



Argenta Bank- en Verzekeringsgroep

Handvest diversiteit 2018

Antwerpen, 20 maart 2018

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

AAM	Argenta Asset Management nv, vennootschap naar Luxemburgs recht dochtermaatschappij van Argenta Spaarbank nv
Aras	Argenta Assuranties nv
Aras NL	Aras Bijkantoor Nederland
Argenta	Argenta Bank en Verzekeringsgroep nv, Argenta Spaarbank nv, Argenta Assuranties nv, Argenta Asset Management nv en de bijkantoren
Aspa NL	Aspa Bijkantoor Nederland
Aspa	Argenta Spaarbank nv
BVg	Argenta Bank en Verzekeringsgroep nv

Versiebeheer

Versie 1	Goedkeuring op het DC van 6/02/2018, bekrachtigd 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 01/07/2019

Auteur

Secretaris-generaal

Inhoudsopgave

1. Visie van Argenta inzake diversiteit.....	3
2. Toepasselijke reglementering	3
3. Toepassingsgebied.....	3
4. Diversiteit binnen de Argenta organen en streefcijfers	4
4.1 Raden van bestuur van Argenta	4
4.2 Directiecomité en effectieve leiding van Argenta.....	4
4.3 Argenta management: samenstelling Nexus.....	5
4.4 Argenta hoofdzetelmedewerkers	5
5. Bijlage – rapportering inzake genderdiversiteit per 01/07/2019	5
5.1 Diversiteit binnen de raden van bestuur.....	5
5.2 Diversiteit binnen de directiecomités en effectieve leiding.....	5
5.3 Diversiteit binnen de Nexus (DC + directeuren)	5
5.4 Diversiteit bij de hoofdzetelmedewerkers	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 en leeftijd 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.

Overzicht

Criteria incl. streefcijfer	Geslacht	Leeftijd
Raden van bestuur	x	NVT, zie verder
Directiecomité en effectieve leiding	x	x
Nexus	x	x
Hoofdzetelmedewerkers	NVT, zie verder	NVT, zie verder

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.

In België werd deze richtlijn onder meer geïmplementeerd in het wetboek van vennootschappen. Op basis van deze reglementering dient Argenta informatie bekend te maken over:

- de diversiteit binnen de raden van bestuur, het directiecomité en de effectieve leiding
- 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.

3. Toepassingsgebied

De beleidslijn is van toepassing op alle vennootschappen en entiteiten die deel uitmaken van de Argenta Bank- en Verzekeringsgroep:

- Argenta Bank- en Verzekeringsgroep nv
- Argenta Spaarbank nv, haar bijkantoor in Nederland en haar Luxemburgse dochtermaatschappij Argenta Asset Management nv
- Argenta Assurantie nv en zijn bijkantoor in Nederland

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.

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.

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:

	Minimumdrempel % voor mannelijke/ vrouwelijke bestuurders
2020	30%
2025	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 en effectieve leiding van Argenta

4.2.1 Streefcijfers inzake verhouding man/vrouw en leeftijd

Argenta hanteert de volgende streefcijfers op groepsniveau:

Minimumdrempel	% voor mannelijke/ vrouwelijke DC-leden/ EL-leden	% DC-leden/ EL-leden > 50 jaar; ≤ 50 jaar
2020	30%	33%
2025	33%	33%

4.2.2 Beleid om de diversiteit te verhogen en implementatie

Nieuwe DC-leden/ EL-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
- bij de laatste 3 kandidaten minstens 1 kandidaat is ≤ 50 jaar

4.3 Argenta management: samenstelling Nexus

4.3.1 Streefcijfers inzake verhouding man/vrouw en leeftijd

Argenta hanteert de volgende streefcijfers:

Minimumdrempel	% voor mannelijke/ vrouwelijke Nexus-leden	% Nexus-leden > 50 jaar; ≤ 50 jaar
2020	30%	33%
2025	33%	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
- bij de laatste 3 kandidaten minstens 1 kandidaat is van de leeftijdsgroep in de minderheid

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 01/07/2019

5.1 Diversiteit binnen de raden van bestuur

- 5 van de 15 Argenta bestuurders zijn vrouw (33%).

5.2 Diversiteit binnen de directiecomités

- 2 van de 5 leden van het directiecomité zijn vrouw (40%)

5.3 Diversiteit binnen de Nexus (DC + directeuren)

- 13 van de 36 Nexus-leden zijn vrouw (36%)

5.4 Diversiteit bij de hoofdzetelmedewerkers (31/12/2018)

- 52% van de hoofdzetelmedewerkers is vrouw