

Assemblée générale ordinaire des actionnaires du 20 mai 2019

EXPOSÉ INTRODUCTIF DU GOUVERNEUR

Mesdames et messieurs,

Le Rapport d'entreprise passe en revue les missions de la Banque et revient sur les réalisations de cette dernière en la matière en 2018. Pour compléter ces informations, je souhaiterais évoquer brièvement trois thèmes qui me tiennent à cœur.

Pour commencer, j'aimerais dire un mot de l'infrastructure de la Banque.

Fin 2018, nous avons fermé nos deux dernières implantations situées à l'extérieur de Bruxelles, à savoir Liège et Courtrai. C'est la raison pour laquelle l'intégralité du traitement fiduciaire est à présent concentré à Bruxelles. Cette situation n'est que temporaire étant donné que, comme l'annonçait mon prédécesseur Jan Smets lors de l'assemblée générale des actionnaires l'an dernier, la Banque a acquis dans le courant de 2018 un terrain en vue d'y faire bâtir un cash center flambant neuf à la pointe de la technologie. Le terrain est situé à Zellik, à proximité de la E40 et du ring, et est donc facilement accessible pour les transports de valeurs. La nouvelle infrastructure que nous entendons y ériger permettra une automatisation plus poussée du processus logistique auquel est associée la mise en circulation des espèces.

Le transfert des activités liées aux espèces vers un cash center situé hors de la capitale nous donne l'opportunité d'aménager différemment notre complexe immobilier à Bruxelles. L'objectif est, à terme, de rassembler tous les bureaux dans le bâtiment principal de la Banque, sur la partie orientale du boulevard de Berlaimont. Ce bâtiment va être entièrement rénové. À l'issue du projet, nous disposerons d'un immeuble de bureaux moderne et fonctionnel qui offrira à nos collaborateurs un espace de travail conforme aux normes contemporaines.

Voilà qui m'amène au deuxième thème que je souhaite évoquer : notre politique en matière de ressources humaines.

Compte tenu de la moyenne d'âge élevée de nos collaborateurs, nous allons faire face à une importante vague de départs dans les années à venir, ce qui dégage de la marge pour de nouveaux recrutements. Nous allons saisir cette occasion pour attirer des profils qui cadrent étroitement avec les nouveaux besoins résultant de l'évolution des tâches et des méthodes de travail.

Lors des nouveaux engagements, nous œuvrons aussi explicitement à une plus grande diversité. La Banque entend être un employeur inclusif ouvert à la diversité des profils et des personnalités. Dans un premier temps, des efforts sont fournis afin de renforcer la diversité des genres, non seulement dans les recrutements mais aussi dans l'évolution de carrière ultérieure. Le champ d'action de la *Diversity Manager* désignée en 2018 va peu à peu être étendu pour englober d'autres aspects relevant de la diversité, comme l'intégration de personnes présentant un handicap et l'ouverture à la diversité culturelle et sociale.

Enfin, je souhaiterais vous informer d'une récente loi adoptée le 2 mai 2019, qui modifie la structure des organes d'administration de la Banque. Cette réforme vise, d'une part, à simplifier la structure de gouvernance de la Banque de façon à l'aligner davantage sur celle d'une société anonyme ordinaire et, d'autre part, à améliorer l'équilibre des genres au sein des organes de gestion de la Banque.

Le Conseil de régence demeurera compétent pour des échanges de vues sur des thèmes économiques et pour le contrôle conforme au droit des sociétés. Dans sa mission de contrôle, il sera assisté par deux comités consultatifs constitués chacun de trois régents : un comité d'audit et

un comité de rémunération et de nomination. La description des tâches du comité d'audit correspond exactement aux missions actuelles du Collège des censeurs. Ce collège de dix censeurs sera dès lors supprimé.

Le nombre de régents sera porté de dix à quatorze et au moins un tiers des membres du Conseil de régence devra être du sexe opposé à celui des autres membres. De plus, le président du Conseil de régence ne devra pas appartenir au même rôle linguistique que le gouverneur ni être du même sexe que lui. Ces modifications entreront en vigueur le 18 mai 2020, soit le jour où se tiendra l'assemblée générale des actionnaires. Lors des nominations de l'année suivante, un nombre suffisant de femmes devra donc être désigné de manière à atteindre le quota légal d'un tiers.

Je vous remercie pour votre attention et je cède à présent la parole au directeur Tom Dechaene, qui va vous présenter les comptes annuels de l'exercice écoulé.