

1. Crelan, une banque coopérative solidement enracinée

En tant que banque belge, Crelan est, grâce à un réseau de proximité étendu, fortement impliqué dans le développement durable de la société, de l'économie et de l'agriculture locale. Grâce à nos agents indépendants compétents et à notre plateforme digitale, nous aidons les particuliers et les entrepreneurs à se développer tant sur le plan privé que professionnel. Par notre structure et vision coopératives, nous voulons être un acteur pour supporter les défis de la société de demain.

2. Notre mission et notre engagement sociétal

Notre engagement sociétal est de promouvoir la diversité tant au sein de notre organisation qu'à l'extérieur de celle-ci. Nous visons à devenir une banque diversifiée et inclusive, en établissant des partenariats solides avec nos communautés dans les différentes thématiques sociales (éducation financière, soutien aux personnes issues de communautés défavorisées, etc.). Au sein de l'organisation, nous nous engageons à créer un environnement de travail inclusif et diversifié où chacun est respecté et valorisé. Nous croyons que la diversité et l'inclusion sont essentielles pour favoriser l'innovation, la créativité et la réussite à long terme de notre entreprise. Depuis novembre 2019, Crelan a signé la Charte Febelfin sur la mixité dans le secteur financier. Avec la signature de cette Charte, Crelan s'est déjà engagé sur les règles communes du secteur financier. La banque souhaite avec cette politique interne de diversité et d'inclusion aller plus loin encore.

3. Crelan, un employeur ouvert à la diversité et à l'inclusion.

En début d'année 2023 la répartition des effectifs au sein de la banque était équilibrée en ce qui concerne la répartition des genres (49/51%). En cette fin 2025, la répartition des genres était de 48/52%.

3.1 Recrutement

L'importance de la diversité dans le recrutement est un sujet important car la diversité se réfère à la variété des caractéristiques et des expériences que les individus apportent au groupe. Les membres du personnel bénéficient de l'égalité de traitement et de chances sans distinction de sexe, de race, de couleur, d'origine ethnique ou sociale, de caractéristiques génétiques, de langue, de religion ou de convictions, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'appartenance à une minorité nationale, de fortune, de naissance, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle.

Il y a plusieurs raisons pour lesquelles nous pensons que la diversité est essentielle dans le processus de recrutement. Tout d'abord, la diversité favorise l'innovation et la créativité. Lorsque vous réunissez des personnes ayant des expériences et des perspectives différentes, vous obtenez une plus grande variété d'idées et de solutions.

Ensuite, la diversité favorise l'adaptabilité et la résilience. Dans un monde en constante évolution, il est important d'avoir une équipe capable de s'adapter aux changements et de trouver des solutions efficaces face à l'incertitude. La diversité permet d'obtenir différentes façons d'aborder les enjeux car la diversité élargit la portée des compétences et des connaissances de l'équipe.

En outre, la diversité dans le recrutement permet de refléter la société dans laquelle une entreprise opère. Une organisation diversifiée est mieux positionnée pour comprendre et répondre aux besoins d'une base de clients diversifiée, non seulement dans le contact direct avec le client final, mais aussi au sommet et à tous les niveaux intermédiaires.

Finalement la diversité contribue à éviter la pensée de groupe, à faciliter les opinions indépendantes ainsi que la remise en question critique et donc à renforcer la surveillance des risques et la résilience. Cela s'explique notamment par le fait que des personnes issues de milieux différents apportent des perspectives différentes. Elles sont plus à même de reconnaître les alternatives car elles ont-elles même des expériences différents.. De cette manière, la diversité constitue un instrument de gestion des risques.

3.2 La promotion et le développement

La diversité dans les modes de promotion est tout aussi importante que la diversité dans le recrutement. Il s'agit de veiller à ce que les opportunités de promotion soient identiques pour tous les membres de l'organisation, indépendamment de leurs origines, de leur genre, de leur âge ou de toute autre caractéristique personnelle.

L'un des principaux objectifs de la diversité dans les modes de promotion est de garantir l'équité et l'égalité des chances. Il est essentiel de créer un environnement où chaque individu a la possibilité de développer ses compétences, de progresser dans sa carrière et d'accéder à des postes de responsabilité. Cela signifie que les décisions de promotion doivent être basées sur le mérite, les compétences et les performances.

Le service des ressources humaines est garant de la diversité et de l'inclusion, et à ce titre, il est investi du pouvoir d'intervenir en cas de biais observés chez certains managers.

3.3 Le bien-être

L'inclusion et le bien-être au travail sont deux aspects essentiels pour favoriser un environnement de travail sain, productif et épanouissant. L'inclusion se réfère à la création d'un environnement où tous les membres de l'organisation se sentent respectés, valorisés et intégrés, quelles que soient leurs différences. L'inclusion au travail signifie que chacun doit être traité équitablement et avoir les mêmes opportunités de développement et d'avancement professionnel mais aussi et surtout se sentir traité équitablement.

Les opinions et les expériences de nos employés sont précieuses. Nous sommes en train de développer une culture où tous nos collaborateurs peuvent s'exprimer en toute confiance, sachant que leur voix sera accueillie, écoutée et respectée. Nous souhaitons également savoir si nos employés se sentent intégrés et s'ils nous recommanderaient comme un lieu de travail inclusif. C'est pourquoi nous effectuons régulièrement des enquêtes auprès de notre personnel pour recueillir leurs impressions.

3.4 Nos engagements

Pour toutes ces raisons, nous nous engageons :

- à sélectionner, recruter et promouvoir sur la base du mérite et des compétences, sans distinction de sexe, de race, de couleur, d'origine ethnique ou sociale, de caractéristiques génétiques, de langue, de religion ou de convictions, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'appartenance à une minorité nationale, de fortune, de naissance, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle.
- à sensibiliser régulièrement nos recruteurs à notre politique de diversité, en vue de refléter la diversité de la société dans laquelle nous évoluons.
- à sensibiliser nos managers à l'ouverture d'esprit en répétant que toute personne se doit d'avoir les mêmes chances de promotion et de développement dans l'entreprise.
- à évaluer les performances et les compétences sur base de critères clairs et objectifs. Cela peut inclure des évaluations régulières, des objectifs mesurables et des processus transparents de revue des performances.
- à favoriser la transparence et la communication ouverte concernant les opportunités de promotion de formation et de développement.
- à supprimer tous les écarts de salaire éventuels entre les hommes et les femmes.
- à bannir toute place pour les comportements qui sèment la discorde ou l'opacité, ni pour aucune forme d'intimidation ou de harcèlement.
- à créer un environnement de travail respectueux, où chacun est traité avec dignité et respect, et où les différences sont célébrées et valorisées.
- à pratiquer une politique de tolérance zéro envers toute forme de discrimination.
- à proposer des formations et des informations sur l'importance de la diversité et de l'inclusion dans notre banque.

4. Crelan en tant qu'entreprise

Pour toutes les raisons citées plus haut, améliorer la diversité au niveau de la gouvernance de l'entreprise est également un élément crucial. Nous nous engageons à respecter les règles générales de diversité et inclusion, y compris pour les personnes qui dirigent la banque en général.

4.1 Le Crelan Circle

Il s'agit du cercle des hauts cadres qui dirigent la banque, c'est-à-dire du comité de direction et des directeurs. Les processus de sélection et de nomination sont principalement guidés par l'expérience, les compétences et le comportement des candidats. Pour favoriser la diversité, la short list finale des candidats comportera toujours minimum 3 personnes dont au moins une personne du sexe sous-représenté. En novembre 2023 la proportion du sexe sous-représenté était de 24%. En décembre 2025 la proportion du sexe sous-représenté était de 30%.

Nous visons à atteindre d'ici 2027 une représentation minimale de 33% du sexe sous-représenté au sein du Crelan Circle. Chaque nomination ne respectant pas ce minimum doit clairement indiquer les raisons, qui ne peuvent être que liées à la compétence et à l'expérience.

4.2 Le Conseil d'Administration

Les processus de sélection et de nomination sont principalement guidés par l'expérience et les compétences et le comportement des candidats. Pour favoriser la diversité la short list finale des candidats comportera

toujours minimum 3 personnes dont au moins une personne du sexe sous-représenté. En novembre 2023, le pourcentage du sexe sous-représenté était de 25% pour l'ensemble du conseil d'administration et de 35,7% pour les

administrateurs non exécutifs. En décembre 2025 c'était respectivement 32% pour le conseil d'administration et 38% pour les administrateurs non exécutifs.

Nous visons à atteindre d'ici 2027 une représentation minimale de 33% du sexe sous-représenté au sein du conseil

d'administration dans son ensemble et de 40% au sein des administrateurs non-exécutifs. Chaque nomination ne respectant pas ce minimum doit clairement indiquer les raisons, qui ne peuvent être que liées à la compétence et à l'expérience.

Outre la représentation du sexe, notre ambition est également de veiller à la parité entre les néerlandophones et les francophones, tout en ne négligeant pas l'expérience et les compétences des candidats disponibles. Toute proposition de nomination contraire à notre ambition doit être dûment motivée en ce sens par le comité de nomination.

5. Rôles & responsabilités

Pour montrer à quel point ce thème est important pour nous, un membre du Comité de Direction a été nommé responsable de la diversité et de l'inclusion (D&I). Nous avons également constitué un comité de pilotage, présidé par le responsable de la diversité et de l'inclusion (D&I manager), et composé de représentants variés de tous les domaines de la banque. Ce comité a pour mission de concrétiser la stratégie de D&I sur le terrain en initiant diverses actions et projets. Ses membres sont les ambassadeurs de notre stratégie de D&I au sein de l'entreprise.

Enfin, le Cooperative Bank Office soutiendra également le responsable de la diversité et de l'inclusion (D&I manager) dans la traduction de cette stratégie de D&I en fonction de nos valeurs coopératives et de notre engagement social, à destination de nos clients, de nos agents et de la société dans son ensemble.