

Revue des politiques favorables à la diversité au sein de l'organe de direction des établissements de crédit

L'article 38-2, paragraphe 8 de la loi du 5 avril 1993 relative au secteur financier telle qu'amendée (ci-après « LSF ») et les paragraphes 102 et suivants des orientations conjointes de l'EBA et de l'ESMA en matière d'évaluation de l'aptitude des membres de l'organe de direction et des titulaires de postes clés (EBA/GL/2021/06, ci-après les « Orientations ») imposent aux établissements de crédit¹ la mise en place de politiques favorables à la diversité au sein de l'organe de direction.

En sa qualité d'autorité compétente chargée de vérifier que les exigences en la matière sont respectées, la CSSF a, en avril 2023, envoyé un questionnaire concernant la diversité à quarante-six établissements de crédit avec pour vocation de collecter des données quant à la conformité de leurs politiques de diversité avec ces dernières.

Le 10 octobre 2023, la CSSF a publié un communiqué résumant les constats effectués à l'occasion de cette enquête², qui ont montré des déficiences de compréhension et de mise en œuvre de la réglementation en matière de diversité dans les organes de direction.

Dans le cadre de ce suivi, la CSSF a ensuite enjoint seize établissements de crédit à communiquer leurs politiques de diversité afin d'effectuer une première série de vérifications. Ce premier exercice de revue de politiques de diversité a permis à la CSSF de confirmer l'existence de problèmes significatifs en lien avec l'application des exigences légales et réglementaires en matière de diversité.

¹ Il s'agit des établissements de crédit « moins importants » tels que définis aux articles 39 et suivants du Règlement (UE) n° 468/2014 de la banque centrale européenne du 16 avril 2014 établissant le cadre de la coopération au sein du mécanisme de surveillance unique entre la Banque centrale européenne, les autorités compétentes nationales et les autorités désignées nationales (le règlement-cadre MSU). Pour les banques d'importance, le contrôle de ces obligations incombe à la Banque centrale européenne.

² *La diversité – Un état des lieux établi par la CSSF à travers un exercice de collecte de données*

Principaux écueils rencontrés par la CSSF :

- ❖ Il existe une méconnaissance ou une mauvaise compréhension des dispositions légales et réglementaires applicables en matière de diversité.
- ❖ Les politiques communiquées ne contiennent pas suffisamment d'engagements et de mesures détaillées sur base desquelles un véritable impact sur la diversité au sein des organes de direction pourrait être observable à court ou moyen terme.
- ❖ Les objectifs qualitatifs fixés par les politiques revues ne sont pas suffisamment concrets.
- ❖ Les politiques de diversité se concentrent souvent exclusivement sur les dispositions applicables aux membres de l'organe de direction. Or, il est crucial d'implémenter également les exigences applicables aux membres du personnel, y compris en prévoyant des mesures de planification de carrière et visant à une égalité de traitement et des chances.

1. Défaut de connaissance des dispositions légales et réglementaires applicables

La CSSF a constaté qu'une grande partie des politiques de diversité revues ne prennent pas en compte les dispositions légales et réglementaires applicables. Ceci révèle un manque de connaissance de ces dernières, qui débouche la plupart du temps sur des niveaux faibles de conformité à la loi pour les établissements de crédit concernés.

Certaines politiques ignorent intégralement lesdites dispositions et s'abstiennent d'inclure des objectifs effectifs et concrets conformes avec les exigences légales et réglementaires. D'autres citent les dispositions appropriées, mais n'en tiennent pas correctement compte dans leur texte.

La CSSF exige par conséquent des établissements de crédit qu'ils prennent connaissance des dispositions légales et réglementaires applicables, et qu'ils les appliquent au sein de leurs politiques de diversité, en particulier les paragraphes 102 et suivants des Orientations. Les politiques de diversité doivent être modifiées dans les cas où elles ne sont pas conformes avec les exigences y figurant. La CSSF vérifiera la bonne application de ces dispositions au cours de ses contrôles à venir.

2. Mise en place d'objectifs qualitatifs

Conformément au paragraphe 103 des Orientations, les établissements de crédit moins importants ne sont pas sujets à l'obligation de mettre en place des objectifs quantitatifs en matière de diversité au sein de l'organe de direction. Ils doivent néanmoins exprimer des objectifs qualitatifs.

Bien que la CSSF ait observé certaines dispositions pouvant constituer de bonnes pratiques, elle note qu'une part importante des politiques de diversité qu'elle a revues ne contenait toutefois pas de mesures suffisamment détaillées et concrètes pouvant être qualifiées d'objectifs qualitatifs.

En effet, certains établissements de crédit se contentent d'indiquer qu'ils souhaitent promouvoir la diversité au niveau de l'organe de direction, sans toutefois prévoir d'objectifs qualitatifs qui permettraient de favoriser la diversité. Or, la seule intention de promouvoir la diversité ne suffit pas à satisfaire aux exigences légales et réglementaires car sans objectif concret, elle ne permet pas d'initier un changement dans les pratiques, de même qu'elle ne permet aucune mesure de l'impact que peut avoir la politique de diversité sur la composition de l'organe de direction.

Afin de s'assurer de la pertinence des objectifs qualitatifs fixés, les établissements de crédit doivent se demander s'ils estiment qu'une mesure donnée est suffisamment forte et détaillée pour induire un réel changement en termes de diversité au sein de l'organe de direction à court ou moyen terme. Une réponse négative à cette question doit susciter une modification de la mesure en question.

Exemples d'objectifs qualitatifs pouvant être qualifiés de « bonnes pratiques » :

- l'élaboration d'un rapport annuel sur la diversité ;
- l'engagement à prendre en compte la diversité au moment de désigner un membre de l'organe de direction ;
- une évaluation régulière de la politique de diversité et de son impact sur la composition de l'organe de direction ;
- la mise en place de mesures de planification de carrière effectives pour les membres du personnel pouvant prétendre à de futures fonctions de direction (cf. infra, point 3).

Les établissements de crédit sont invités à inclure tous types d'objectifs qualitatifs pertinents dans leurs politiques de diversité. L'absence de tels objectifs sera de nature à rendre leur politique de diversité non-conforme aux exigences légales et réglementaires, ce que la CSSF ne manquera pas de relever en cas de contrôle.

3. Mise en place de politiques en matière de diversité pour le personnel

Garantie d'un bassin de candidats diversifié

Le paragraphe 107 des Orientations impose aux établissements de crédit de mettre en place des politiques en matière de diversité centrées sur le personnel, afin de garantir l'existence d'un bassin de candidats aux futures fonctions de direction qui soit suffisamment divers. La CSSF a toutefois constaté que certaines politiques de diversité se concentrent uniquement sur l'organe de direction mais ne contiennent aucune disposition relative au personnel. De plus, certaines politiques ne couvrent même pas l'intégralité de l'organe de direction mais favorisent la fonction de surveillance au détriment de la fonction de gestion (ou l'inverse), alors que les deux fonctions devraient être couvertes par la politique de diversité.

À l'opposé, la CSSF a constaté que certaines politiques sont applicables au personnel mais demeurent toutefois très vagues dans leurs mesures et n'incluent aucune disposition spécifique à l'organe de direction. Ceci est problématique, dans la mesure où la réglementation en matière de diversité prévoit des dispositions plus nombreuses et couvrant des aspects différents en ce qui concerne les membres de l'organe de direction, ce qui devrait par conséquent se refléter dans les politiques de diversité.

La CSSF rappelle par conséquent aux établissements de crédit que les obligations en matière de diversité sont doubles : certaines règles s'appliquent à l'ensemble du personnel (avec pour objectif la création d'un bassin diversifié de candidats aux fonctions de direction), alors que d'autres, différentes et plus nombreuses, ne s'appliquent qu'à l'organe de direction.

Il est primordial que l'ensemble de ces règles soient respectées, et la CSSF exige que les politiques de diversité qui n'y sont pas conformes soient modifiées en conséquence.

Mesures visant à garantir l'égalité de traitement et des chances et planification de carrière

Les Orientations disposent que la politique de diversité doit contenir des mesures de planification de carrière et d'autres visant à l'égalité de traitement et des chances pour le personnel de genres différents.

Au cours de sa revue, la CSSF a observé que les politiques revues tendent à promouvoir les bénéfices de la diversité, sans pour autant détailler de réels objectifs de planification de carrière ou des mesures visant à l'égalité de traitement et des chances.

Les établissements de crédit concernés doivent remédier à cette situation, dans la mesure où tout échec dans l'implémentation de dispositions idoines va mener à la constitution de bassins de candidats à des fonctions de direction insuffisamment diversifiés.

En outre, la CSSF a noté que les établissements de crédit ne considèrent pas réellement l'objectif de ces mesures et des aspects de planification de carrière, qui n'est pas d'enseigner aux individus la notion et les mérites de la diversité, mais plutôt de se concentrer sur leur formation dans le but de leur conférer des compétences managériales, tout en veillant à ce que les participants sélectionnés pour ces programmes et formations soient suffisamment diversifiés.

4. Surveillance de la CSSF en matière de diversité

Comme indiqué dans son précédent communiqué, la diversité est une préoccupation croissante pour la CSSF, et le marché doit accélérer sa transition en matière de diversité en conformité avec la réglementation en vigueur. Elle informe par conséquent les établissements de crédit qu'elle entend poursuivre ses contrôles en la matière, notamment par l'intermédiaire de la revue des politiques de diversité en place.

Les établissements de crédit sont par conséquent d'ores et déjà requis de mettre leurs politiques de diversité en conformité avec la réglementation applicable, notamment sur base des exigences détaillées plus haut.