettre en cause le *statu quo*, ce qui renforce la mise en place d'une culture du risque. De cette manière, la diversité constitue un instrument de gestion des risques.

Bien que la diversité couvre un grand nombre d'aspects, elle se traduit, sur le plan prudentiel, comme un élément à prendre en compte dans la composition des organes de gestion des établissements financiers (application du principe du « *tone at the top* »), ainsi que du personnel.

La promotion de la diversité au niveau des organes de gestion, avec un accent particulier sur les questions de genres, est ancrée dans les directives européennes CRD⁵ et IFD⁶/MiFID II⁷ et dans les lois de contrôle qui les ont transposées. L'EBA a clarifié les attentes au niveau européen dans le cadre de ses orientations en matière de gouvernance interne et d'aptitude⁸. La Banque a également précisé ses attentes prudentielles au niveau belge dans le cadre de la mise à jour de son Manuel de gouvernance en octobre 2022 et de son Manuel *Fit & Proper* en décembre 2022⁹.

Ainsi, tous les établissements financiers sont tenus d'adopter une politique de promotion de la diversité au sein de l'organe légal d'administration et de fixer un objectif de représentation du genre sous-représenté au sein de cet organe ainsi qu'une politique permettant d'atteindre cet objectif. La question de la diversité ne se limite pas au genre; elle concerne également l'âge, le parcours professionnel et éducatif

⁴ La Banque centrale européenne a indiqué que la diversité est une de ses priorités dans le cadre du *Single Supervisory Mechanism* : [Supervision bancaire de la BCE: priorités prudentielles 2023 2025 du MSU \(europa.eu\)](https://www.europa.eu).

⁵ CRD - Directive 2013/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 concernant l'accès à l'activité des établissements de crédit et la surveillance prudentielle de ces établissements, modifiant la directive 2002/87/CE et abrogeant les directives 2006/48/CE et 2006/49/CE - modifiée par la directive (UE) 2019/878 du Parlement européen et du Conseil du 20 mai 2019 modifiant la directive 2013/36/UE en ce qui concerne les entités exemptées, les compagnies financières, les compagnies financières mixtes, la rémunération, les mesures et pouvoirs de surveillance et les mesures de conservation du capital.

⁶ IFD -Directive (UE) 2019/2034 du Parlement européen et du Conseil du 27 novembre 2019 concernant la surveillance prudentielle des entreprises d'investissement et modifiant les directives 2002/87/CE, 2009/65/CE, 2011/61/UE, 2013/36/UE, 2014/59/UE et 2014/65/UE.

⁷ MiFID II - Directive 2014/65/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 concernant les marchés d'instruments financiers et modifiant la directive 2002/92/CE et la directive 2011/61/UE.

⁸ Orientations EBA/GL/2021/05 du 2 juillet 2021 sur la gouvernance interne et EBA/GL/2021/06 du 2 juillet 2021 sur le contrôle de l'aptitude.

⁹ Cf. les communications NBB_2022_23 actualisant le Manuel de gouvernance du 11 octobre 2022 et NBB_2022_34 mettant à jour le Manuel « *fit & proper* » du 20 décembre 2022. En ce qui concerne la diversité, il est renvoyé notamment aux paragraphes 1:22, 4:16 à 18 et 4:159 du Manuel de gouvernance et 1:25, 2:92 à 94, 2:106 à 108, 3:88 à 90 et 3:103 à 108 du Manuel « *fit & proper* ».

et l'origine géographique des membres de l'organe légal d'administration¹⁰. La Banque soutient la diversité sous toutes ses facettes. Un éventail large d'origines, d'expériences, de valeurs, d'opinions et de points de vue améliore en effet le processus de prise de décision¹¹.

1. Rappel des exigences légales et réglementaires en matière de diversité

L'article 91, paragraphe 10 de la CRD prévoit que la diversité doit figurer parmi les critères à prendre en compte pour la composition des organes de gestion des établissements de crédit. L'article 88 de la CRD prévoit aussi que les établissements de crédit doivent fixer un objectif à atteindre en ce qui concerne la représentation du genre sous-représenté au sein de l'organe légal d'administration et une politique destinée à atteindre cet objectif. Ces dispositions sont également applicables aux sociétés de bourse en application de l'article 9, paragraphe 1 de MiFID II.

Ces exigences en matière de diversité ont été reprises à l'article 31 de la loi bancaire et à l'article 29 de la loi de contrôle des sociétés de bourse. En application de ces dispositions, les établissements financiers doivent: (i) élaborer une politique de diversité, (ii) fixer un objectif à atteindre en ce qui concerne la représentation du genre sous-représenté au sein de l'organe légal d'administration, et (iii) élaborer une politique destinée à accroître le nombre de représentants de ce genre afin d'atteindre cet objectif. L'article 67 de la loi bancaire et l'article 74 de la loi de contrôle des sociétés de bourse prévoient également que les politiques de rémunération doivent être neutres du point de vue du genre.

Des règles spécifiques s'appliquent par ailleurs lorsque l'établissement financier est une société cotée¹².

1.1. Elaboration d'une politique de diversité

Conformément à l'article 31 de la loi bancaire et à l'article 29 de la loi de contrôle des sociétés de bourse, il est exigé des établissements financiers qu'ils mettent en place une politique favorable à la diversité au sein de l'organe légal d'administration, afin de promouvoir un groupe diversifié de membres et une diversité de points de vue. La politique de diversité peut être intégrée dans la politique d'aptitude ou être séparée pour autant que la politique d'aptitude y fasse référence.

En outre, la Banque recommande, comme indiqué aux paragraphes 2:107 et 3:104 de son Manuel *Fit & Proper*, que la politique de diversité fasse au moins référence aux aspects suivants de la diversité: l'âge, le genre, le parcours éducatif, le parcours professionnel et, pour les établissements évoluant au niveau international, l'origine géographique. Elle recommande également, d'élargir la politique de diversité à l'ensemble du personnel afin de favoriser la constitution d'un 'bassin' suffisamment diversifié de candidats aux postes de direction (cf. le paragraphe 4:159 du Manuel de gouvernance).

1.2. Fixation d'un objectif de représentation du genre sous-représenté au sein de l'organe légal d'administration et d'une politique destinée à accroître le nombre de représentants du genre sous-représenté

L'article 31 de la loi bancaire et l'article 29 de la loi de contrôle des sociétés de bourse prévoient que le Comité de nomination doit fixer un objectif à atteindre en ce qui concerne la représentation du sexe sous-représenté au sein de l'organe légal d'administration et déterminer une politique destinée à accroître le nombre de représentants de ce sexe.

Conformément aux paragraphes 2:108 et 3:105 du Manuel *Fit & Proper*, la Banque s'attend à ce que les établissements financiers fixent un objectif quantitatif de représentants du genre sous-représenté dans l'organe légal d'administration. Cet objectif peut être ventilé entre l'organe légal d'administration et le

¹⁰ S'agissant de la notion d'origine géographique, celle-ci désigne la région dans laquelle une personne a suivi un parcours culturel, éducatif ou professionnel. Cette dimension est à prendre en compte en particulier pour les établissements évoluant au niveau international.

¹¹ Cf. notamment les paragraphes 4:16 et suivants du Manuel de gouvernance dans le secteur bancaire.

¹² Cf. le paragraphe 7:86 du Code des Sociétés et des Associations. Le paragraphe 3:6, §2 prévoit aussi que la diversité doit être traitée dans le rapport de gestion.

comité de direction dès lors que la taille du comité de direction est suffisamment importante. La loi prévoit également que l'objectif, le plan et les modalités de mises en œuvre soient rendus publics conformément à l'article 435, paragraphe 2, point c) du Règlement n°575/2013 et à l'article 48, point b) du Règlement 2019/2033.

Le paragraphe 4:18 du Manuel de gouvernance pour le secteur bancaire recommande également que, dans le cadre du réexamen annuel de la composition de l'organe légal d'administration, les établissements financiers documentent l'atteinte des objectifs fixés.

1.3. Elaboration d'une politique de rémunération neutre du point de vue du genre

L'article 67 de la loi bancaire et l'article 74 de la loi de contrôle des sociétés de bourse prévoient que les politiques de rémunération doivent être neutres du point de vue du genre. Comme indiqué dans la circulaire NBB_2021_30 relative à la politique de rémunération, la Banque s'attend à ce que cette exigence soit respectée tant lorsque la rémunération est soumise à des négociations collectives que par rapport à des contrats conclus de manière individuelle.

2. Analyses comparatives EBA et BNB

Une synthèse des résultats de la dernière analyse comparative de diversité et d'écart de rémunération hommes / femmes réalisée par l'EBA ainsi que de l'analyse comparative que la Banque a effectuée dans ce contexte est reprise aux annexes 1 et 2 de la présente communication.

En bref, il en ressort que, malgré les exigences légales, certains établissements financiers n'ont toujours pas adopté de politique de diversité et d'objectif de représentation du genre sous-représenté et que les progrès en termes de représentation du genre sous-représenté dans les organes de gestion sont trop lents.

3. Perspectives

La Banque rappelle que tous les établissements financiers doivent mettre en place une politique de diversité. La Banque apportera une attention particulière à l'examen du contenu des politiques de diversité et leur mise en œuvre, y compris les processus de recrutement des membres de l'organe légal d'administration.

La Banque invite les établissements financiers à poursuivre leurs efforts pour surmonter les faiblesses identifiées en prenant en considération les résultats des analyses comparatives reprises en annexe.

La Banque recommande aux établissements financiers d'accorder une plus grande attention aux aspects de diversité des genres au sein de leur conseil d'administration à court ou moyen terme. Des nouveaux exercices d'analyse comparatives seront réalisés dans les prochaines années, au niveau européen et belge, afin de pouvoir évaluer ces améliorations.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de notre considération distinguée.



Pierre Wunsch
Gouverneur