

**Intern**

Brussel, 12 april 2023

## **Bijlage 1 bij de mededeling NBB\_2023\_04**

### **Samenvatting van het verslag van de EBA van 7 maart 2023 over de vergelijkende analyse van de praktijken op het gebied van diversiteit en het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen**

Krachtens artikel 91, lid 11 van de CRD en artikel 9, lid 1 van de MiFID II moet de EBA samen met de bevoegde nationale autoriteiten om de drie jaar de praktijken op het gebied van diversiteit in de beleidsbepalende organen van de banken en de beleggingsondernemingen beoordelen. De EBA moet ook informatie verzamelen over het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in deze organen.

Op 7 maart 2023 heeft de EBA de resultaten gepubliceerd van haar derde vergelijkende analyse van de praktijken op het gebied van diversiteit en het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in de beleidsbepalende organen van Europese banken en beleggingsondernemingen (analyse uitgevoerd in 2022 op basis van gegevens van 2021).

De statistische gegevens werden verzameld op basis van een steekproef van 662 banken en 129 beleggingsondernemingen uit de 27 lidstaten van de Europese Unie. In elke lidstaat was de steekproef in principe als volgt samengesteld:

- Ten minste 5 kredietinstellingen met een balans van minder dan € 1 miljard;
- Ten minste 5 kredietinstellingen met een balans tussen € 1 miljard en € 10 miljard;
- Ten minste 5 kredietinstellingen met een balans tussen € 10 miljard en € 30 miljard;
- Ten minste 5 kredietinstellingen met een balans van meer dan € 30 miljard; en
- Ten minste 5 beleggingsondernemingen.

De belangrijkste conclusies van het verslag van de EBA kunnen als volgt worden samengevat:

1. Ondanks de wettelijke verplichting heeft 27,05 % van de financiële instellingen in de steekproef nog steeds geen diversiteitsbeleid uitgestippeld (2018: 41,61 %);
2. De vertegenwoordiging van het ondervertegenwoordigde geslacht in de beleidsbepalende organen is onvoldoende evenwichtig:
  - Het percentage vrouwen in leidinggevende functies blijft beperkt: 2021: 18,05 %, 2018: 15,13 %, 2015: 13,63 %.
  - In niet-leidinggevende functies zijn vrouwen iets beter vertegenwoordigd, maar hun aandeel blijft beperkt: 2021: 27,75 %, 2018: 24,02 %, 2015: 18,90 %.

Daarenboven heeft meer dan de helft (56 %) van de financiële instellingen in de steekproef en bijna de helft van de grote kredietinstellingen geen enkele vrouwelijke uitvoerende bestuurder. Ondanks de relatief grote omvang van de raden van bestuur van de financiële instellingen in de steekproef heeft 16 % van deze instellingen ook geen enkele vrouwelijke niet-uitvoerende bestuurder.

3. De EBA analyseerde de correlatie tussen de winstgevendheid van kredietinstellingen, gemeten aan de hand van het rendement op eigen vermogen (RoE), en de genderdiversiteit bij de uitvoerende

bestuurders. Er werd geen rekening gehouden met andere factoren die het RoE kunnen beïnvloeden. Terwijl het gemiddelde RoE in de steekproef 6,36 % bedraagt, heeft meer dan de helft (58,02 %) van de kredietinstellingen waar het leidinggevend orgaan in zijn beleidsbepalende functie genderdivers is, een bovengemiddeld RoE. Kredietinstellingen waar de leidinggevende functie genderdivers is, hebben gemiddeld een RoE van 7,88 %, terwijl kredietinstellingen waar de uitvoerende bestuurders van één geslacht zijn, gemiddeld maar een RoE van 5,27 % hebben. Deze correlatie werd reeds vastgesteld in het vorige verslag van de EBA over diversiteit. Volgens de EBA komen verschillende andere studies tot dezelfde conclusie.

4. De meerderheid van de financiële instellingen in de steekproef meldde een beloningsverschil tussen mannen en vrouwen: zonder rekening te houden met de beloning van de CEO en op basis van de mediane beloning verdienen mannelijke uitvoerende bestuurders gemiddeld 9,43 % meer en mannelijke niet-uitvoerende bestuurders gemiddeld 5,90 % meer dan hun vrouwelijke collega's.

5. De EBA bekeek ook de leeftijdsdemografie van de leden van de raad van bestuur, hun opleiding en professionele achtergrond, en hun geografische herkomst. Net als bij genderdiversiteit is het niveau van diversiteit voor de andere dimensies vaak laag.

De EBA concludeert dat uit de gegevens in het verslag duidelijk blijkt dat verdere verbeteringen op het gebied van genderevenwicht en, meer in het algemeen, diversiteit in de beleidsbepalende organen van financiële instellingen nodig zijn.

Voor meer informatie over het verslag van de EBA zij verwezen naar de website van de EBA ([Women's representation on boards has gradually improved, but imbalances remain | European Banking Authority \(europa.eu\)](https://www.eba.europa.eu/en/press-communications/press-releases/2023/04-11))<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Daarnaast en ter informatie zij opgemerkt dat de OESO ook onderzoeken publiceert over hoe diversiteit in de OESO-landen wordt bevorderd: [Diversity and inclusion - OECD](https://www.oecd.org/els/diversity/).