

## Circulaire

### Openbaar

Brussel, 14 februari 2024

Kenmerk: NBB\_2024\_03

uw correspondent:

Nicolas Strypstein

tel. +32 2 221 44 74 – GSM +32 494 53 38 90

nicolas.strypstein@nbb.be

### **Diversiteit - Circulaire tot omzetting van de EBA-richtsnoeren EBA/GL/2023/08 van 18 december 2023 die een nieuwe rapportering over diversiteit invoeren voor kredietinstellingen en beursvennootschappen**

#### Toepassingsveld

- Kredietinstellingen naar Belgisch recht,
- Beursvennootschappen naar Belgisch recht, en
- 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.

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

#### Samenvatting/Doelstelling

Deze circulaire zorgt voor de omzetting in het Belgische prudentiële toezichtskader van de richtsnoeren van de Europese Bankautoriteit (EBA) van 18 december 2023 inzake de benchmarkexercities voor bestaande diversiteitspraktijken overeenkomstig Richtlijn 2013/36/EU (CRD) en Richtlijn (EU) 2019/2034 (IFD). Deze richtsnoeren introduceren een nieuwe rapportering over diversiteit, die voor het eerst in april 2025 en daarna om de 3 jaar moet worden ingediend. Deze nieuwe rapportering verschilt weinig van deze die bij de eerdere benchmarkexercities werd gebruikt die de EBA sinds 2015 uitvoert. De financiële instellingen die geselecteerd zijn om deel te nemen aan de benchmarkexercities van de EBA zullen via een aparte brief door de Bank op de hoogte worden gebracht.

Geachte mevrouw  
Geachte heer

De Nationale Bank van België (hierna de "Bank") steunt de bevordering van diversiteit. Beleidsbepalende organen die diverser zijn, beschikken over een ruimer arsenaal aan standpunten, meningen, ervaringen, waarden en achtergronden, wat de besluitvorming over de strategieën en het nemen van risico's ten goede komt. De diversiteitsvereisten zijn opgenomen in artikel 31 van de bankwet<sup>1</sup> en artikel 29 van de toezichtswet voor beursvennootschappen<sup>2</sup>. Ze werden ook uitgelegd in mededeling NBB\_2023\_04.

Tegen deze achtergrond zorgt deze circulaire voor de omzetting in het Belgische prudentiële toezichtskader van de richtsnoeren van de Europese Bankautoriteit (EBA) van 18 december 2023 inzake de benchmarkexercities voor bestaande diversiteitspraktijken overeenkomstig de CRD<sup>3</sup> en de IFD<sup>4</sup> (EBA/GL/2023/08<sup>5</sup>).

Deze richtsnoeren introduceren een nieuwe systematische rapportering over diversiteit. Deze rapportering zal de EBA en de bevoegde toezichthouder (de Bank of de Europese Centrale Bank (ECB)) in staat stellen de vooruitgang te beoordelen die geboekt is op het vlak van diversiteit binnen de beleidsbepalende organen van kredietinstellingen naar Belgisch recht, beursvennootschappen naar Belgisch recht en 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.

## **1. Context**

Sinds 2015 voert de EBA in samenwerking met de Bank benchmarkexercities uit voor diversiteit en het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen, waarvoor zij op ad hoc-basis informatie opvraagt. De laatste exercitie vond plaats in 2022 voor het jaar 2021 en de bevindingen ervan werden gepubliceerd in circulaire NBB\_2023\_04. Aangezien de EBA nu voldoende ervaring heeft opgedaan op dit gebied, wil ze de uitvoering van deze benchmarkexercities in de toekomst systematiseren door een duurzame rapportering in te voeren voor de verzameling van gegevens over diversiteit en deze gegevens dus niet langer ad hoc op te vragen.

## **2. Specifieke aandachtspunten**

Hieronder volgen enkele specifieke aandachtspunten in verband met de richtsnoeren EBA/GL/2023/08:

- Op grond van deze richtsnoeren moet de Bank de financiële instellingen selecteren die deel moeten nemen aan de benchmarkexercitie van de EBA. Deze exercitie wordt op individuele basis uitgevoerd. De financiële instellingen die geselecteerd zijn om hieraan deel te nemen zullen individueel via een aparte brief door de Bank op de hoogte worden gebracht. De Bank zal in de mate van het mogelijke de vorige selectie behouden en waar nodig enkele instellingen toevoegen om aan de verwachtingen van de EBA en de ECB te voldoen. De Bank zal ook zorgen voor een zekere consistentie met de rapportering over het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen (die meer kwantitatief is) die vereist is op grond van circulaire NBB\_2022\_28 van 17 november 2022.

<sup>1</sup> Wet van 25 april 2014 op het statuut van en het toezicht op kredietinstellingen.

<sup>2</sup> Wet van 20 juli 2022 op het statuut van en het toezicht op beursvennootschappen en houdende diverse bepalingen.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Richtlijn (EU) 2019/2034 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.

<sup>5</sup> EBA-richtsnoeren van 18 december 2023 inzake de benchmarkexercities voor diversiteitspraktijken, met inbegrip van diversiteitsbeleid en het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen, overeenkomstig Richtlijn 2013/36/EU en Richtlijn (EU) 2019/2034.

- Het begrip “diversiteit” omvat in deze context vijf dimensies: geslacht, leeftijd, opleiding, professionele achtergrond en geografische herkomst<sup>6</sup>. Voor meer informatie hierover zij verwezen naar de bijgevoegde richtsnoeren. Wat de genderdiversiteit betreft, is een nieuwigheid ten opzichte van de vorige benchmarkexercities dat de nieuwe rapportering rekening houdt met het feit dat de betrokken functies behalve door mannen of vrouwen ook door non-binaire personen kunnen worden uitgeoefend.
- De template voor de rapportering is bij de richtsnoeren EBA/GL/2023/08 gevoegd en is in Excel-formaat beschikbaar als bijlage 2 bij deze circulaire. Deze rapportering verschilt weinig van deze die bij eerdere benchmarkexercities van de EBA werd gebruikt. De belangrijkste verandering betreft de manier waarop de informatie wordt ingediend, namelijk dat de geselecteerde financiële instellingen deze informatie niet langer per e-mail zullen kunnen verzenden, maar alleen in XBRL via OneGate (zie hieronder). Verzending per e-mail is niet langer toegestaan.
- Alle gegevens die in het kader van deze exercitie worden verzameld, vallen onder de juridische kaders inzake beroepsgeheim en vertrouwelijkheid van de EBA, de ECB en de Bank. Toegang tot de gegevens wordt alleen verleend in overeenstemming met de regelgeving ter zake van de EBA. De gegevens worden verzameld met inachtneming van de vereisten van de Algemene Verordening Gegevensbescherming. De vragen in de rapportering zijn nodig om de bestaande diversiteitspraktijken te kunnen inventariseren en zijn geen van alle discriminerend bedoeld.
- Belgische instellingen moeten de gevraagde gegevens afzonderlijk verstrekken voor uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders die lid zijn van het wettelijk bestuursorgaan. Er wordt ook specifieke informatie gevraagd voor de functies van voorzitter van het directiecomité (*Chief Executive Officer* of CEO) en voorzitter van de raad van bestuur (*Chairperson*).
- De rapportering bevat gedetailleerde vragen over de wijze waarop de betrokken financiële instellingen het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen berekenen. De specifieke instructies voor het beantwoorden van deze vragen zijn opgenomen in de richtsnoeren EBA/GL/2023/08 en moeten door de geselecteerde instellingen worden gevolgd.

Voor meer informatie zij verwezen naar de richtsnoeren EBA/GL/2023/08, die bij deze circulaire zijn gevoegd. Deze richtsnoeren maken integraal deel uit van deze circulaire.

### **3. Rapportering van de gegevens**

De geselecteerde financiële instellingen moeten de bij de richtsnoeren EBA/GL/2023/08 gevoegde tabel indienen bij de Bank, rekening houdend met de vereisten van deze richtsnoeren. Concreet dienen de gegevens elektronisch in formaat XBRL te worden verstrekt via de OneGate-toepassing van de Bank. De test- en productieomgevingen zullen respectievelijk 2 maanden voor en op de referentiedatum van het eerste rapport beschikbaar zijn.

De gegevens worden vervolgens door de Bank doorgegeven aan de Europese autoriteiten.

<sup>6</sup> De term “geografische herkomst” verwijst naar de regio waar een persoon een culturele of professionele achtergrond heeft verworven of waar hij/zij is opgeleid. Met deze dimensie van diversiteit moet in het bijzonder rekening worden gehouden door financiële instellingen die internationaal actief zijn.

#### **4. Frequentie en deadline**

Een eerste rapportering volgens de nieuwe tabel "Diversity benchmarking" dient te gebeuren vanaf de referentiedatum 31 december 2024 en moet uiterlijk op 30 april 2025 bij de Bank worden ingediend. Vervolgens volgt de verzameling van "Diversity benchmarking" elke 3 jaar per referentiedatum 31 december. Deze rapportering dient dan vóór 30 april van het volgende jaar aan de Bank worden overgemaakt. Ook als het boekjaar van de financiële instelling afwijkt van het kalenderjaar, moet de referentiedatum 31 december gerespecteerd worden. De loonkloof tussen mannen en vrouwen moet worden berekend op basis van de totale jaarlijkse compensatie voor het boekjaar dat eindigt in 2024.

Hoogachtend



Pierre Wunsch

Bijlage 1 - EBA-richtsnoeren EBA/GL/2023/08 van 18 december 2023 inzake de benchmarkexercities voor diversiteitspraktijken, met inbegrip van diversiteitsbeleid en het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen, overeenkomstig Richtlijn 2013/36/EU en Richtlijn (EU) 2019/2034

Bijlage 2 - Bijlage bij de richtsnoeren EBA/GL/2023/08 (Excel-tabel "Diversity benchmarking")