

Interne

Bruxelles, le 12 avril 2023

Annexe 2 à la communication NBB_2023_04

Synthèse des réponses reçues au niveau belge dans le cadre de l'exercice d'analyse comparative EBA de diversité et d'écart de rémunération hommes / femmes

La Banque a participé à l'analyse comparative menée par l'EBA et récolté, dans ce cadre, des informations auprès d'un échantillon composé de 28 établissements financiers (23 établissements de crédit de droit belge et 5 sociétés de bourse de droit belge), et ce en application des instructions de l'EBA (données de 2021).

Les principales conclusions de l'analyse des résultats obtenus au niveau belge peuvent se résumer comme suit:

1. S'agissant de l'obligation d'élaboration d'une politique de diversité, 20,02% des établissements financiers belges faisant partie de l'échantillon n'avaient pas de politique de diversité en 2021¹. Ce résultat moyen est à peine meilleur que celui au niveau européen (situation meilleure si on se concentre uniquement sur les établissements de crédit seuls).
2. En ce qui concerne la représentation du genre sous-représenté dans les organes de gestion des établissements financiers belges ayant fait partie de l'échantillon, les résultats montrent que:
 - il y avait en moyenne 17,59%² de femmes parmi des administrateurs exécutifs des établissements belges faisant partie de l'échantillon (résultats moins bons que la moyenne européenne);
 - il y avait en moyenne 32,91%³ de femmes parmi des administrateurs non-exécutifs (résultats légèrement meilleurs que la moyenne européenne).

S'agissant des administrateurs nommés en 2021 au sein des 28 établissements financiers faisant partie de l'échantillon, sur 47 nouveaux administrateurs exécutifs, il y avait 36 hommes et 11 femmes. Et au niveau des nouveaux administrateurs non-exécutifs, sur 79 nouveaux administrateurs non-exécutifs, 48 étaient des hommes et 31 des femmes.

3. En ce qui concerne l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes au sein des 28 établissements financiers faisant partie de l'échantillon, sans tenir compte de la rémunération du CEO et en se basant sur la rémunération médiane, il a été constaté que les administrateurs exécutifs hommes gagnent en moyenne 7,07% de plus que leurs collègues femmes (4,30% de plus pour les administrateurs

¹ Plus précisément, 86,96% des établissements de crédit belges faisant partie de l'échantillon avaient une politique de diversité et 40% des sociétés de bourse belges faisant partie de l'échantillon, ce qui fait une moyenne globale de 79,98%.

² Plus précisément, la représentation des femmes parmi les administrateurs exécutifs dans les établissements de crédit belges ayant fait partie de l'échantillon était de 17,92% et 15,79% dans les sociétés de bourse belges ayant fait partie de l'échantillon.

³ Plus précisément, il y avait 33,68% de femmes administrateurs non exécutifs dans les établissements de crédit belges ayant fait partie de l'échantillon et 26,92% d'administrateurs non exécutifs dans les sociétés de bourses belges ayant fait partie de l'échantillon.

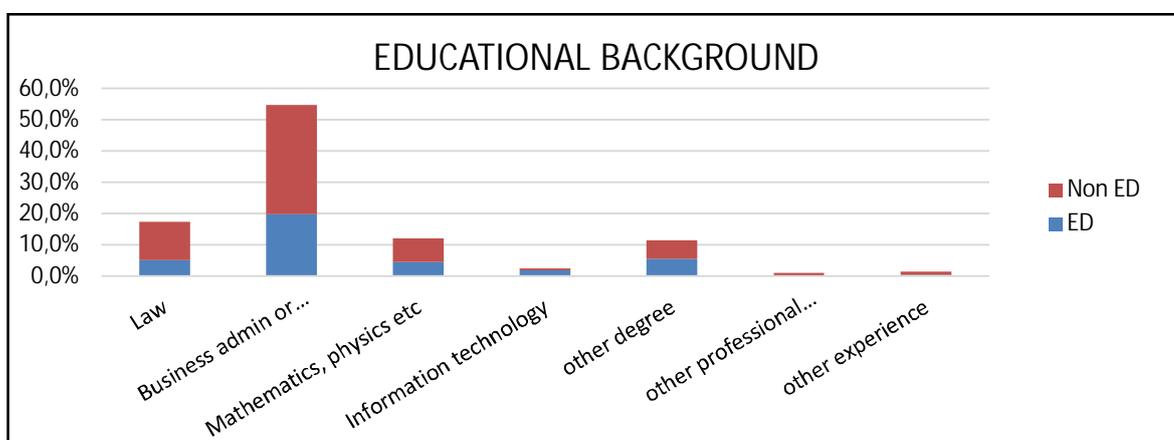
non-exécutifs). Ce résultat est légèrement meilleur qu'au niveau européen mais reste non-conforme à l'objectif de neutralité visé par la loi.

4. S'agissant des autres dimensions faisant partie de la définition prudentielle de diversité, les résultats pour les 28 établissements financiers faisant partie de l'échantillon peuvent se résumer comme suit:

- Situation en ce qui concerne l'âge:
 - a. Age moyen des administrateurs exécutifs:
 - i. < 40 ans: 2,40%
 - ii. Entre 41 et 60 ans: 88%
 - iii. > 60 ans: 9,60%
 - b. Age moyen des administrateurs non-exécutifs:
 - i. < 40 ans: 1,85%
 - ii. Entre 41 et 60 ans: 48,15%
 - iii. > 60 ans: 50%

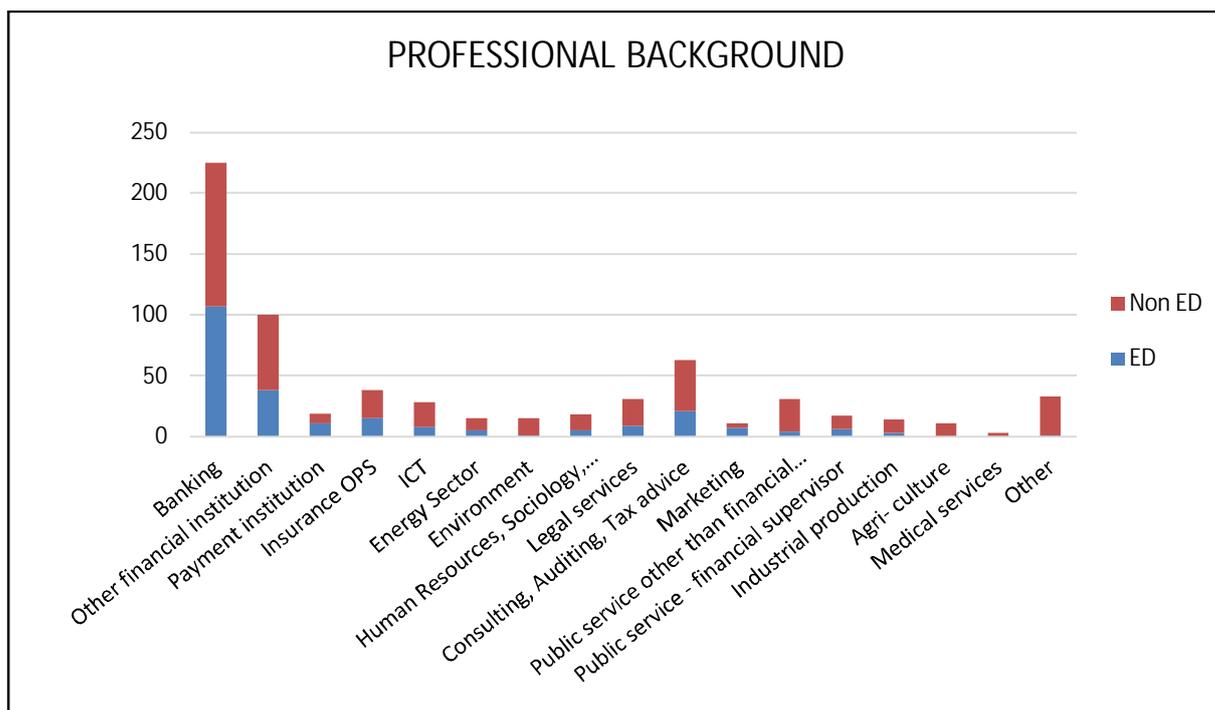
Ainsi, la Banque constate une concentration très importante sur une classe d'âge au sein des administrateurs exécutifs et sur deux classes d'âge pour les administrateurs non-exécutifs.

- Situation en termes de parcours éducatif:



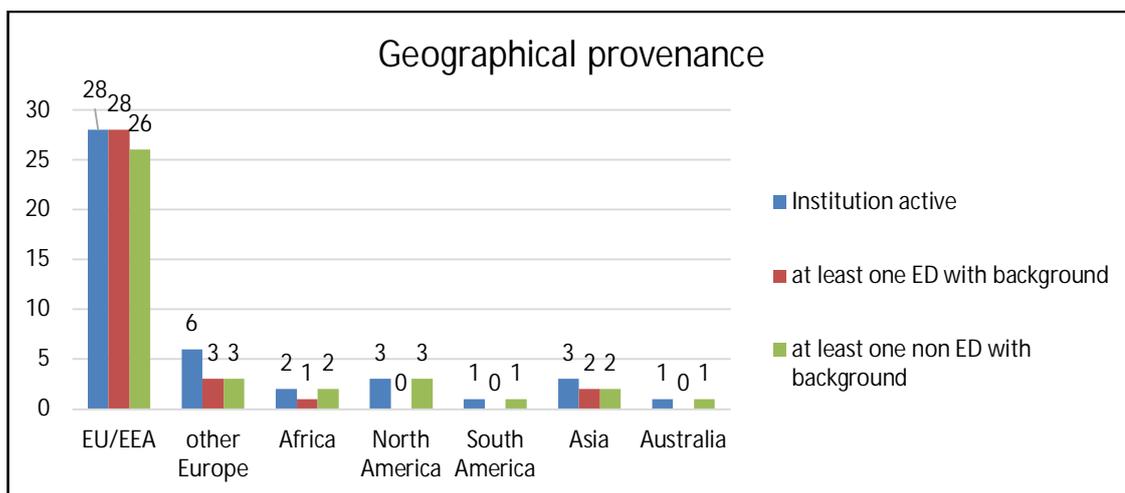
Il en ressort que très peu d'administrateurs exécutifs et non-exécutifs disposent d'un parcours éducatif dans le domaine ICT. A cet égard, la Banque renvoie aux paragraphes 2:91 et 3:87 de son Manuel *Fit & Proper* mis-à-jour le 22 décembre 2022 où il est recommandé d'avoir non seulement parmi les administrateurs exécutifs mais aussi parmi les administrateurs non-exécutifs au moins une personne qui dispose de connaissances, de compétences et d'une expérience spécifique dans le domaine des technologies et de la sécurité de l'information et ce à partir du 1^{er} janvier 2024 et en prenant en compte le *business model* de l'établissement en question.

- Situation en termes de parcours professionnel:



La situation en termes d'expérience professionnelle montre qu'à ce jour l'expérience dans le domaine environnemental est très limitée au sein des administrateurs (exécutifs et non-exécutifs). La Banque rappelle que les paragraphes 2:91 et 3:87 de son Manuel *Fit & Proper* insistent désormais sur la nécessité d'avoir au sein des organes de gestion des connaissances, des compétences et une expérience collective dans le domaine de la gestion des risques environnementaux et climatiques, en prenant en compte le *business model* de l'établissement en question.

- Situation en termes d'origine géographique⁴:



La représentation des différentes régions du monde dans les organes de gestion des établissements ayant des activités internationales est à ce jour limitée.

⁴ Il est rappelé que la notion d'origine géographique désigne la région dans laquelle une personne a suivi un parcours culturel, éducatif ou professionnel. Cette dimension est à prendre en compte en particulier pour les établissements évoluant au niveau international.