

**Intern**

Brussel, 12 april 2023

## **Bijlage 2 bij de mededeling NBB\_2023\_04**

### **Samenvatting van de informatie die op Belgisch niveau werd verkregen in het kader van de vergelijkende analyse van de EBA van de praktijken op het gebied van diversiteit en het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen**

De Bank heeft deelgenomen aan de vergelijkende analyse van de EBA en heeft in dit verband informatie verzameld bij een steekproef van 28 financiële instellingen (23 kredietinstellingen en 5 beursvennootschappen naar Belgisch recht), overeenkomstig de instructies van de EBA (gegevens van 2021).

De belangrijkste conclusies die kunnen worden getrokken uit de analyse van de op Belgisch niveau verkregen informatie kunnen als volgt worden samengevat:

1. Wat betreft de verplichting om een diversiteitsbeleid uit te stippelen, had 20,02 % van de Belgische financiële instellingen in de steekproef geen diversiteitsbeleid in 2021<sup>1</sup>. Dit gemiddeld percentage ligt slechts iets hoger dan dat op Europees niveau (beter als we alleen op kredietinstellingen richten).
2. Wat de vertegenwoordiging van het ondervertegenwoordigde geslacht in de beleidsbepalende organen van de Belgische financiële instellingen in de steekproef betreft, blijkt uit de analyse het volgende:
  - Van de uitvoerende bestuurders van de Belgische instellingen in de steekproef was gemiddeld 17,59 %<sup>2</sup> vrouw (minder dan het Europees gemiddelde);
  - Bij de niet-uitvoerende bestuurders bedroeg het percentage vrouwen gemiddeld 32,91 %<sup>3</sup> (iets beter dan het Europees gemiddelde).

Van de 47 nieuwe uitvoerende bestuurders die in 2021 werden benoemd bij de 28 financiële instellingen in de steekproef, waren er 36 van het mannelijk geslacht en 11 van het vrouwelijk geslacht. Van de 79 nieuwe niet-uitvoerende bestuurders waren er 48 man en 31 vrouw.

3. Wat het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen betreft, werd bij de 28 financiële instellingen in de steekproef vastgesteld, zonder rekening te houden met de beloning van de CEO en op basis van de mediane beloning, dat mannelijke uitvoerende bestuurders gemiddeld 7,07 % meer verdienen en mannelijke niet-uitvoerende bestuurders gemiddeld 4,30 % meer dan hun vrouwelijke collega's. Dit resultaat is iets beter dan op Europees niveau, maar voldoet niet aan de neutraliteitsdoelstelling van de wet.

<sup>1</sup> Meer bepaald had 86,96 % van de Belgische kredietinstellingen en 40 % van de Belgische beursvennootschappen in de steekproef een diversiteitsbeleid, wat neerkomt op een algemeen gemiddelde van 79,98 %.

<sup>2</sup> Bij de Belgische kredietinstellingen in de steekproef bedroeg het percentage vrouwelijke uitvoerende bestuurders 17,92 %, en bij de Belgische beursvennootschappen in de steekproef 15,79 %.

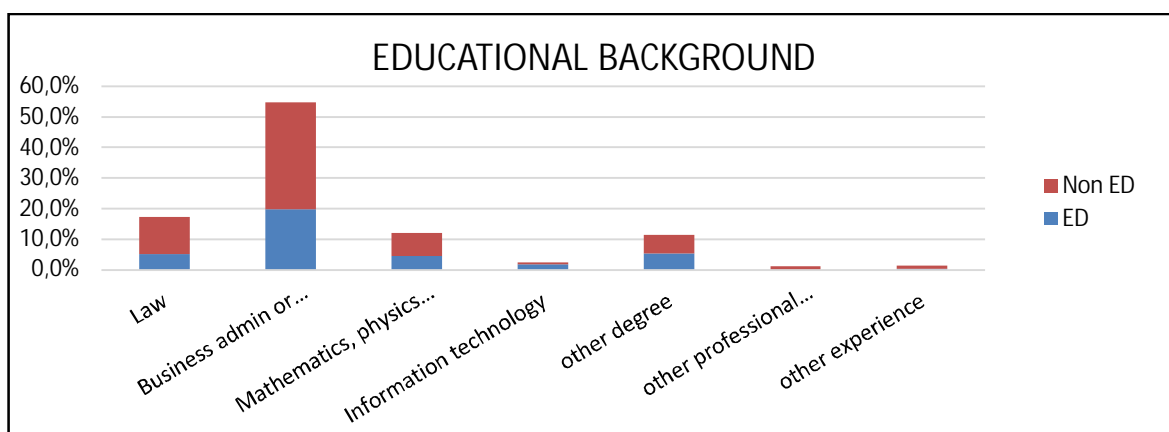
<sup>3</sup> Bij de Belgische kredietinstellingen in de steekproef bedroeg het percentage vrouwelijke niet-uitvoerende bestuurders 33,68 %, en bij de Belgische beursvennootschappen in de steekproef 26,92 %.

4. Wat de andere dimensies van diversiteit betreft die volgens de prudentiële definitie van dit begrip kunnen worden onderscheiden, kan de situatie van de 28 financiële instellingen in de steekproef als volgt worden samengevat:

- Situatie op het gebied van leeftijd:
  - a. Gemiddelde leeftijd van de uitvoerende bestuurders:
    - i. < 40 jaar: 2,40 %
    - ii. Tussen 41 en 60 jaar: 88 %
    - iii. > 60 jaar: 9,60 %
  - b. Gemiddelde leeftijd van de niet-uitvoerende bestuurders:
    - i. < 40 jaar: 1,85 %
    - ii. Tussen 41 en 60 jaar: 48,15 %
    - iii. > 60 jaar: 50 %

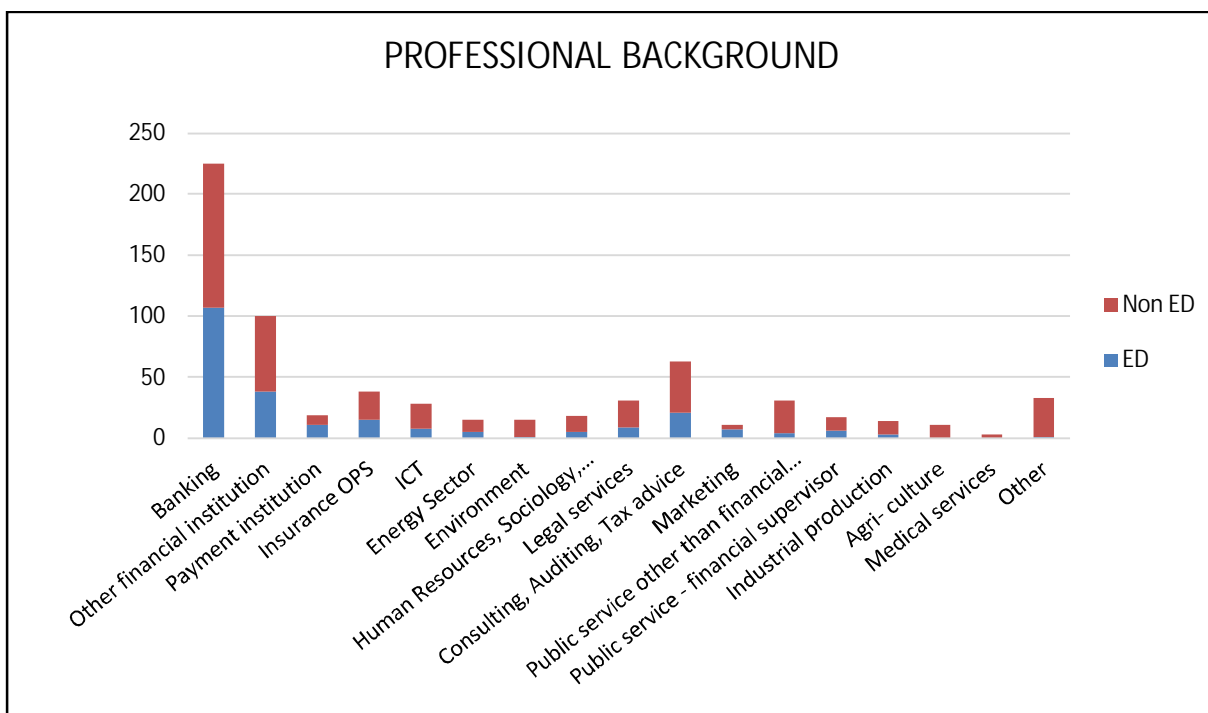
Bij de uitvoerende bestuurders stelt de Bank een zeer sterke concentratie vast in één leeftijdsgroep en bij de niet-uitvoerende bestuurders in twee leeftijdsgroepen.

- Situatie op het gebied van opleiding:



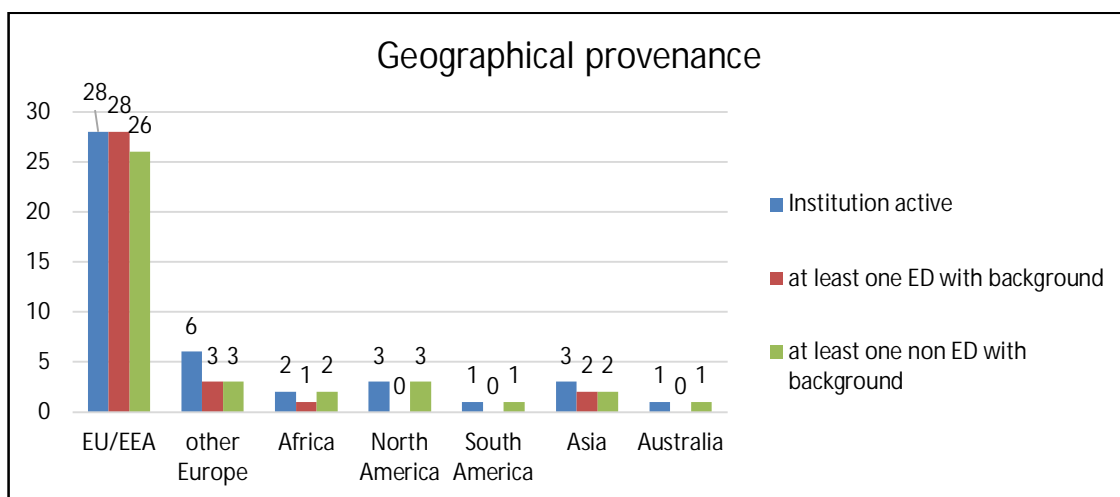
Er blijken zeer weinig uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders te zijn met een ICT-opleiding. In dit verband verwijst de Bank naar de paragrafen 2:91 en 3:87 van de geactualiseerde versie van haar “fit & proper”-handboek, dat op 22 december 2022 gepubliceerd werd, waarin wordt aanbevolen ervoor te zorgen dat zowel onder de uitvoerende als de niet-uitvoerende bestuurders vanaf 1 januari 2024 en rekening houdend met het bedrijfsmodel van de instelling in kwestie ten minste één persoon beschikt over specifieke kennis, vaardigheden en ervaring op het gebied van informatietechnologie en -veiligheid.

- Situatie op het gebied van professionele achtergrond:



Wat de professionele achtergrond betreft, blijken er zowel onder de uitvoerende als onder de niet-uitvoerende bestuurders zeer weinig personen te zijn met ervaring op milieugebied. De Bank herinnert eraan dat in de paragrafen 2:91 en 3:87 van haar geactualiseerd "fit & proper"-handboek benadrukt wordt dat beleidsbepalende organen moeten beschikken over collectieve kennis, vaardigheden en ervaring op het gebied van milieu- en klimaatrisicobeheer, rekening houdend met het bedrijfsmodel van de instelling in kwestie.

- Situatie op het gebied van geografische herkomst<sup>4</sup>:



De regio's van de wereld die in de beleidsbepalende organen van instellingen met internationale activiteiten vertegenwoordigd zijn, zijn momenteel onvoldoende divers.

<sup>4</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. Deze dimensie van diversiteit moet in het bijzonder in acht worden genomen door instellingen die internationaal actief zijn.