

Circulaire

Public

Bruxelles, le 14 février 2024

Référence: NBB_2024_03

votre correspondant:

Nicolas Strypstein
tél. +32 2 221 44 74 – GSM +32 494 53 38 90
nicolas.strypstein@nbb.be

Diversité - Circulaire transposant les orientations de l'EBA 2023/08 du 18 décembre 2023 qui mettent en place un nouveau reporting en matière de diversité pour les établissements de crédit et les sociétés de bourse

Champ d'application

- Etablissements de crédit de droit belge,
- Sociétés de bourse de droit belge, et
- 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.

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

Résumé/Objectifs

La présente circulaire vise à transposer dans le cadre prudentiel belge les orientations de l'Autorité bancaire européenne (EBA) du 18 décembre 2023 relatives à l'analyse comparative des pratiques existantes en matière de diversité sous la CRD (Directive 2013/36/EU) et l'IFD (Directive (EU) 2019/2034). Ces orientations mettent en place un nouveau reporting en matière de diversité qui devra être transmis, pour la première fois, en avril 2025 et puis tous les 3 ans. Ce nouveau reporting est très similaire à celui que l'EBA utilisait dans le cadre des exercices d'analyse comparative qu'elle a réalisé depuis 2015. Les établissements financiers sélectionnés pour participer au "*benchmarking*" de l'EBA en seront informés par un courrier séparé de la Banque.

Madame,
Monsieur,

La Banque nationale de Belgique (ci-après, la “Banque”), 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. Les exigences en matière de diversité sont reprises à l'article 31 de la loi bancaire¹ et à l'article 29 de la loi de contrôle des sociétés de bourse². Elles ont été également expliquées dans la communication NBB_2023_04.

Dans ce contexte, la présente circulaire entend transposer dans le cadre prudentiel belge les orientations de l'Autorité bancaire européenne (*European Banking Authority* ou EBA) du 18 décembre 2023 relatives à l'analyse comparative des pratiques existantes en matière de diversité sous la CRD³ et l'IFD⁴ (EBA/GL/2023/08⁵).

Ces orientations mettent en place un nouveau reporting systématique en matière de diversité. Ce reporting permettra à l'EBA et à l'autorité de contrôle compétente (la Banque ou la Banque centrale européenne - BCE), d'évaluer les progrès réalisés en matière de diversité au sein des organes de gestion des établissements de crédit de droit belge, des sociétés de bourse de droit belge et des 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.

1. Contexte

Depuis 2015, l'EBA a mené, en collaboration avec la Banque, des exercices d'analyse comparative de la diversité et de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes sur la base de différentes demandes d'information *ad hoc*. La dernière analyse a eu lieu en 2022 pour l'année 2021 et ses résultats ont été publiés via la circulaire NBB_2023_04. Étant donné que l'EBA a acquis à présent une expérience suffisante dans ce domaine, l'EBA souhaite systématiser la réalisation de ces analyses comparatives à l'avenir en faisant de l'ancien outil de requête d'information un instrument de reporting pérenne pour la récolte de données relatives à la diversité.

2. Points d'attention spécifiques

Sont repris ci-dessous quelques points d'attention spécifiques en lien avec les orientations EBA/GL/2023/08:

- La Banque doit opérer, en vertu des orientations EBA/GL/2023/08, la sélection des établissements financiers qui doivent participer à l'exercice de « benchmarking » réalisé par l'EBA. Cet exercice est réalisé sur une base individuelle. Les établissements financiers sélectionnés pour participer à cet exercice en seront informés individuellement par un courrier séparé de la Banque. Dans la mesure du possible, la Banque veillera à assurer de la continuité par rapport à la sélection qui existait précédemment, en ajoutant le cas échéant quelques établissements pour respecter les attentes de l'EBA et celles de la BCE. La Banque veillera également à garantir une certaine cohérence avec le

¹ Loi du 25 avril 2014 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit.

² Loi du 20 juillet 2022 relative au statut et au contrôle des sociétés de bourse.

³ 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.

⁴ 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.

⁵ Orientations de l'EBA du 18 décembre 2023 relatives à l'analyse comparative des pratiques de diversité, y compris les politiques de diversité et l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes sous la Directive 2013/36/EU et la Directive (EU) 2019/2034 (EBA/GL/2023/08).

reporting « *gender pay gap* » (qui est plus quantitatif) qui est requis en application de la circulaire NBB_2022_28 du 17 novembre 2022;

- Au niveau prudentiel, la notion de « diversité » utilisée ici couvre cinq dimensions: le genre, l'âge, le parcours éducatif, le parcours professionnel et l'origine géographique⁶. Il est renvoyé aux orientations en annexe pour plus d'informations à ce sujet. En ce qui concerne la diversité de genres, une nouveauté par rapport aux exercices de « *benchmarking* » précédents est le fait que le nouveau reporting permet d'attribuer des postes aux hommes, aux femmes et aux personnes non-binaires;
- Le reporting qui doit être communiqué est joint aux orientations EBA/GL/2023/08 et disponible, dans un format Excel, en annexe 2 de la présente circulaire. Ce reporting est très similaire à celui qui était utilisé lors des exercices d'analyse comparative précédents réalisés par l'EBA. Le principal changement concerne le mode de transmission de ces informations, à savoir que celles-ci ne pourront plus être transmises par email mais uniquement en XBRL via OneGate (cf. infra).
- Toutes les données collectées dans le cadre de cet exercice sont couvertes par le cadre juridique de l'EBA, la BCE et la Banque relatif au secret professionnel et à la confidentialité. L'accès aux données n'est accordé qu'en conformité avec le règlement de l'EBA en la matière. Les données seront collectées conformément aux exigences du règlement général sur la protection des données applicable. Aucune des questions ne se veut discriminatoire, elles sont nécessaires pour faire le point sur les pratiques existantes en matière de diversité.
- Au niveau technique, pour ce qui concerne la Belgique, les données demandées portent séparément sur les administrateurs exécutifs et non-exécutifs membres de l'organe légal d'administration. Des informations spécifiques sont également demandées pour les fonctions de Président(e) du Comité de direction (*Chief Executive Officer* ou CEO) et de Président(e) du Conseil d'administration (*Chairperson*).
- Le reporting contient des questions détaillées sur la manière dont les établissements financiers concernés calculent l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Des instructions précises sur la manière de répondre à ces questions sont reprises dans les orientations EBA/GL/2023/08. Les établissements sélectionnés sont invités à les suivre.

Pour plus de détails, il est renvoyé aux orientations EBA/GL/2023/18 en annexe qui sont reprises dans leur intégralité. Ces orientations font partie intégrante de la présente circulaire.

3. Transfert de données

Les établissements financiers sélectionnés sont tenus de transmettre le tableau annexé aux orientations EBA/GL/2023/06 à la Banque en tenant compte des prescriptions reprises dans ces orientations. Concrètement, la transmission électronique des données en format XBRL s'opérera au moyen de l'application OneGate de la Banque. Les environnements de test et de production seront disponibles respectivement 2 mois avant et à la date de référence du premier reporting.

Les données seront ensuite communiquées par la Banque aux autorités européennes.

⁶ La notion d'origine géographique 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 financiers évoluant au niveau international.

4. Calendrier

Un premier reporting conforme au nouveau tableau doit être effectué à partir de la date de référence du 31 décembre 2024 et doit être soumis une première fois à la Banque au plus tard le 30 avril 2025. Par la suite, la collecte des données « diversity benchmarking » se fera tous les 3 ans par période de référence le 31 décembre et doit être transmise à la Banque avant le 30 avril de l'année suivante. Même si l'exercice financier de l'établissement financier diffère de l'année civile, la date de référence du 31 décembre doit être respectée. L'écart salarial entre hommes et femmes devrait être calculé sur la base de la rémunération annuelle totale pour l'exercice clos en 2024.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.



Pierre Wunsch

Annexe 1 - Orientations de l'EBA du 18 décembre 2023 (EBA/GL/2023/18) relatives à l'analyse comparative des pratiques de diversité, y compris les politiques de diversité et l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes sous la CRD (Directive 2013/36/EU) et l'IFD (Directive (EU) 2019/2034)

Annexe 2 - Annexe aux orientations EBA/GL/2023/18 (tableau Excel « Diversity benchmarking »)