



Argenta Bank- en Verzekeringsgroep

Handvest diversiteit

Antwerpen, 02/03/2021 – cijferupdate van de rapportering per 31/12/2020

Argenta Bank- en Verzekeringsgroep nv, Belgiëlei 49-53, 2018 Antwerpen

Gevoeligheid: publiek

Management samenvatting

Argenta streeft ernaar als bankverzekeraar om een weerspiegeling te zijn van de samenleving zodat alle klanten en medewerkers zich thuis voelen bij Argenta.

Conform recente wetgeving dient Argenta informatie bekend te maken over de diversiteit op vlak van geslacht binnen de raden van bestuur, het directiecomité en de effectieve leiding; over eventuele streefcijfers op dit vlak, evenals over het beleid om eventuele ondervertegenwoordiging te beperken.

Dit handvest komt aan deze wettelijke verplichting tegemoet en breidt het toepassingsgebied uit tot het management van Argenta en tot de hoofdzetelmedewerkers in België en Nederland.

Gebruikte afkortingen

Aras	Argenta Assuranties nv
Argenta	Argenta Bank en Verzekeringsgroep nv, Argenta Spaarbank nv, Argenta Assuranties nv, Argenta Asset Management nv, Arvestar Asset Management nv en het Aspa bijkantoor Nederland
Aspa	Argenta Spaarbank nv en het Aspa bijkantoor Nederland
BVg	Argenta Bank en Verzekeringsgroep nv

Versiebeheer

Versie 1	Goedkeuring door de raad van bestuur van 20/03/2018 na positief advies van het benoemingscomité van 8/03/2018
Versie 2	Update van de rapportering in bijlage per 21/01/2020
Versie 3	Goedkeuring door de raad van bestuur van 2/03/2021 na advies van het benoemingscomité van 23/02/2021: onder voorbehoud

Auteur

Secretaris-generaal

Inhoudsopgave

1. Visie van Argenta inzake diversiteit.....	3
2. Toepasselijke reglementering	3
3. Toepassingsgebied.....	4
4. Diversiteit binnen de Argenta organen en streefcijfers	4
5. Bijlage – rapportering inzake genderdiversiteit per 31/12/2020	5

1. Visie van Argenta inzake diversiteit

Argenta streeft ernaar als bankverzekeraar om een weerspiegeling te zijn van de samenleving zodat alle klanten en medewerkers zich thuis voelen bij Argenta.

Daarom geeft Argenta aan elke medewerker gelijke kansen en ligt de focus op talent en dit ongeacht geslacht, leeftijd, handicap, geloof, levensbeschouwing, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, gezondheidstoestand, seksuele geaardheid, fysieke of genetische eigenschappen, sociale, culturele of etnische afkomst.¹

Argenta beschouwt omgaan met diversiteit of “anders zijn” als een meerwaarde die nieuwe perspectieven en een wisselwerking toelaat met “andere” individuen en gemeenschappen.

Niettemin hanteert Argenta enkel voor geslacht streefcijfers. Het is immers niet toegelaten om bepaalde persoonsgegevens² bij te houden (tenzij met schriftelijke toestemming van de betrokkene) zodat een streefdoel en rapportering m.b.t. deze criteria niet mogelijk is.

2. Toepasselijke reglementering

Sinds 2017 is de Europese richtlijn van toepassing m.b.t. de bekendmaking van niet-financiële informatie en informatie inzake diversiteit door bepaalde grote ondernemingen en groepen.

Deze richtlijn werd omgezet in de wet van 3/09/2017 betreffende de bekendmaking van niet-financiële informatie en informatie inzake diversiteit.

Bovendien bepaalt het nieuwe wetboek van vennootschappen en verenigingen (“WVV”) in artikel 7:86 WVV dat in genoteerde vennootschappen en organisaties van openbaar belang³ ten minste één derde van de leden van de **raad van bestuur** van een ander geslacht dan de overige leden, waarbij het vereiste minimum aantal wordt afgerond naar het dichtstbijzijnde gehele getal.

Op basis van deze reglementering dient Argenta informatie bekend te maken over:

- de diversiteit binnen de raden van bestuur
- het streefcijfer voor de vertegenwoordiging van het ondervertegenwoordigde geslacht in het wettelijk bestuursorgaan
- het beleid om het aantal vertegenwoordigers van het ondervertegenwoordigde geslacht in het wettelijk bestuursorgaan te vergroten en op die manier het streefcijfer te halen.

¹ Dit handvest dient samengelezen te worden met de beleidslijn Anti-discriminatie

² **raciale of etnische afkomst, politieke opvattingen, godsdienstige of levensbeschouwelijke overtuiging, lidmaatschap van een vakvereniging, informatie over het seksuele leven.**

³ Art. 1:12. WVV Onder “organisatie van openbaar belang” wordt verstaan:

1° de genoteerde vennootschappen bedoeld in artikel 1:11;

2° de vennootschappen waarvan de effecten als bedoeld in artikel 2, 31°, b) en c), van de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten, zijn toegelaten tot de verhandeling op een gereguleerde markt als bedoeld in artikel 3, 7°, van de wet van 21 november 2017 over de infrastructuur voor de markten voor financiële instrumenten en houdende omzetting van richtlijn 2014/65/EU;

3° de **kredietinstellingen** bedoeld in boek II van de wet van 25 april 2014 op het statuut van en het toezicht op kredietinstellingen;

4° de **verzekerings- of herverzekeringsondernemingen** bedoeld in boek II van de wet van 13 maart 2016 op het statuut van en het toezicht op de verzekerings- of herverzekeringsondernemingen;

5° de vereffeninginstellingen en de met vereffeninginstellingen gelijkgestelde instellingen bedoeld in artikel 36/1, 14°, van de wet van 22 februari 1998 tot vaststelling van het organiek statuut van de Nationale Bank van België, alsook de instellingen waarvan de activiteit erin bestaat om, geheel of gedeeltelijk, het operationeel beheer van de dienstverlening door dergelijke vereffeninginstellingen te waarborgen.

3. Toepassingsgebied

Het handvest is van toepassing op alle vennootschappen die deel uitmaken van de Argenta Bank- en Verzekeringsgroep:

- Argenta Bank- en Verzekeringsgroep nv op geconsolideerde basis, niet op individuele basis
- Argenta Spaarbank nv, haar bijkantoor in Nederlanden haar dochtermaatschappijen Argenta Asset Management nv en Arvestar Management nv
- Argenta Assuranties nv

De regels inzake diversiteit worden in dit handvest op groepsniveau bepaald. Indien er voor de individuele groepsentiteiten strengere wettelijke normen gelden zullen deze worden toegepast voor die entiteit.

Voor de beheervenootschappen Argenta Asset Management en Arvestar Management is er op dit moment geen wetgeving die een norm oplegt inzake diversiteit binnen de raad van bestuur.

Voor deze entiteiten hanteert Argenta het “comply or explain principe”: indien de samenstelling van de raad van bestuur of het directiecomité van deze entiteiten niet voldoet aan de hieronder geformuleerde minimumdrempels dan dient de reden hiervoor gemotiveerd te worden.

4. Diversiteit binnen de Argenta organen en streefcijfers

4.1 Raden van bestuur van Argenta

4.1.1 Streefcijfer inzake verhouding man/vrouw

Argenta hanteert de volgende streefcijfers op groepsniveau, op niveau van Argenta Spaarbank en op niveau van Argenta Assuranties:

Mannelijke/ vrouwelijke bestuurders	
Minimumdrempel	33%

Gezien de aard van de functie hanteert Argenta geen streefcijfers inzake leeftijd voor bestuurders.

4.1.2 Beleid om het aantal vrouwen in bestuurdersfuncties te verhogen en implementatie

Nieuwe bestuurders worden in de eerste plaats geselecteerd op basis van hun specifieke kennis, opleiding en ervaring met oog op het versterken van de werking van de raad waarin zij zetelen.

Bij hun aanwerving zal er steeds over gewaakt worden dat er bij de laatste 3 kandidaten minstens 1 kandidaat is van elk geslacht.

4.2 Directiecomité van Argenta

4.2.1 Streefcijfers inzake verhouding man/vrouw en leeftijd

Argenta hanteert de volgende streefcijfers op groepsniveau, op niveau van Argenta Spaarbank en op niveau van Argenta Assuranties:

Mannelijke/ vrouwelijke DC-leden	
Minimumdrempel	33%

Gezien de aard van de functie hanteert Argenta geen streefcijfers inzake leeftijd voor leden van het directiecomité.

4.2.2 Beleid om de diversiteit te verhogen en implementatie

Nieuwe DC-leden worden in de eerste plaats geselecteerd op basis van hun specifieke kennis, opleiding en ervaring met oog op het versterken van de werking van het comité waarin zij zetelen.

Bij hun aanwerving zal er steeds over gewaakt worden dat er bij de laatste 3 kandidaten minstens 1 kandidaat is van elk geslacht.

4.3 Argenta management: samenstelling Nexus

4.3.1 Streefcijfers inzake verhouding man/vrouw en leeftijd

Argenta hanteert de volgende streefcijfers:

Mannelijke/ vrouwelijke Nexus-leden	
Minimumdrempel	33%

4.3.2 Beleid om de diversiteit te verhogen en implementatie

Nieuwe Nexus-leden worden in de eerste plaats geselecteerd op basis van hun specifieke kennis, opleiding en ervaring met oog op de managementfunctie die zij binnen Argenta opnemen.

Bij hun aanwerving zal er steeds over gewaakt worden dat er bij de laatste 3 kandidaten minstens 1 kandidaat is van elk geslacht.

4.4 Argenta hoofdzetelmedewerkers

Gezien de gezonde verdeling tussen mannelijke en vrouwelijke medewerkers en de goede weerspiegeling van de samenleving op vlak van leeftijd hanteert Argenta geen specifieke streefcijfers, noch qua geslacht, noch op vlak van leeftijd.

Nieuwe medewerkers worden in de eerste plaats geselecteerd op basis van hun specifieke kennis, opleiding en ervaring met oog op de functie die zij binnen Argenta opnemen.

5. Bijlage – rapportering inzake genderdiversiteit per 31/12/2020

5.1 Diversiteit binnen de raden van bestuur op groepsniveau

- 7 van de 15 Argenta bestuurders zijn vrouw (47%).

5.2 Diversiteit binnen de directiecomités op groepsniveau

- 3 van de 6 leden van het directiecomité zijn vrouw (50%),

5.3 Diversiteit binnen de Nexus (DC + directeuren)

- 14 van de 37 Nexus-leden zijn vrouw (38%)

5.4 Diversiteit bij de hoofdzetelmedewerkers

- 49,6% van de hoofdzetelmedewerkers is vrouw