

**NATIONALE BANK VAN BELGIË**  
**BANQUE NATIONALE DE BELGIQUE**

**Bijlage 3 bij de notulen van de gewone algemene vergadering van 20 mei 2019**  
**Inleidende uiteenzetting van de Gouverneur**

**Annexe 3 au procès-verbal de l'assemblée générale ordinaire du 20 mai 2019**  
**Exposé introductif du Gouverneur**

Gewone algemene vergadering van aandeelhouders van 20 mei 2019

## INLEIDENDE UITEENZETTING VAN DE GOUVERNEUR

Dames en heren,

In het Ondernemingsverslag vindt u een overzicht van de opdrachten van de Bank en van de invulling die wij daaraan hebben gegeven in het jaar 2018. In aanvulling daarop wens ik kort in te gaan op drie thema's die mij nauw aan het hart liggen.

Vooreerst een woordje over de infrastructuur van de Bank.

Eind 2018 hebben we onze laatste twee vestigingen buiten Brussel – Kortrijk en Luik – gesloten. Daardoor is de volledige verwerking van cash nu geconcentreerd in Brussel. Dat is een tijdelijke situatie want, zoals mijn voorganger Jan Smets tijdens de vorige aandeelhoudersvergadering in het vooruitzicht stelde, hebben we in 2018 een bedrijfsterrein aangekocht om er een nieuw, *state-of-the-art* cashcenter te bouwen. Het terrein is gelegen in Zellik, dicht bij de E40 en de R0 en dus vlot bereikbaar voor waardentransporten. In de nieuwe infrastructuur die we daar gaan bouwen, zal het logistieke proces waarmee het in omloop brengen van cash gepaard gaat, verder kunnen worden geautomatiseerd.

Het verplaatsen van de cashactiviteiten naar een cashcenter buiten de hoofdstad geeft ons de opportuniteit om ons gebouwencomplex in Brussel anders in te richten. Het is de bedoeling om op termijn alle kantoorfuncties onder te brengen in het hoofdgebouw van de Bank, aan de oostelijke kant van de de Berlaimontlaan. Dat gebouw zal volledig gerenoveerd worden. Aan het einde van dit project zullen wij beschikken over een modern en functioneel kantoorgebouw waarin onze medewerkers volgens hedendaagse standaarden zullen kunnen werken.

Dat brengt mij bij het tweede thema waarover ik kort iets wil zeggen: ons beleid inzake human resources.

Aangezien de gemiddelde leeftijd van onze werknemers hoog is, zal er de komende jaren een belangrijke uitstroom zijn, hetgeen op zijn beurt ruimte creëert voor nieuwe aanwervingen. Dat geeft ons de kans om profielen aan te trekken die nauw aansluiten bij de nieuwe behoeften die ontstaan als gevolg van wijzigende taken en werkmethodes.

Bij de nieuwe aanwervingen streven wij ook uitdrukkelijk naar een ruimere diversiteit. De Bank wil een inclusieve werkgever zijn die openstaat voor diversiteit van profielen en persoonlijkheden. In eerste instantie wordt gewerkt aan de verbetering van de genderdiversiteit, niet alleen bij aanwervingen maar ook tijdens het verdere carrièreverloop. Gaandeweg zal het werkterrein van de in 2018 aangestelde *diversity manager* verder uitgebreid worden naar andere aspecten van diversiteit, waaronder de integratie van personen met een handicap en de omarming van culturele en sociale diversiteit.

Tot slot wens ik u te informeren over een recente wet van 2 mei 2019 die wijzigingen aanbrengt aan de structuur van de bestuursorganen van de Bank. Deze hervorming beoogt enerzijds een vereenvoudiging van de bestuursstructuur, meer gealigneerd aan de structuur van een klassieke naamloze vennootschap, en anderzijds een verbetering van de genderevenwichten in het bestuur van de Bank.

De Regentenraad blijft bevoegd voor gedachtewisselingen rond economische thema's en voor het vennootschapsrechtelijke toezicht. Bij zijn toezichtstaak zal hij geassisteerd worden door twee raadgevende comités die telkens bestaan uit drie regenten: een auditcomité en een remuneratie-

en benoemingscomité. De taakomschrijving van het auditcomité valt exact samen met de huidige taken van het College van censoren. Dat college van tien censoren zal bijgevolg opgeheven worden.

Het aantal regenten zal stijgen van tien naar veertien en minstens één derde van de leden van de Regentenraad zal van een ander geslacht moeten zijn dan dat van de overige leden. Bovendien zal de voorzitter van de Regentenraad van de andere taalrol en van een ander geslacht moeten zijn dan de gouverneur. Deze vernieuwingen zullen in werking treden op 18 mei 2020, dat is de dag van de algemene vergadering van aandeelhouders. Bij de benoemingen van volgend jaar zullen er dus voldoende vrouwen aangeduid worden zodat het wettelijke quotum van één derde bereikt wordt.

Ik dank u voor uw aandacht en geef nu het woord aan directeur Tom Dechaene voor de presentatie van de jaarrekening van het voorbije boekjaar.

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.