

**Interne**

Bruxelles, le 12 avril 2023

## **Annexe 1 à la communication NBB\_2023\_04**

### **Synthèse du rapport de l'EBA publié le 7 mars 2023 en matière d'analyse comparative de diversité et d'écart de rémunération hommes / femmes**

En vertu de l'article 91, paragraphe 11 de la CRD et de l'article 9, paragraphe 1 de MiFID II, l'EBA, ensemble avec les autorités nationales compétentes, est tenue d'évaluer tous les trois ans les pratiques en matière de diversité dans les organes de gestion des banques et des entreprises d'investissement. L'EBA doit également collecter des informations sur l'écart de rémunération entre hommes et femmes parmi les membres de ces organes de gestion.

L'EBA a publié ce 7 mars 2023 les résultats de sa troisième étude d'analyse comparative en ce qui concerne les pratiques de diversité et d'écart de rémunération entre les genres dans les organes de gestion des banques et entreprises d'investissement européennes (analyse réalisée en 2022 sur la base des données 2021).

Ces informations statistiques ont été recueillies sur la base d'un échantillon de 662 banques et 129 entreprises d'investissement des 27 États membres de l'Union européenne. Dans chaque État membre, l'échantillon était composé en principe de la manière suivante:

- Au moins 5 établissements de crédit avec un bilan de moins de € 1 milliard;
- Au moins 5 établissements de crédit avec un bilan entre € 1 milliard et € 10 milliards;
- Au moins 5 établissements de crédit avec un bilan entre € 10 milliards et € 30 milliards;
- Au moins 5 établissements de crédit avec un bilan de plus de € 30 milliards; et
- Au moins 5 entreprises d'investissement.

Les principales conclusions du rapport de l'EBA peuvent se résumer comme suit:

1. Malgré une obligation légale, 27,05 % des établissements financiers faisant partie de l'échantillon n'ont toujours pas adopté une politique de diversité (2018: 41,61 %);
2. La représentation du genre sous-représenté au sein des organes de gestion est insuffisamment équilibrée:
  - La représentation des femmes dans des fonctions exécutives reste limitée: 2021:18,05%, 2018: 15,13%, 2015: 13,63%.
  - La représentation des femmes dans des fonctions non-exécutives est légèrement meilleure mais reste limitée: 2021: 27,75%, 2018: 24,02%, 2015: 18,90%.

Par ailleurs, plus de la moitié (56%) des établissements financiers faisant partie de l'échantillon et près de la moitié des établissements de crédit de grande taille n'avaient pas de femme parmi leurs administrateurs exécutifs. De même, malgré l'existence de conseils d'administration assez étendus en termes de taille, 16% des établissements financiers faisant partie de l'échantillon n'avaient pas non plus de femmes parmi leurs administrateurs non-exécutifs.

3. L'EBA a analysé la corrélation entre la rentabilité d'un établissement de crédit, exprimée par le rendement des fonds propres (RoE), et la diversité des genres des administrateurs exécutifs. D'autres facteurs pouvant également influencer le RoE n'ont pas été pris en compte. Alors que le RoE moyen de l'échantillon est de 6,36%, plus de la moitié (58,02%) des établissements de crédit, où la diversité de genre est présente dans l'organe de direction dans sa fonction de gestion, ont un RoE supérieur à la moyenne. Les établissements de crédit dont la fonction de direction est diversifiée du point de vue du genre ont en moyenne un RoE de 7,88%, tandis que les établissements de crédit dont les directeurs exécutifs sont d'un seul genre ont en moyenne un RoE inférieur de 5,27%. Cette corrélation avait déjà été identifiée dans le rapport précédent de l'EBA sur la diversité. Selon l'EBA, plusieurs autres études arrivent à la même conclusion.

4. La majorité des établissements financiers faisant partie de l'échantillon ont signalé un écart de rémunération entre les hommes et les femmes: sans tenir compte de la rémunération du CEO et en se basant sur la rémunération médiane, les administrateurs exécutifs hommes gagnent en moyenne 9,43% de plus que leur collègue femmes (5,90% de plus pour les administrateurs non-exécutifs).

5. L'EBA a également examiné la démographie par âge des membres du conseil d'administration, leur formation et leur parcours professionnel, ainsi que leur origine géographique. Comme pour la diversité des genres, il en ressort que le niveau de diversité pour les autres dimensions est souvent faible.

L'EBA en conclut que les données présentées dans le rapport montrent clairement que de nouvelles améliorations de l'équilibre entre les genres et, plus généralement, de la diversité au sein des organes de gestion des établissements financiers sont nécessaires.

Pour plus d'informations concernant le rapport de l'EBA, il est renvoyé au site web de l'EBA (cf. [Women's representation on boards has gradually improved, but imbalances remain | European Banking Authority \(europa.eu\)](#))<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Par ailleurs et pour information, il est également relevé que l'OCDE publie également des enquêtes sur la manière dont la diversité est promue dans les pays relevant de l'OCDE: [Diversity and inclusion - OECD](#).