

Mededeling

Intern

Brussel, 12 april 2023

Kenmerk: NBB_2023_04

uw correspondent:
Nicolas Strypstein
tel. +32 2 221 44 74
nicolas.strypstein@nbb.be

Diversiteit - Vergelijkende analyses EBA en NBB en prudentiële verwachtingen

Toepassingsveld

- kredietinstellingen naar Belgisch recht,
- beursvennootschappen naar Belgisch recht,
- in België gevestigde bijkantoren van kredietinstellingen en beursvennootschappen die ressorteren onder het recht van een staat die geen lid is van de Europese Economische Ruimte,
- in het kader van het geconsolideerd of gesubconsolideerd toezicht, goedgekeurde of aangewezen (gemengde) financiële holdings naar Belgisch recht¹.

De entiteiten die onder het toepassingsgebied van deze mededeling vallen, worden hierna "financiële instellingen" genoemd.

Samenvatting/Doelstelling

Overeenkomstig artikel 31 van de bankwet² en artikel 29 van de toezichtswet voor beursvennootschappen³ moeten financiële instellingen: (i) een diversiteitsbeleid ontwikkelen dat ten minste naar de volgende dimensies verwijst: leeftijd, geslacht, opleiding, professionele achtergrond en, voor internationaal actieve instellingen, geografische herkomst, (ii) een streefcijfer vaststellen voor de vertegenwoordiging van het ondervertegenwoordigde geslacht in het wettelijk bestuursorgaan en (iii) een beleid uitstippelen om het aantal vertegenwoordigers van dit geslacht in het wettelijk bestuursorgaan te vergroten.

In dit verband wenst de Nationale Bank van België (hierna "de Bank") de resultaten mee te delen van de meest recente vergelijkende analyses die de Europese Bankautoriteit (hierna "de EBA") op Europees niveau en zichzelf op Belgisch niveau hebben uitgevoerd van de praktijken op het gebied van diversiteit en het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen. De algemene conclusie van deze analyses is dat er de afgelopen jaren nog te weinig vooruitgang is geboekt met betrekking tot de vertegenwoordiging van het ondervertegenwoordigde geslacht in de beleidsbepalende organen van financiële instellingen en dat van deze instellingen een cultuuromslag wordt verwacht, evenals een correcte toepassing van de wetgeving, zowel naar de letter als naar de geest.

De Bank verlangt dus dat de financiële instellingen hun inspanningen op dit gebied opvoeren.

- ¹ Voor goedgekeurde of aangewezen (gemengde) financiële holdings naar Belgisch recht gelden de diversiteitsvereisten niet op individuele basis, maar indirect, op geconsolideerde of gesubconsolideerde basis.
- ² Wet van 25 april 2014 op het statuut van en het toezicht op kredietinstellingen.
- ³ Wet van 20 juli 2022 op het statuut van en het toezicht op beursvennootschappen en houdende diverse bepalingen.

Geachte mevrouw
Geachte heer

Diversiteit is in de huidige maatschappij een belangrijk thema, dat deel uitmaakt van het ideaal van samenhang en gelijkheid voor de toekomstige generaties. Meer dan ooit hebben financiële instellingen een maatschappelijke verantwoordelijkheid om bij te dragen aan de ontwikkeling van een cultuur van diversiteit en inclusie.

In dit verband steunt de Bank, samen met de Europese Centrale Bank⁴, de bevordering van diversiteit. Beleidsbepalende organen die diverser zijn, hebben een ruimer arsenaal aan standpunten, meningen, ervaringen, waarden en achtergronden tot hun beschikking, wat de besluitvorming over de strategieën en het nemen van risico's ten goede komt.

Diversiteit helpt groepsdenken te voorkomen, draagt bij tot onafhankelijke meningsvorming en tot een klimaat waarin beslissingen ter discussie kunnen worden gesteld, en verbetert de risicobewaking en de weerbaarheid van financiële instellingen. Een van de redenen hiervoor is dat mensen met verschillende achtergronden verschillende perspectieven inbrengen. Ze zijn beter in staat om fouten te erkennen, omdat ze minder snel vooroordelen vormen op basis van hun eigen ervaringen, en zijn ook meer geneigd om de status quo ter discussie stellen, wat de ontwikkeling van een risicocultuur versterkt. In die zin kan diversiteit als een risicobeheerinstrument worden beschouwd.

Diversiteit omvat weliswaar veel aspecten, maar moet op prudentieel vlak worden gezien als een criterium waar rekening mee moet worden gehouden in de samenstelling van de beleidsbepalende organen (toepassing van het "tone at the top"-beginsel) en het personeel van de financiële instellingen.

De bevordering van diversiteit, en in het bijzonder van genderdiversiteit, in de beleidsbepalende organen is verankerd in de CRD⁵ en de IFD⁶ / MiFID II⁷, evenals in de toezichtswetten die deze Europese richtlijnen omzetten. De EBA heeft de verwachtingen op Europees niveau verduidelijkt in haar richtsnoeren inzake interne governance en richtsnoeren over de beoordeling van de geschiktheid⁸. De Bank heeft van haar kant de prudentiële verwachtingen op Belgisch niveau kenbaar gemaakt in het kader van de actualisering van haar handboek governance, in oktober 2022, en van haar "fit & proper"-handboek, in december 2022⁹.

Zo moeten alle financiële instellingen een beleid uitwerken ter bevordering van de diversiteit in het wettelijk bestuursorgaan, een streefcijfer vaststellen voor de vertegenwoordiging van het

- ⁴ De Europese Centrale Bank heeft aangegeven dat diversiteit een van haar prioriteiten is in het kader van het gemeenschappelijk toezichtsmechanisme (Single Supervisory Mechanism - SSM): zie [ECB-Banktoezicht: toezichtsprioriteiten van het SSM voor 2023-2025](#).
- ⁵ Richtlijn 2013/36/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 juni 2013 betreffende toegang tot het bedrijf van kredietinstellingen en het prudentieel toezicht op kredietinstellingen, tot wijziging van Richtlijn 2002/87/EG en tot intrekking van de Richtlijnen 2006/48/EG en 2006/49/EG, als gewijzigd bij Richtlijn (EU) 2019/878 van het Europees Parlement en de Raad van 20 mei 2019 tot wijziging van Richtlijn 2013/36/EU met betrekking tot vrijgestelde entiteiten, financiële holdings, gemengde financiële holdings, beloning, toezichtsmaatregelen en -bevoegdheden en kapitaalconserveringsmaatregelen.
- ⁶ Richtlijn (EU) 2019/34 van het Europees Parlement en de Raad van 27 november 2019 betreffende het prudentiële toezicht op beleggingsondernemingen en tot wijziging van Richtlijnen 2002/87/EG, 2009/65/EG, 2011/61/EU, 2013/36/EU, 2014/59/EU en 2014/65/EU.
- ⁷ Richtlijn 2014/65/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 betreffende markten voor financiële instrumenten en tot wijziging van Richtlijn 2002/92/EG en Richtlijn 2011/61/EU
- ⁸ Richtsnoeren EBA/GL/2021/05 van 2 juli 2021 inzake interne governance en EBA/GL/2021/06 van 2 juli 2021 voor het beoordelen van de geschiktheid van leden van het leidinggevend orgaan en medewerkers met een sleutelfunctie.
- ⁹ Zie mededeling NBB_2022_23 van 11 oktober 2022 over het nieuw handboek governance voor de banksector en mededeling NBB_2022_34 van 20 december 2022 over de actualisering van het "fit & proper"-handboek. Voor de diversiteitsaspecten wordt met name verwezen naar de paragrafen 1:22, 4:16 tot 4:18 en 4:159 van het handboek governance en 1:25, 2:92 tot 2:94, 2:106 tot 2:108, 3:88 tot 3:90 en 3:103 tot 3:108 van het "fit & proper"-handboek.

ondervertegenwoordigde geslacht in dit orgaan en een beleid uitstippelen om dit streefcijfer te halen. Diversiteit heeft niet alleen te maken met geslacht, maar betreft ook de leeftijd, de opleiding en professionele achtergrond en de geografische herkomst¹⁰ van de leden van het wettelijk bestuursorgaan. De Bank steunt diversiteit in al haar facetten. Een breed scala aan achtergronden, ervaringen, waarden, meningen en standpunten komt het besluitvormingsproces immers ten goede¹¹.

1. Wettelijke en reglementaire vereisten inzake diversiteit

Artikel 91, lid 10 van de CRD bepaalt dat diversiteit een van de criteria moet zijn voor de samenstelling van de beleidsbepalende organen in kredietinstellingen. Artikel 88 van de CRD schrijft ook voor dat kredietinstellingen een streefcijfer moeten vaststellen voor de vertegenwoordiging van het ondervertegenwoordigde geslacht in het wettelijk bestuursorgaan en een beleid moeten uitstippelen om dit streefcijfer te halen. Deze bepalingen zijn krachtens artikel 9, lid 1 van de MiFID II ook van toepassing op beursvennootschappen.

Deze diversiteitsvereisten werden omgezet in artikel 31 van de bankwet en artikel 29 van de toezichtswet voor beursvennootschappen. Op grond van deze bepalingen moeten financiële instellingen: (i) een diversiteitsbeleid ontwikkelen, (ii) een streefcijfer vaststellen voor de vertegenwoordiging van het ondervertegenwoordigde geslacht in het wettelijk bestuursorgaan en (iii) een beleid uitstippelen om het aantal vertegenwoordigers van dit geslacht in het wettelijk bestuursorgaan te vergroten en op die manier het streefcijfer te halen. Artikel 67 van de bankwet en artikel 74 van de toezichtswet voor beursvennootschappen bepalen ook dat het beloningsbeleid genderneutraal moet zijn.

Specifieke regels zijn ook van toepassing wanneer de financiële instelling een beursgenoteerde onderneming is¹².

1.1. Uitstippeling van een diversiteitsbeleid

Overeenkomstig artikel 31 van de bankwet en artikel 29 van de toezichtswet voor beursvennootschappen zijn financiële instellingen verplicht een beleid uit te stippelen ter stimulering van diversiteit binnen het wettelijk bestuursorgaan, en zo te bevorderen dat er een diverse pool van leden wordt gevormd en een verscheidenheid aan standpunten is vertegenwoordigd. Het diversiteitsbeleid kan deel uitmaken van het geschiktheidsbeleid of er los van staan, mits het geschiktheidsbeleid ernaar verwijst.

Daarnaast beveelt de Bank aan, zoals vermeld in de paragrafen 2:107 en 3:104 van haar “fit & proper”-handboek, dat het diversiteitsbeleid ten minste verwijst naar de volgende dimensies van diversiteit: leeftijd, geslacht, opleiding, professionele achtergrond en, voor internationaal actieve instellingen, geografische herkomst. Zij beveelt tevens aan het diversiteitsbeleid uit te breiden tot alle personeelsleden om ervoor te zorgen dat de pool van kandidaten voor leidinggevende functies voldoende gevarieerd is (zie paragraaf 4:159 van het handboek governance).

1.2. Vaststelling van een streefcijfer voor de vertegenwoordiging van het ondervertegenwoordigde geslacht in het wettelijk bestuursorgaan en uitstippeling van een beleid om het aantal vertegenwoordigers van het ondervertegenwoordigde geslacht in dit orgaan te vergroten

Artikel 31 van de bankwet en artikel 29 van de toezichtswet voor beursvennootschappen bepalen dat het benoemingscomité een streefcijfer moet vaststellen voor de vertegenwoordiging van het ondervertegenwoordigde geslacht in het wettelijk bestuursorgaan en een beleid moet uitstippelen om het aantal vertegenwoordigers van dat geslacht in het wettelijk bestuursorgaan te vergroten.

¹⁰ De term “geografische herkomst” verwijst naar de regio waar een persoon een culturele of professionele achtergrond heeft verworven of waar hij/zij is opgeleid. Deze dimensie van diversiteit moet in het bijzonder in acht worden genomen door instellingen die internationaal actief zijn.

¹¹ Zie met name de paragrafen 4:16 en volgende van het handboek governance voor de banksector.

¹² Zie paragraaf 7:86 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen. Lid 3:6, §2 bepaalt ook dat de diversiteit in het jaarverslag aan de orde moet komen.

Overeenkomstig de paragrafen 2:108 en 3:105 van het “fit & proper”-handboek verwacht de Bank dat financiële instellingen een kwantitatieve doelstelling vaststellen voor de vertegenwoordiging van het ondervertegenwoordigde geslacht in het wettelijk bestuursorgaan. Deze doelstelling kan worden opgesplitst tussen het wettelijk bestuursorgaan en het directiecomité indien de omvang van het directiecomité voldoende groot is. De voornoemde wetten bepalen dat het streefcijfer, de beleidslijn en de tenuitvoerlegging ervan moeten worden bekendgemaakt overeenkomstig artikel 435, lid 2, onder c) van Verordening nr. 575/2013 en artikel 48, punt b) van Verordening 2019/2033.

Paragraaf 4:18 van het handboek governance voor de banksector voorziet ook dat, als onderdeel van de jaarlijkse evaluatie van de samenstelling van het wettelijk bestuursorgaan, documenteren de financiële instellingen de verwezenlijking van de gestelde doelstellingen.

1.3. Uitstippeling van een genderneutraal beloningsbeleid

Artikel 67 van de bankwet en artikel 74 van de toezichtswet voor beursvennootschappen bepalen dat het beloningsbeleid genderneutraal moet zijn. Zoals vermeld in circulaire NBB_2021_30 over het beloningsbeleid verwacht de Bank dat aan dit vereiste wordt voldaan, ongeacht of de beloning het resultaat is van collectieve onderhandelingen of in een individuele overeenkomst is vastgelegd.

2. Vergelijkende analyses EBA en NBB

De bijlagen 1 en 2 bij deze mededeling bevatten een samenvatting van de resultaten van de meest recente vergelijkende analyses van de praktijken op het gebied van diversiteit en het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen die enerzijds door de EBA en anderzijds door de Bank zijn uitgevoerd.

Kort samengevat blijkt uit deze analyses dat sommige financiële instellingen, ondanks de wettelijke vereisten, nog steeds geen diversiteitsbeleid hebben uitgestippeld en geen streefcijfer hebben vastgesteld voor de vertegenwoordiging van het ondervertegenwoordigde geslacht in het beleidsbepalend orgaan, en dat er te weinig vooruitgang is geboekt op het gebied van de vertegenwoordiging van dit geslacht in het beleidsbepalend orgaan.

3. Vooruitzichten

De Bank herinnert eraan dat alle financiële instellingen een diversiteitsbeleid moeten uitstippelen. De Bank zal bijzondere aandacht besteden aan de beoordeling van de inhoud van het diversiteitsbeleid en de uitvoering ervan, met inbegrip van de aanwervingsprocedures voor leden van het wettelijk bestuursorgaan.

De Bank verwacht van de financiële instellingen dat zij hun inspanningen voortzetten om de vastgestelde tekortkomingen te verhelpen, rekening houdend met de resultaten van de vergelijkende analyses die bij deze mededeling zijn gevoegd.

De Bank beveelt de financiële instellingen aan om op korte tot middellange termijn meer aandacht te besteden aan genderdiversiteit in hun raad van bestuur. In de komende jaren zullen er op Europees en Belgisch niveau opnieuw vergelijkende analyses worden uitgevoerd om de voortgang op dit vlak te beoordelen.

Hoogachtend



Pierre Wunsch
Gouverneur