

## **LA DIVERSITÉ – UN ÉTAT DES LIEUX ÉTABLI PAR LA CSSF À TRAVERS UN EXERCICE DE COLLECTE DE DONNÉES**

A la suite d'une enquête lancée en avril 2023 sur le thème de la diversité au sein des organes de direction auprès des établissements de crédit de moindre importance de la place (« LSI »), la CSSF observe que les pratiques du marché en matière de diversité peinent à évoluer/s'améliorer. Ainsi, près d'un quart des LSI ne disposait pas d'une politique de diversité en date du 31 décembre 2022. Elles sont près de 97% à avoir des organes de direction très majoritairement composés d'hommes. Un quart des LSI n'avait, au 31 décembre 2022, aucune femme au sein de leurs organes de direction.

En outre, il ressortait de l'exercice de collecte de données de l'Autorité Bancaire Européenne (« ABE ») sur les pratiques de diversité, les politiques de diversité et l'écart de salaire entre les sexes mené en 2022 que les femmes représentaient, au 31 décembre 2021, seulement 23,8% des directeurs non-exécutifs et 16,3% des directeurs exécutifs des entités de notre échantillon (établissements de crédit et entreprises d'investissement). Si nous nous intéressons aux nouvelles nominations, les femmes représentaient un peu plus d'un tiers, respectivement près de 38%, des directeurs exécutifs et non-exécutifs nouvellement nommés des entités de notre échantillon entre 2018 et 2021.

De manière générale, on observe que les femmes occupent en moyenne 16,3% des postes de direction parmi les établissements de crédit, entreprises d'investissement et établissements de paiement/de monnaie électronique de la place. Elles sont 16,4% dans les organes de direction dans leur fonction de surveillance et 16,2% dans les organes de direction dans leur fonction de direction.

Par conséquent, la CSSF considère que le marché doit accélérer sa transition en matière de diversité en conformité avec la réglementation en vigueur. Dans cette optique, la CSSF entend informer le marché que, dorénavant, elle suivra les progrès en matière de mise en œuvre de la diversité avec une attention particulière au travers d'enquêtes régulières et de contrôles. Si, à la suite de l'injonction adressée aux LSI concernées, la CSSF relève l'absence de politique de diversité, elle prendra des mesures strictes voire des sanctions.

## 1. Introduction

Conformément à l'article 38-2(8) de la loi du 5 avril 1993 relative au secteur financier telle qu'amendée (ci-après « LSF »), les établissements de crédit doivent faire appel à un large éventail de qualités et de compétences lors du recrutement des membres de l'organe de direction et sont tenus de mettre en place une politique de promotion de la diversité au sein de l'organe de direction. Ils doivent à cette fin se doter d'une politique de diversité. Ces dispositions visent à assurer que les décisions prises par l'organe de direction d'un établissement de crédit puissent « *bénéficier de points de vue et d'expériences variés et [facilitent] l'expression d'opinions indépendantes* »<sup>1</sup>.

La CSSF est l'autorité compétente chargée de vérifier que ces exigences sont respectées. Dans ce cadre, la CSSF a lancé une enquête au mois d'avril 2023 auprès des LSI<sup>2</sup>, soit 46 institutions, afin de recueillir des informations supplémentaires sur la mise en œuvre de l'objectif de diversité.

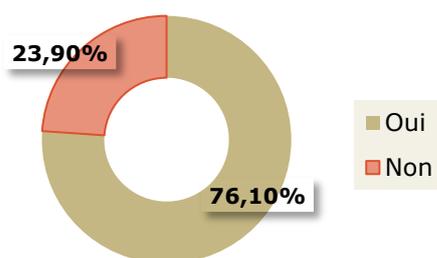
Avant de présenter les résultats de cette enquête, la CSSF souhaite attirer l'attention du marché sur le fait que le sujet de la diversité fera dorénavant l'objet d'une attention particulière et d'enquêtes régulières de sa part. Tout contrevenant aux dispositions légales et réglementaires s'expose à des sanctions administratives.

## 2. Politique de diversité

### 2.1 Adoption d'une politique de diversité

Il ressort des résultats reçus qu'au 31 décembre 2022, plus de trois quarts des LSI s'étaient dotées d'une politique de diversité.

#### LSI dotées d'une politique de diversité au 31.12.2022



<sup>1</sup> Suivant le §102 des orientations conjointes de l'AEMF et de l'ABE sur l'évaluation de l'aptitude des membres de l'organe de direction et des titulaires de fonctions clés (EBA/GL/2021/06).

<sup>2</sup> Pour les banques d'importance, le contrôle de ces obligations incombe à la Banque centrale européenne.

Cependant, à l'inverse, 24% des LSI ont indiqué ne pas avoir de politique de diversité. Ce faisant, elles contreviennent aux exigences de l'article 38-2(8) de la LSF. La CSSF leur a enjoint de se mettre en conformité avec les exigences légales.

#### **Mesures à prendre**

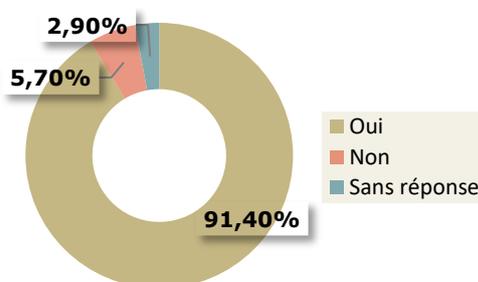
- ❖ Les LSI ne disposant pas de politique de diversité doivent se mettre en conformité **sans délai**.
- ❖ Si, à la suite de l'injonction adressée aux LSI concernées, la CSSF relève l'absence de politique de diversité, elle prendra des mesures strictes voire des sanctions.

## **2.2 Critères de diversité**

Plus de 91% des politiques de diversité promeuvent la diversité en termes de genre (sexe).

A contrario, près de 6% des LSI dotées d'une politique de diversité ne prennent pas en compte le critère de genre pourtant requis à l'article 38-2(8) de la LSF, lu conjointement avec le §102 des orientations de l'AEMF et de l'ABE sur l'évaluation de l'aptitude des membres de l'organe de direction et des titulaires de fonctions clés (EBA/GL/2021/06). La CSSF a exigé de ces LSI une mise en conformité sans délai.

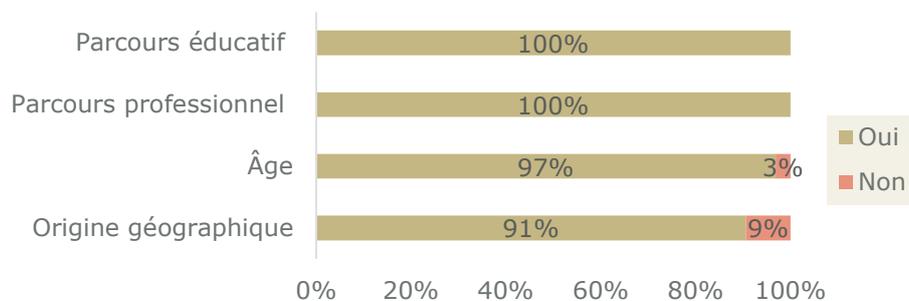
### **Proportion des politiques de diversité valorisant la diversité en termes de genre au sein des organes de direction au 31.12.2022**



Il y a lieu de souligner que les politiques de diversité doivent également prendre en compte d'autres critères de diversité tels que l'âge, l'origine géographique et ethnique et le parcours éducatif et professionnel.

Parmi les LSI qui disposent d'une politique de diversité valorisant la diversité en termes de genre au sein des organes de direction, la totalité déclare prendre également en compte les parcours éducatifs et professionnels, 97% l'âge et 91% l'origine géographique.

## Autres aspects pris en compte dans les politiques de diversité au 31.12.2022



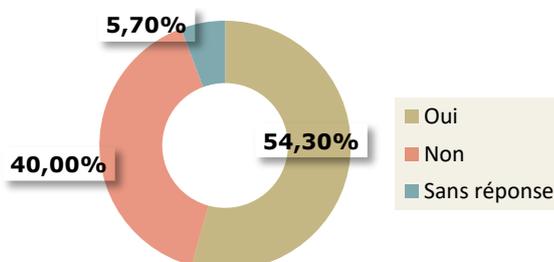
### 2.3 Éléments de planification et autres mesures

Il ressort de l'enquête que 54% des politiques de diversité prévoient des éléments de planification de carrière et des mesures visant à garantir l'égalité de traitement et des chances pour les salariés des deux sexes. Les mesures consacrant l'égalité des chances pour l'ensemble du personnel constituent un préalable nécessaire à une plus grande diversité au sein des organes de direction en facilitant notamment l'accès à des postes d'encadrement à des profils plus variés, leur permettant d'acquérir compétences et expérience. De telles mesures devraient permettre *in fine* l'émergence d'un bassin de candidats disponibles dans le cadre de la planification de la succession des membres des organes de direction.

Ces mesures existent déjà dans une majorité de LSI. Elles doivent être désormais formalisées dans la politique de diversité et, le cas échéant, revues avec ambition.

Les LSI sont, à l'inverse, 40% à ne pas avoir prévu d'éléments de planification de carrière ni de mesures visant à garantir l'égalité de traitement et des chances pour les salariés des deux sexes comme prévu au §107 des EBA/GL/2021/06.

## Proportion des politiques de diversité promouvant des mesures de planification au 31.12.2022



**Mesures à prendre**

- ❖ Les LSI dont la politique de diversité n’inclut pas le genre doivent se mettre en conformité **sans autre délai**.
- ❖ Par ailleurs, la CSSF s’attend à ce que les LSI mettent en œuvre des éléments de planification de carrière et les mesures garantissant l’égalité des chances et de traitement de manière à favoriser et à maintenir un ensemble de candidats aux profils diversifiés disponibles dans le cadre de la planification de la succession des membres des organes de direction.

### 3. Constats concernant la mise en œuvre des politiques de diversité

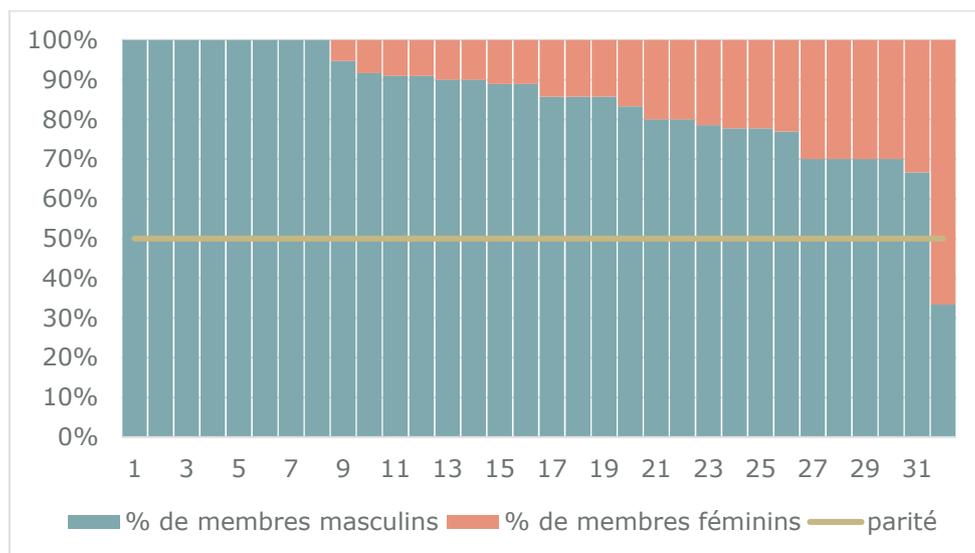
Quant à la mise en œuvre des politiques de diversité, parmi les 32 LSI ayant une politique de diversité promouvant la diversité en termes de genre, 26 ont une représentation minoritaire voire une absence totale du genre sous-représenté au sein de leurs organes de direction (entre 0 et 23%).

Parmi ces entités :

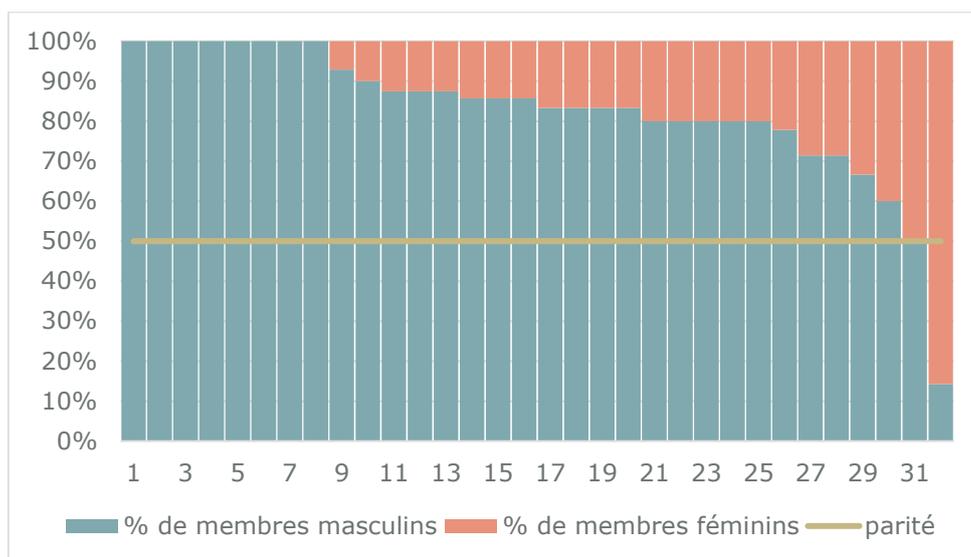
- 25% ont des organes de direction uniquement composés d’hommes, et
- elles sont près de 97% à avoir une majorité d’hommes au sein de leurs organes de direction.

Il y a lieu de relever qu’une LSI au Luxembourg a des organes de direction majoritairement féminins.

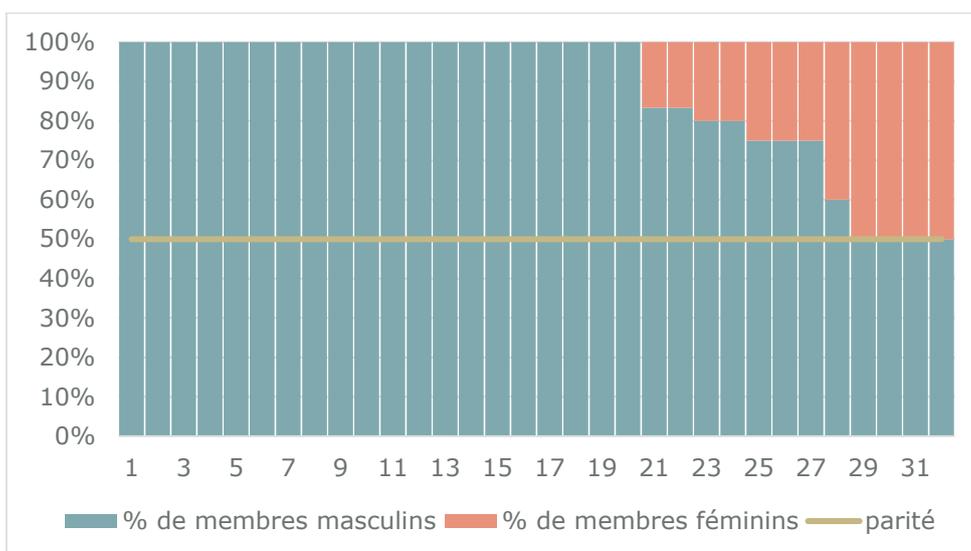
**Répartition hommes-femmes au sein des organes de direction au 28.02.2023**



### Répartition hommes-femmes au sein des organes de direction dans leur fonction de surveillance au 28.02.2023



### Répartition hommes-femmes au sein des organes de direction dans leur fonction de direction au 28.02.2023



**Observation :**

La prise de conscience à l'échelle du marché de l'enjeu crucial que représente la diversité au sein des organes de direction ne se traduit pas dans les faits.

Tel que déjà évoqué au point 2 ci-dessus en matière de politique de diversité, il est fondamental pour les LSI de préparer l'avenir et de mettre en place dès à présent des pratiques visant à :

- ❖ faciliter l'accès à de profils diversifiés à tous les niveaux de la hiérarchie et ce dès les premiers échelons ;
- ❖ garantir l'égalité de traitement et des chances notamment en termes de promotions et formations ; et
- ❖ prévoir et mettre en œuvre des éléments de planification de carrière.

**La mise en œuvre effective des politiques de diversité doit se traduire par une amélioration sensible de la diversité au sein des organes de direction des LSI, aussi bien en termes de genre qu'au regard des autres critères de diversité, mais également par la mise en œuvre de mesures consacrant l'égalité des chances et de traitement et d'éléments de planification de carrière.**

Ces mesures doivent permettre de constituer un bassin de profils diversifiés en vue de la succession des membres des organes de direction.