



BANQUE CENTRALE EUROPÉENNE

SUPERVISION BANCAIRE

Guide relatif à l'évaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience

BANKENTOEZICHT

Décembre 2021

BANKTILLSYN BANKU UZRAUDZĪBA

BANKŪ PRIEŽIŪRA NADZÓR BANKOWY

VIGILANZA BANCARIA

BANKFELÜGYELET

BANKING SUPERVISION

SUPERVISION BANCAIRE BANČNI NADZOR

MAOIRSEACHT AR BHAINCÉIREACHT NADZOR BANAKA

BANKING SUPERVISION

PANGANDUSJÄRELEVALVE

SUPERVISÃO BANCÁRIA

BANKOVNI DOHLED

БАНКОВ НАДЗОР

BANKTILLSYN

BANKENAUF SICHT

ΤΡΑΠΕΖΙΚΗ ΕΠΟΠΤΕΙΑ

PANKKIVALVONTA

SUPRAVEGHERE BANCARĂ BANKOVÝ DOHL'AD

SUPERVIŽJONI BANKARJA

SUPERVISIÓN BANCARIA

BANKING SUPERVISION

SUPERVISÃO BANCÁRIA

BANKENAUF SICHT

Sommaire

Avant-propos	5
Principes directeurs	7
1 Champ d'application de l'évaluation par la BCE de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience	8
2 Cadre juridique	9
2.1 Règlement MSU et règlement-cadre MSU	9
2.2 CRD et droit national	9
2.3 Orientations de l'AEMF et de l'ABE	10
2.4 Orientations, pratiques et processus prudentiels du MSU	10
3 Critères d'évaluation	11
3.1 Expérience	11
3.1.1 Expérience pratique et connaissances théoriques	11
3.1.2 Informations requises	12
3.1.3 Approche de l'évaluation	12
3.1.4 Cas particuliers	16
3.2 Réputation	16
3.2.1 Informations requises	18
3.2.2 Approche de l'évaluation	22
3.3 Conflits d'intérêts et indépendance d'esprit	27
3.3.1 Informations requises	29
3.3.2 Approche de l'évaluation	30
3.3.3 Déclaration des conflits d'intérêts	34
3.4 Capacité à consacrer un temps suffisant à l'exercice des fonctions	35
3.4.1 Définition	35
3.4.2 Informations requises	36
3.4.3 Approche de l'évaluation	37

3.5	Aptitude collective de l'organe de direction	46
3.5.1	Informations requises	50
3.5.2	Approche de l'évaluation	51
3.6	Évaluation de la responsabilité individuelle des membres de l'organe de direction	52
3.6.1	Champ d'application	53
3.6.2	Constats	54
3.6.3	Critères d'honorabilité, de connaissances, de compétences et d'expérience et évaluation détaillée	56
3.6.4	Procédure	57
3.6.5	Collecte d'informations et entretiens concernant l'honorabilité, les connaissances, les compétences et l'expérience	58
3.6.6	Résultats de l'évaluation	59
4	Autorisations ayant trait à l'honorabilité, aux connaissances, aux compétences et à l'expérience	60
4.1	Fonction non exécutive supplémentaire au sein d'un organe de direction	60
4.1.1	Informations requises	60
4.2	Cumul des fonctions de président(e) et de directeur(trice) général(e)	61
4.2.1	Approche de l'évaluation	62
4.3	Procédure relative aux demandes d'autorisation à exercer une fonction non exécutive supplémentaire ou à cumuler les fonctions de président(e) et de directeur(trice) général(e)	63
4.3.1	La demande émane-t-elle de l'établissement de crédit ou de la personne nommée ?	63
4.3.2	À quel moment la demande doit-elle être adressée ?	63
4.3.3	Coordination des demandes d'évaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience soumises simultanément	64
5	Situations entraînant une évaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience, hors nouvelles nominations initiales	65

5.1	Changements de fonctions, reconductions et départs	65
5.1.1	Règle générale	65
5.1.2	Modifications des fonctions	65
5.1.3	Reconductions	66
5.1.4	Départs	66
5.2	Réévaluations	66
5.3	Approche de l'évaluation	67
5.3.1	Phase 1 de la réévaluation (évaluation prudentielle de faits nouveaux, de leur caractère significatif et de la gravité de leur incidence)	68
5.3.2	Phase 2 de la réévaluation (adoption d'une décision finale de la BCE)	71
5.3.3	Orientations générales pour déterminer si un fait nouveau peut ou non entraîner une réévaluation	71
6	Entretiens	76
6.1	Objet	76
6.2	Approche de la BCE en ce qui concerne les entretiens	76
6.3	Calendrier	79
6.4	Aspects procéduraux	79
6.4.1	Notification	79
6.4.2	Entretien	80
7	Notifications, décisions et dispositions accessoires	81
7.1	Notification des intentions de nominations	81
7.2	Types de décision	82
7.2.1	Échéance	83
7.2.2	Auditions	83
7.2.3	Décision de la BCE et notification	83
7.3	Décision positive assortie d'une condition	84
7.3.1	Pratique prudentielle	84
7.4	Décision positive assortie d'une obligation	87

7.5	Décision positive assortie de recommandations ou d'attentes	87
7.6	Autres types de pouvoir	87
7.6.1	Réévaluations et révocations	87
8	Liens utiles	89

Avant-propos

Dans le présent document, les termes « établissement de crédit » et « entité soumise à la surveillance prudentielle »¹, de même que les termes « membre » et « personne nommée »², sont utilisés de façon interchangeable.

Le terme « autorité compétente » désigne à la fois les ACN et la BCE.

D'autres termes sont définis dans le corps du texte et dans les notes de bas de page. Pour en savoir plus, veuillez consulter le [glossaire central de la BCE](#) (disponible en anglais uniquement).

L'organe de direction d'un établissement de crédit³ doit être en mesure de s'acquitter de ses responsabilités et être composé de telle manière qu'il contribue à la bonne gestion de l'établissement et à une prise de décision équilibrée. Cela a une incidence non seulement sur la sécurité et la solidité de l'établissement, mais aussi sur l'ensemble du secteur bancaire dans la mesure où la confiance du grand public vis-à-vis des personnes en charge de la direction du secteur financier de la zone euro est renforcée.

Depuis le 4 novembre 2014, la Banque centrale européenne (BCE) est compétente pour prendre les décisions concernant la nomination de tous les membres des organes de direction des établissements de crédit importants soumis à sa surveillance prudentielle directe. L'objectif de cette version révisée du guide relatif à l'évaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience, qui remplace la version précédente (mise à jour pour la dernière fois en mai 2018), est de détailler les orientations ainsi que les pratiques et processus prudentiels appliqués par la BCE lorsqu'elle évalue l'aptitude des membres des organes de direction des établissements de crédit importants, et de préciser les principales attentes de celle-ci.

Les orientations ainsi que les pratiques et processus prudentiels décrits dans ce guide sont susceptibles d'être adaptés au fil du temps. Il s'agit d'un outil pratique qui sera mis à jour régulièrement afin de refléter les évolutions légales et réglementaires européennes et internationales ainsi que l'expérience acquise dans le domaine de la surveillance de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience.

Le présent guide n'est toutefois pas un document juridiquement contraignant et ne peut en aucun cas se substituer aux exigences juridiques pertinentes émanant soit du droit de l'Union, soit du droit national en vigueur. De même, il n'instaure pas de nouvelles règles ou obligations.

Le présent guide reprend, dans la mesure du possible, la terminologie utilisée dans la directive sur les exigences de fonds propres (*Capital Requirements Directive*, CRD)⁴, dans les orientations communes de l'Autorité européenne des marchés financiers (AEMF) et de l'Autorité bancaire européenne (ABE) sur l'évaluation de

¹ Tous les établissements soumis à la surveillance directe de la BCE (établissements importants), qu'il s'agisse d'établissements de crédit ou de compagnies financières holding (mixtes).

² Personne proposée pour un poste au sein de l'organe de direction ou nommée à un tel poste.

³ Au sens de l'article 4, paragraphe 1, point 1, du règlement (UE) n° 575/2013 du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 concernant les exigences prudentielles applicables aux établissements de crédit et modifiant le règlement (UE) n° 648/2012 (JO L 176 du 27.6.2013) (règlement sur les exigences de fonds propres (*Capital Requirements Regulation*, CRR)).

⁴ Directive 2013/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 concernant l'accès à l'activité des établissements de crédit et la surveillance prudentielle des établissements de crédit, modifiant la directive 2002/87/CE et abrogeant les directives 2006/48/CE et 2006/49/CE (JO L 176 du 27.06.2013, p. 338).

l'aptitude⁵, et dans les orientations de l'ABE sur la gouvernance interne⁶. À titre d'exemple, le terme « organe de direction » s'applique aux organes de toutes les structures de gouvernance qui exercent des fonctions exécutives ou de surveillance.

Le présent guide ne privilégie aucune structure de gouvernance en particulier et vise à prendre en compte l'ensemble des structures existantes.

⁵ [Orientations communes de l'AEMF et de l'ABE sur l'évaluation de l'aptitude des membres de l'organe de direction et des titulaires de postes-clés](#) au titre de la directive 2013/36/UE et de la directive 2014/65/UE (EBA/GL/2017/12).

⁶ [Orientations de l'ABE sur la gouvernance interne](#) au titre de la directive 2013/36/UE (EBA/GL/2017/11).

Principes directeurs

L'évaluation initiale et continue de l'aptitude des membres de l'organe de direction et des titulaires de postes-clés incombe en premier lieu aux établissements de crédit.

L'autorité de surveillance attend de la personne nommée qu'elle déclare toutes les procédures pertinentes dont elle a connaissance et qu'elle fasse preuve de transparence et d'honnêteté vis-à-vis de la BCE et de l'autorité compétente nationale (ACN). Tout document exigé par l'autorité de surveillance doit, dans la mesure du possible, être soumis. Dans le cas contraire, il est nécessaire d'expliquer clairement pourquoi l'obtention et la communication de ces informations ou documents sont impossibles.

Le présent guide décrit les orientations ainsi que les pratiques et processus prudentiels mis en œuvre par les autorités compétentes au sein du mécanisme de surveillance unique (MSU). Il s'agit d'un outil pratique qui sera mis à jour et développé périodiquement.

Bien que les orientations contenues dans le guide soient sans préjudice du droit national, la BCE et les ACN s'efforcent, dans la mesure du possible, d'interpréter les règles nationales conformément à ces orientations.

Les évaluations de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience sont effectuées au cas par cas, et ce guide ne doit être employé que comme un outil pratique. C'est la raison pour laquelle chaque évaluation sera le résultat d'une analyse et d'un jugement de l'autorité de surveillance adaptés à la situation spécifique.

Les pratiques prudentielles décrites dans le guide respectent le principe de proportionnalité, autrement dit elles sont proportionnées à la taille, à l'importance systémique et au profil de risque des établissements de crédit soumis à la surveillance prudentielle, ainsi que le principe d'allocation efficace de ressources limitées en matière de surveillance.

L'évaluation de l'aptitude conduite par les autorités compétentes est de nature prudentielle et préventive, et dépend fortement des informations mises à leur disposition. Elle diffère des procédures pénales ou des procédures d'infraction administratives.

L'évaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience contribue à la surveillance continue de la gouvernance d'un établissement de crédit. Certaines dispositions contenues dans les décisions prises en la matière peuvent faire l'objet d'un suivi dans le cadre de la surveillance prudentielle continue. En outre, la surveillance prudentielle continue peut à son tour déboucher sur une réévaluation des membres de l'organe de direction, mettre en évidence des lacunes dans l'aptitude collective ou fournir des informations dans le contexte de renouvellements de mandats.

1 Champ d'application de l'évaluation par la BCE de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience

Le présent guide couvre l'évaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience des membres de l'organe de direction de tous les établissements soumis à la surveillance prudentielle directe de la BCE (établissements importants) – qu'il s'agisse d'établissements de crédit ou de compagnies financières holding (mixtes)⁷ –, à la fois dans leur fonction exécutive et leur fonction de surveillance (non exécutive) et dans le cas de procédures d'agrément ou de procédures relatives aux participations qualifiées. Conformément à l'article 6, paragraphe 4, du règlement MSU⁸, les ACN sont responsables des nominations ordinaires dans les établissements moins importants (c'est-à-dire hors du contexte des procédures d'agrément ou de participations qualifiées).

Le guide couvre également l'évaluation, dans les États membres participants⁹, des titulaires de postes-clés et des directeur(trice)s de succursales¹⁰ d'établissements importants établies dans d'autres États membres de l'UE ou dans des pays tiers, dans les limites des règles nationales en vigueur. Les critères d'évaluation en ce qui concerne les titulaires de postes-clés et les directeur(trice)s de succursales sont définis en fonction du droit national¹¹. Conformément à l'article 9, paragraphe 2, du règlement MSU, la BCE exerce les compétences prévues en vertu du droit national¹². Les orientations contenues dans le guide peuvent être employées dans l'interprétation des critères applicables selon les dispositions nationales pertinentes.

⁷ Pour ce qui concerne les compagnies financières holding (mixtes), cf. article 121 de la CRD.

⁸ Règlement (UE) n° 1024/2013 du Conseil du 15 octobre 2013 confiant à la Banque centrale européenne des missions spécifiques ayant trait aux politiques en matière de surveillance prudentielle des établissements de crédit (JO L 287 du 29.10.2013, p. 63).

⁹ Tels que définis à l'article 2, paragraphe 1, du règlement MSU.

¹⁰ Étant donné que le champ d'application de l'évaluation des titulaires de postes-clés et des directeur(trice)s de succursales est déterminé par le droit national, les deux termes (« titulaires de postes-clés » et « directeur(trice)s de succursales ») sont définis dans les transpositions nationales des dispositions pertinentes de la CRD. Aux termes des orientations de l'AEMF et de l'ABE sur l'évaluation de l'aptitude, il convient de considérer comme des titulaires de postes-clés au moins les personnes occupant les postes de responsable des fonctions de contrôle interne ou de directeur(trice) financier(ière), lorsqu'elles ne font pas partie de l'organe de direction. S'agissant des directeur(trice)s de succursales, les orientations exigent des autorités compétentes qu'elles évaluent les personnes qui dirigent effectivement la succursale (paragraphe 10 de la partie « *Background and rationale* » (version anglaise)).

¹¹ Droit national transposant les articles 74 et 88 de la CRD (titulaires de postes-clés), et l'article 91 de la CRD (directeur(trice)s de succursales).

¹² Pour de plus amples informations, cf. la [lettre](#) (disponible en anglais uniquement) du 31 mars 2017 adressée par la BCE aux établissements soumis à la surveillance prudentielle sur les « Précisions supplémentaires relatives à la compétence de la BCE pour exercer des pouvoirs en matière de surveillance prudentielle conférés en vertu du droit national » (« *Additional clarification regarding the ECB's competence to exercise supervisory powers granted under national law* »).

2 Cadre juridique

2.1 Règlement MSU et règlement-cadre MSU

La surveillance prudentielle concernant l'honorabilité, les connaissances, les compétences et l'expérience est l'une des missions confiées à la BCE, pour lesquelles elle dispose d'une compétence exclusive. L'article 4, paragraphe 1, point e), du règlement MSU prévoit que l'évaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience fait partie de la surveillance prudentielle, par la BCE, des dispositifs globaux de gouvernance des établissements de crédit.

Le règlement-cadre MSU¹³ donne des précisions sur le respect des exigences d'honorabilité, de connaissances, de compétences et d'expérience dans ses articles 93 et 94. Il exige également des entités soumises à la surveillance prudentielle qu'elles notifient certaines informations relatives à l'aptitude des membres de leur organe de direction à l'ACN concernée. L'article 93 fait référence aux modifications concernant les membres des organes de direction, tandis que l'article 94 concerne les faits nouveaux ou toute autre question pouvant avoir une incidence sur l'obligation continue, pour les établissements de crédit, d'avoir des membres aptes à exercer leurs fonctions dans leurs organes de direction.

La BCE adopte des décisions relatives à l'aptitude des membres des organes de direction des établissements de crédit importants à l'issue de l'évaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience. La BCE peut faire usage des pouvoirs dont elle dispose en vertu du règlement MSU pour accomplir sa mission, qui consistent par exemple à recueillir des informations, y compris dans le cadre d'entretiens, à poser des conditions ou imposer des obligations, à faire des recommandations, à exprimer des attentes ou à donner des avertissements dans les décisions sur l'honorabilité, les connaissances, les compétences et l'expérience.

2.2 CRD et droit national

L'article 4, paragraphe 3, premier alinéa, du règlement MSU prévoit que, aux fins de l'accomplissement de ses missions de surveillance prudentielle, la BCE applique toutes les dispositions pertinentes du droit de l'Union et, lorsque celui-ci comporte des directives, le droit national transposant ces directives. L'article 91 de la CRD mentionne brièvement les exigences en matière d'aptitude. Cette directive établit des normes relatives à l'honorabilité, aux connaissances, aux compétences et à l'expérience dans les organes de direction, mais ne fournit pas de détails sur les

¹³ 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 ») (BCE/2014/17) (JO L 141 du 14.5.2014, p. 1).

différents critères ou sur la procédure de surveillance prudentielle à suivre (pour le choix entre l'approbation ex ante de la nomination d'un membre de l'organe de direction et la notification ex post de cette nomination à l'autorité de surveillance, par exemple).

Par conséquent, lorsque la BCE adopte une décision sur l'honorabilité, les connaissances, les compétences et l'expérience, elle applique les exigences de fond en la matière prévues par le droit national contraignant qui transpose l'article 91 de la CRD. L'article 91 étant une disposition d'harmonisation minimale, sa transposition dans le droit national diffère selon les pays. Certains États membres ont ainsi établi des exigences allant plus loin que celles définies à l'article 91.

2.3 Orientations de l'AEMF et de l'ABE

Outre le droit national transposant la CRD, la BCE respecte également les orientations communes de l'AEMF et de l'ABE sur l'évaluation de l'aptitude et les orientations de l'ABE sur la gouvernance interne. Le présent guide de la BCE ne se substitue pas aux lignes directrices fournies par ces deux documents. Il fournit des détails sur les procédures de la BCE et présente ses principales attentes lorsqu'elle conduit des évaluations de l'aptitude.

2.4 Orientations, pratiques et processus prudentiels du MSU

Les exigences réglementaires doivent être appliquées dans la pratique par les autorités compétentes lors de l'évaluation de l'aptitude des membres de l'organe de direction d'un établissement de crédit. Afin d'assurer une application uniforme des exigences juridiques, il est nécessaire d'apporter des précisions sur l'interprétation de ces exigences et de concevoir des pratiques et des procédures de surveillance prudentielle communes.

À cette fin, la BCE et les ACN ont élaboré des orientations concernant les critères d'honorabilité, de connaissances, de compétences et d'expérience, ainsi que des pratiques de surveillance prudentielle, qui expliquent plus en détail comment les autorités compétentes au sein du MSU appliquent, au cas par cas, la CRD telle que transposée en droit national, les orientations communes de l'AEMF et de l'ABE sur l'évaluation de l'aptitude et les orientations de l'ABE sur la gouvernance interne. Les orientations sont sans préjudice du droit national et sont conformes à ces deux derniers textes. En l'absence d'incompatibilité avec des règles nationales contraignantes, la BCE et les ACN adhèrent aux orientations telles qu'elles sont décrites dans le guide. Ces orientations seront révisées en fonction de trois éléments : l'expérience acquise, avec le temps, en matière de supervision de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience ; les évolutions légales et réglementaires internationales et européennes ; et l'interprétation de la CRD par la Cour de justice de l'Union européenne.

3 Critères d'évaluation

L'honorabilité, les connaissances, les compétences et l'expérience des membres de l'organe de direction¹⁴ sont évaluées au regard de cinq critères prévus à l'article 91 de la CRD : a) l'expérience, b) la réputation, c) les conflits d'intérêts et l'indépendance d'esprit, d) la capacité à consacrer un temps suffisant à l'exercice de leurs fonctions et e) l'aptitude collective. Ces critères sont décrits dans les paragraphes suivants¹⁵.

3.1 Expérience

3.1.1 Expérience pratique et connaissances théoriques

Les membres de l'organe de direction doivent disposer de connaissances, de compétences et d'une expérience à jour suffisantes pour s'acquitter de leurs fonctions. Chaque membre doit notamment avoir une compréhension adéquate des domaines dont il ou elle n'est pas directement responsable, mais collectivement responsable avec les autres membres de l'organe de direction. La sélection et la nomination des personnes qui remplissent les exigences minimales en ce qui concerne l'expérience, les connaissances et les compétences suffisantes incombent en premier lieu à l'établissement de crédit. L'évaluation est menée, sous réserve du droit national, avant la nomination, ainsi que de manière ponctuelle, lorsque cela est nécessaire (en cas de modification importante des responsabilités, par exemple).

Cette section du guide vise à encourager une interprétation commune du terme « expérience », tel qu'il est utilisé dans la CRD, dans le contexte de l'évaluation de l'aptitude d'un membre de l'organe de direction. Le guide précise quel type d'expérience est considérée comme suffisante pour que la personne nommée puisse s'acquitter de la fonction proposée au sein de l'établissement. Il présente une approche en deux étapes pour évaluer l'expérience d'une personne nommée.

Conformément aux orientations communes de l'AEMF et de l'ABE sur l'évaluation de l'aptitude, le terme « expérience » recouvre des aspects pratiques et théoriques et comprend les compétences et les connaissances. Sont ainsi prises en considération aussi bien les connaissances théoriques apportées par les études et la formation¹⁶

¹⁴ Les critères d'évaluation s'appliquent mutatis mutandis, dans tous les États membres participants, à l'évaluation des titulaires de postes-clés et des directeur(trice)s de succursales d'établissements importants établis dans d'autres États membres de l'UE ou dans des pays tiers (dans les limites du droit national applicable).

¹⁵ Les indications fournies concernant les critères prévus à l'article 91 de la CRD peuvent aussi être utilisées pour interpréter les critères applicables en vertu des dispositions nationales pertinentes relatives aux titulaires de postes-clés et aux directeur(trice)s de succursales.

¹⁶ Selon la définition des orientations, l'expérience théorique consiste essentiellement en des connaissances théoriques.

que l'expérience pratique acquise dans le cadre des emplois occupés précédemment.

Tous les membres de l'organe de direction doivent disposer de connaissances théoriques de base dans le domaine bancaire, obtenues par l'expérience pratique ou la formation¹⁷.

Une personne nommée occupant également, par exemple, le poste de directeur(trice) des risques, de directeur(trice) financier(ière), de responsable des questions de conformité, de chef de la fonction d'audit interne, de président(e) du comité d'audit ou de président(e) du comité des risques doit posséder une expérience dans le domaine concerné.

3.1.2 Informations requises

Tout établissement de crédit qui soumet une demande d'évaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience¹⁸ doit fournir des informations sur l'expérience de la personne nommée. Les informations minimales doivent être tirées de la documentation sous-jacente (questionnaire sur l'honorabilité, les connaissances, les compétences et l'expérience ou curriculum vitae, par exemple), qui contient l'ensemble des informations relatives aux qualifications de la personne nommée ainsi qu'à son expérience acquise et à sa formation dans les domaines bancaire ou financier ou dans tout autre domaine pertinent. L'établissement doit également confirmer que la personne nommée est apte à s'acquitter de ses fonctions. Si la personne nommée n'atteint pas les seuils permettant de présumer une expérience suffisante (voir ci-dessous), l'établissement doit présenter des facteurs supplémentaires complémentaires (ou compensatoires).

3.1.3 Approche de l'évaluation

L'évaluation des connaissances théoriques et de l'expérience pratique d'une personne nommée tiendra nécessairement compte des principales caractéristiques de la fonction considérée et de l'établissement. Plus ces caractéristiques sont complexes, plus le niveau d'expérience requis est élevé. Lors de cette évaluation, une attention particulière est accordée à plusieurs facteurs :

- le niveau et le type d'études dans les domaines de la banque, des services financiers ou dans d'autres domaines pertinents, par exemple l'économie, le droit, la comptabilité, l'audit, l'administration, la réglementation financière, la stratégie, la gestion des risques, le contrôle interne, l'analyse financière, les technologies de l'information et les techniques quantitatives ;

¹⁷ Les connaissances théoriques peuvent également être acquises au cours de formations organisées après la prise de fonctions.

¹⁸ Demande ou notification d'évaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience soumise conformément au droit national.

- les programmes de formation que la personne nommée a suivis, est en train de suivre ou doit suivre.

L'expérience pratique est évaluée à partir des informations concernant les fonctions exercées antérieurement, par exemple la durée de service, la taille de l'entité¹⁹, les responsabilités assumées, le nombre de subordonnés, la nature des activités et la pertinence réelle de l'expérience récemment acquise.

La procédure d'évaluation de l'expérience de la personne nommée comprend deux étapes. Premièrement, l'expérience est évaluée au regard des seuils permettant de présumer une expérience suffisante (première étape). Lorsque les seuils sont atteints, la personne nommée est généralement présumée disposer d'une expérience suffisante, sauf indication contraire. Deuxièmement, si la personne nommée n'atteint pas les seuils permettant de présumer un niveau suffisant d'expertise, ou si des circonstances propres à l'établissement ou à la fonction requièrent une expérience théorique et/ou pratique particulière, une évaluation plus détaillée est nécessaire (deuxième étape). Cette procédure d'évaluation en deux étapes ne s'applique pas au renouvellement d'une nomination pour laquelle la BCE a déjà pris une décision sur l'honorabilité, les connaissances, les compétences et l'expérience. Dans ce cas, la personne nommée sera présumée avoir un niveau suffisant d'expérience, sauf indication contraire.

3.1.3.1 Connaissances théoriques

Tous les membres de l'organe de direction doivent posséder des connaissances théoriques de base dans le domaine bancaire sur les thèmes ci-dessous. Ces connaissances sont considérées acquises si le membre en question dispose d'une expérience pratique dans le domaine bancaire. Il est possible de remédier à un manque de connaissances par des formations adaptées.

Les connaissances de base requises dans le domaine bancaire peuvent varier en fonction du modèle d'activité spécifique de l'établissement.

Il est exigé de tous les membres de l'organe qu'ils disposent de connaissances théoriques de base dans le domaine bancaire sur les thèmes suivants :

1. marchés bancaires et financiers ;
2. cadre réglementaire et exigences légales ;
3. planification stratégique, compréhension de la stratégie commerciale ou du plan d'activité d'un établissement de crédit et de leur mise en œuvre ;
4. gestion des risques (détection, évaluation, suivi, contrôle et atténuation des principaux types de risques auxquels un établissement de crédit est exposé) ;
5. comptabilité et audit ;

¹⁹ Pour toute organisation autre que l'entité soumise à la surveillance prudentielle.

6. évaluation de l'efficacité des dispositifs d'un établissement de crédit, garantissant une gouvernance, une surveillance et un contrôle efficaces ; et
7. interprétation des informations financières d'un établissement de crédit, détection des principaux problèmes sur la base de ces informations et mise en place des mesures et contrôles appropriés²⁰.

3.1.3.2 Expérience pratique

L'expérience pratique est évaluée au regard de la pertinence de l'expérience, du nombre d'années d'expérience et du niveau d'expérience en matière de direction. L'évaluation repose sur les informations concernant les postes occupés précédemment, en tenant compte de la durée de service, de la taille de l'entité, des responsabilités assumées, du nombre de subordonnés, de la nature des activités, de la pertinence réelle de l'expérience acquise, de la date à laquelle cette expérience a été acquise, etc.

Les exigences varient selon qu'il s'agit d'un membre de l'organe de direction dans sa fonction exécutive ou dans sa fonction de surveillance (non exécutive), les rôles et responsabilités étant, par nature, différents.

Tableau 1
Seuils permettant de présumer une expérience suffisante applicables à l'organe de direction dans sa fonction exécutive

Directeur(trice) général(e)	Dirigeant(e)
Exécutif(ve) : dix ans d'expérience pratique récente ²¹ dans les domaines de la banque et des services financiers, dont une part importante à des postes de direction à un très haut niveau ²² .	Exécutif(ve) : cinq ans d'expérience pratique récente dans les domaines bancaire et des services financiers à des postes de direction à un très haut niveau

Note : les connaissances théoriques sont exigées dans tous les cas.

Tableau 2
Seuils permettant de présumer une expérience suffisante applicables à l'organe de direction dans sa fonction de surveillance

Président(e)	Dirigeant(e)
Non exécutif(ve) : dix ans d'expérience pratique pertinente récente ²³ , dont une part importante à des postes de direction à un très haut niveau, et des connaissances théoriques approfondies dans le domaine bancaire ou dans un domaine similaire pertinent.	Non exécutif(ve) : trois ans d'expérience pratique récente à des postes de direction à haut niveau ²⁴ (y compris des connaissances théoriques dans le domaine bancaire). L'expérience pratique acquise dans les administrations publiques ou le monde universitaire peut également être pertinente selon la fonction occupée.

Note : les connaissances théoriques sont exigées dans tous les cas.

²⁰ Orientations communes de l'AEMF et de l'ABE sur l'évaluation de l'aptitude.

²¹ Datant de deux ans au maximum.

²² Un niveau en dessous de l'organe de direction dans sa fonction exécutive.

²³ Le champ de l'expérience peut être plus large pour le/la président(e) ou un(e) dirigeant(e) non exécutif(ve) que pour un(e) dirigeant(e) exécutif(ve).

²⁴ Un ou deux niveaux en dessous de l'organe de direction dans sa fonction exécutive.

L'évaluation de l'expérience s'effectue en deux étapes :

Étape 1 – Évaluation par rapport à des seuils

L'expérience de la personne nommée est évaluée au regard de seuils permettant de présumer une expérience suffisante (voir tableaux 1 et 2 ci-dessus). Si les seuils sont atteints, la personne nommée est considérée comme disposant d'une expérience suffisante. Les exigences varient selon qu'il s'agit d'un membre de l'organe de direction dans sa fonction exécutive ou dans sa fonction de surveillance (non exécutive), les rôles et responsabilités étant, par nature, différents. Les seuils sont sans préjudice du droit national, et leur non-respect ne remet pas automatiquement en cause l'honorabilité, les connaissances, les compétences et l'expérience de la personne nommée. Par ailleurs, les circonstances propres à l'établissement (par exemple la nature, la taille et la complexité de ses activités ou sa situation sur le marché) ou à la fonction (telles que la responsabilité pour des sujets complexes, par exemples les risques, l'informatique ou les risques liés au climat et à l'environnement²⁵) peuvent nécessiter une expérience spécialisée, qui n'est pas prise en compte par les seuils susmentionnés.

Étape 2 – Évaluation complémentaire

Si les seuils permettant de présumer une expérience suffisante ne sont pas atteints, la personne nommée peut encore être considérée comme apte si l'établissement est en mesure de le justifier de manière adéquate. Par ailleurs, comme indiqué ci-dessus, des circonstances propres à l'établissement ou à la fonction peuvent nécessiter une expertise spécifique qui ne peut pas être présumée à partir de l'évaluation au regard des seuils (étape 1). Une évaluation complémentaire de l'expérience de la personne nommée est alors réalisée, en tenant compte de la nécessité de disposer d'une diversité suffisante et d'un large éventail d'expériences au sein de l'organe de direction et, le cas échéant, des exigences nationales selon lesquelles l'organe de direction doit comprendre des représentants du personnel.

Les justifications peuvent être : un programme de formation en cas de manque partiel d'expérience dans un domaine précis, l'aptitude collective générale des membres actuels de l'organe de direction, la nomination à un poste particulier limitée dans le temps (dans le cas d'un établissement en liquidation, par exemple) ou le fait que la personne nommée dispose d'une expérience théorique ou pratique spécifique dont l'établissement a besoin.

Un membre de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance qui n'atteint pas les seuils correspondant à la fonction peut encore être considéré comme apte si

²⁵ Il est attendu des établissements qu'ils répartissent les responsabilités en matière de gestion des risques liés au climat et à l'environnement au sein de leur structure organisationnelle selon le modèle des trois lignes de défense. Les attentes 5.4, 5.5 et 5.6 portent, respectivement, sur les fonctions de gestion des risques, de conformité et d'audit interne. [Guide relatif aux risques liés au climat et à l'environnement : Attentes prudentielles en matière de gestion et de déclaration des risques](#), Banque centrale européenne, novembre 2020.

a) le membre a une expérience ou une expertise qui répond aux besoins spécifiques de l'établissement (dans les domaines de l'informatique ou des risques liés au climat ou à l'environnement, par exemple), b) le membre et l'établissement s'engagent à ce que la formation requise soit suivie afin de pallier le manque de connaissances de base dans le domaine bancaire et c) le membre satisfait à toutes les autres exigences d'honorabilité, de connaissances, de compétences et d'expérience. Étant donné que les risques liés au climat et à l'environnement sont de plus en plus sources de risques financiers pour les établissements de crédit et que, par conséquent, ils retiennent l'attention des autorités prudentielles, les connaissances et/ou l'expérience dans ce domaine spécifique seront considérées comme pertinentes et contribueront à la diversité et l'aptitude globale de l'organe de direction (cf. section 3.5).

Dans certains cas, les inquiétudes restantes peuvent être levées de manière appropriée au moyen d'une disposition accessoire²⁶, par exemple grâce à une formation permettant de pallier un manque d'expérience pratique ou de connaissances théoriques dans le domaine bancaire (cf. section 7).

3.1.4 Cas particuliers

Pour ce qui est des représentants du personnel, des considérations juridiques nationales spécifiques peuvent s'appliquer.

Dans le cas des petites banques d'épargne ou coopératives, le critère d'expérience peut être considéré comme satisfait si l'entité soumise à la surveillance prudentielle et/ou le groupe coopératif prévoit un programme adéquat pour former rapidement la personne nommée.

Si les activités de l'entité soumise à la surveillance prudentielle relèvent d'un domaine spécialisé, toute expérience dans le domaine en question sera considérée comme une expérience pertinente.

3.2 Réputation

Les membres de l'organe de direction doivent à tout moment disposer de l'honorabilité nécessaire. L'honorabilité d'une personne nommée est considérée comme suffisante si aucune raison objective et fondée n'atteste du contraire, en particulier compte tenu des informations pertinentes disponibles en ce qui concerne les facteurs et les situations énumérés dans cette section.

L'honorabilité d'une personne nommée n'est pas considérée comme suffisante si la conduite personnelle ou professionnelle de celle-ci soulève des doutes significatifs quant à sa capacité à assurer une gestion saine et prudente de l'établissement. Sans préjudice des droits fondamentaux, les antécédents judiciaires ou administratifs sont pris en considération dans l'évaluation de l'honorabilité, de

²⁶ À savoir une condition, une obligation ou une recommandation.

l'honnêteté et de l'intégrité, en tenant compte du type de condamnation ou de mise en accusation, du rôle de la personne impliquée, de la peine reçue, du stade de la procédure atteint, de la valeur probante des résultats et de toute mesure de réinsertion en vigueur. Les circonstances sont également prises en considération, notamment les facteurs atténuants, la gravité de l'infraction ou la sévérité des mesures administratives ou prudentielles, le temps écoulé depuis l'infraction, la conduite de la personne depuis l'infraction ou les mesures et la pertinence de l'infraction ou des mesures par rapport au rôle de la personne nommée. Tous les antécédents judiciaires et administratifs pertinents sont considérés, en tenant compte des délais de prescription en vigueur en droit national.

Étant donné qu'une personne a soit bonne, soit mauvaise réputation, le principe de proportionnalité ne peut s'appliquer à l'exigence d'honorabilité ou à l'évaluation de cette exigence, qui doit être menée de la même manière dans tous les établissements.

La BCE est régulièrement confrontée à des situations où une personne nommée ou un membre de l'organe de direction fait ou a fait l'objet de procédures pénales, administratives ou civiles²⁷ ou d'autres enquêtes réglementaires comparables. Elle évaluera l'importance de ces circonstances dans chaque cas. Bien que la présomption d'innocence s'applique à toute procédure pénale, le fait même qu'un individu fait l'objet de poursuites est pertinent pour l'évaluation de son honorabilité. Dans le cadre de l'évaluation, la BCE examinera toutes les informations existantes sur l'honorabilité de la personne nommée ainsi que sur le stade de la procédure et la valeur probante des actes répréhensibles présumés. De même, le fait que la personne nommée a été condamnée ou a fait l'objet de sanctions est un élément important, et les facteurs susmentionnés seront pris en considération dans l'évaluation générale de la réputation de la personne nommée.

Chaque évaluation est menée au cas par cas. L'approche prudentielle suivie dans l'évaluation de la réputation ne consiste pas simplement à vérifier que des critères sont remplis.

La BCE ne dispose pas de compétences d'établissement des faits ni de pouvoirs d'enquête quant aux violations ou aux infractions relatives au blanchiment de capitaux et au financement du terrorisme et dépend donc des informations fournies par les autorités compétentes en la matière et les autorités pénales, respectivement. Les conclusions des autorités chargées de la prévention du blanchiment de capitaux et de la lutte contre le financement du terrorisme seront demandées et sont considérées comme des éléments-clés pour déterminer si la personne nommée est apte. Toutefois, la BCE évalue ces faits et mène sa propre évaluation d'un point de vue prudentiel.

²⁷ Dans cette section, le terme « procédures » désigne à la fois les procédures en cours et les procédures menées à leur terme.

3.2.1 Informations requises

Lors de la soumission d'une demande d'évaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience, l'établissement soumis à la surveillance prudentielle, la personne nommée et/ou l'autorité judiciaire ou administrative sont tenu(e)s de fournir, au minimum, les informations suivantes en ce qui concerne les procédures pénales ou les procédures administratives ou civiles pertinentes²⁸. Les informations peuvent parfois aussi être recueillies au cours d'un entretien avec la personne nommée. La conduite d'entretiens entre dans le cadre de l'établissement des faits par l'autorité compétente.

Conformément aux orientations communes de l'AEMF et de l'ABE sur l'évaluation de l'aptitude²⁹, les informations minimales suivantes, reçues de l'entité soumise à la surveillance prudentielle, de la personne nommée et/ou des autorités judiciaires ou administratives en ce qui concerne les procédures judiciaires et les enquêtes pénales, sont nécessaires à la conduite de l'évaluation :

1. casier judiciaire de la personne nommée ;
2. auto-déclaration de la personne nommée, si cela est requis par le droit national ;
3. informations relatives aux éléments suivants :
 - enquêtes, procédures d'exécution, procédures prudentielles ou sanctions prises par une autorité compétente, dans lesquelles la personne nommée est impliquée ou qui portent sur des questions dont la personne nommée pourrait être tenue responsable ;
 - refus, retrait, révocation ou annulation d'un enregistrement, d'un agrément, d'une affiliation ou d'une licence pour l'exercice d'activités commerciales ou professionnelles ; ou expulsion ordonnée par une instance réglementaire, un organe public, un organisme ou une association professionnel(le) ; ainsi que les motifs du refus, du retrait ou de l'expulsion ;
 - déclaration indiquant si la personne nommée ou toute entité placée sous sa direction est ou a été impliquée en qualité de débiteur dans des procédures d'insolvabilité ou des procédures similaires (faillite, par exemple), contenant les informations suivantes : détails des procédures (temps écoulé depuis la date de la décision, le cas échéant, stade et issue (si les procédures ne sont pas en cours) ; éventuelles mesures de saisie ou de précaution³⁰ ; entité concernée ; déclenchement de la procédure par

²⁸ Il n'est pas toujours possible d'obtenir ces informations auprès de l'autorité compétente. Le cas échéant, elles doivent être recueillies auprès de l'entité soumise à la surveillance prudentielle et/ou de la personne nommée.

²⁹ Les orientations communes de l'AEMF et de l'ABE font l'objet d'une mise à jour visant à refléter les échanges d'informations entre l'autorité prudentielle et l'autorité compétente en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme.

³⁰ Le terme « mesures de précaution » couvre, par exemple, les mesures judiciaires visant à empêcher une diminution du capital ou des actifs.

la personne nommée ou par l'entité concernée ; et précisions sur le rôle joué personnellement par la personne nommée, en particulier si elle a été déclarée responsable de l'insolvabilité) ;

- licenciement ou renvoi d'un poste de confiance ou d'une relation fiduciaire, ou d'une situation semblable, ou instructions données à la personne nommée pour qu'elle démissionne d'un tel poste (hors licenciements économiques) ;
- suspension d'enregistrement, d'autorisation (notamment d'autorisation au titre de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience), d'affiliation ou de licence ;
- conduite éventuelle, par une autre autorité compétente, d'une évaluation de la réputation de la personne nommée en tant qu'acquéreur ou responsable des activités d'un établissement (notamment l'identité de cette autorité, la date de l'évaluation et les éléments à l'appui des conclusions de cette évaluation) et consentement de la personne lorsqu'il est nécessaire pour permettre le traitement et l'utilisation des informations fournies dans le cadre de l'évaluation de l'aptitude ; et
- conduite éventuelle d'une évaluation antérieure de la personne nommée par une autre autorité (notamment l'identité de cette autorité et les éléments à l'appui des conclusions de cette évaluation) ;

4. informations relatives aux procédures et enquêtes pénales ou aux procédures et enquêtes civiles ou administratives pertinentes³¹ (y compris toute mesure disciplinaire), aux procédures ou aux mesures de sanction :

- nature des accusations ou des allégations (qu'elles soient de nature pénale, civile ou administrative, y compris toute mesure disciplinaire (interdiction de gérer une société, procédures de faillite ou d'insolvabilité ou procédures analogues, par exemple) ou qu'elles impliquent un abus de confiance) ou de toute autre procédure ;
- sanction ou peine reçue à l'issue des procédures (ou, pour les procédures en cours, sanction ou peine probable en cas de condamnation) ;
- temps écoulé depuis l'acte répréhensible ou la faute présumé(e) ;
- rôle joué personnellement par la personne nommée, en particulier s'agissant d'infractions commises par une personne morale :

³¹ Les exemples de procédures civiles ou administratives incluent les procédures dans les domaines de la banque, de l'assurance, des services d'investissement, des marchés des titres, des instruments de paiement, du blanchiment de capitaux, des retraites, de la gestion d'actifs ou dans tout secteur financier réglementé et comprennent tout avis officiel d'enquête ou de mise en accusation, de mesure disciplinaire en cours ou de procédure en cours de faillite, d'insolvabilité ou de procédure similaire en cours, ou de violation du droit de la concurrence. Dans tous les cas, les informations concernant les procédures administratives ou civiles doivent inclure les procédures relevant des cinq critères d'honorabilité, de connaissances, de compétences et d'expérience, conformément à la législation nationale transposant la CRD.

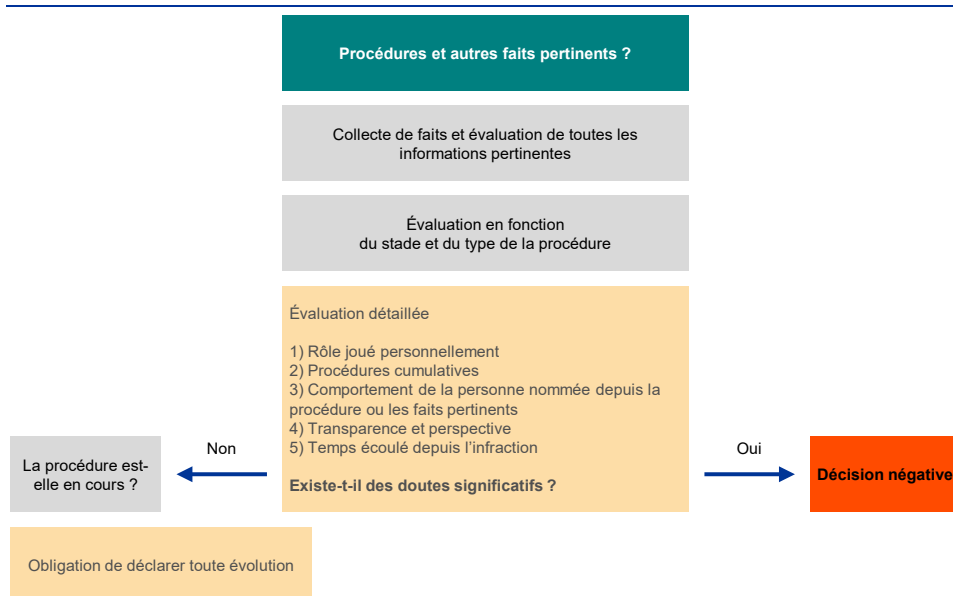
- si l'acte répréhensible présumé, les procédures, les enquêtes ou les sanctions concernent directement la personne nommée :
circonstances et raisons de son implication ;
- si l'acte répréhensible présumé, les procédures, les enquêtes ou les sanctions concernent des entités dans lesquelles la personne nommée détient ou a détenu des mandats : détails des rôles et responsabilités de la personne nommée au sein des différentes entités, en particulier s'agissant des activités auxquelles les conclusions se rapportent (par exemple : la personne nommée était-elle membre de l'organe de direction ou titulaire d'un poste-clé au moment où les actes répréhensibles présumés ont été commis et/ou était-elle à la tête d'une division ou d'une ligne d'activité impliquée dans la procédure, y compris les sanctions ou les mesures imposées ?) ;
- s'il est/a été prouvé que la personne nommée a joué un rôle direct ou est personnellement responsable, cette dernière fait l'objet d'objet d'une récupération de rémunération en raison de l'acte répréhensible présumé ;
- conduite de la personne nommée depuis l'infraction ;
- tout éclairage professionnel apporté par la personne nommée :
 - réflexions de la personne nommée sur ce qu'elle a fait pour prévenir les actes répréhensibles présumés ou pour éviter qu'ils soient commis, étant donné son rôle dans l'entité concernée ;
 - réflexions de la personne nommée indiquant si elle aurait pu en faire davantage pour éviter que les actes répréhensibles présumés soient commis ;
 - réflexions de la personne nommée sur les enseignements tirés des actes répréhensibles présumés ;
- stade de la procédure atteint (enquête, poursuite, décision, appel) ;
- appréciation des faits par la personne nommée et par l'établissement. L'établissement devrait évaluer la réputation de la personne nommée en tenant compte des faits pertinents et indiquer expressément pourquoi il considère que ces faits n'ont aucune incidence sur l'aptitude de la personne nommée. L'organe de direction de l'établissement devrait examiner les procédures et réaffirmer sa confiance envers la personne nommée. Cela est également important pour l'établissement du point de vue du risque de réputation ;
- tout autre facteur atténuant ou aggravant (autres enquêtes, sanctions administratives, licenciement ou renvoi d'un poste de confiance, en cours ou passés, par exemple).

3.2.2 Approche de l'évaluation

L'organigramme ci-dessous fournit une vue d'ensemble du processus d'évaluation de la réputation.

Figure 1

Vue d'ensemble du processus d'évaluation de la réputation



De manière générale, lorsque cinq ans se sont écoulés depuis la décision (pour toutes les procédures) ou le constat (en l'absence de décision) sans application d'une mesure privative de liberté et en l'absence d'autres faits susceptibles d'introduire un doute significatif quant à l'honorabilité de la personne nommée, l'honorabilité de la personne nommée est en principe considérée comme ne faisant l'objet d'aucun doute significatif, sous réserve de dispositions éventuelles du droit national, sauf si l'autorité de surveillance estime que, en raison de circonstances aggravantes, la décision ou le constat est toujours pertinent(e) (période de réhabilitation). Dans tous les cas, les informations relatives aux procédures pénales, administratives ou civiles doivent inclure uniquement les procédures relevant des cinq critères d'honorabilité, de connaissances, de compétences et d'expérience tels qu'ils sont définis dans la législation nationale transposant la CRD. Cela vaut également pour les procédures, les enquêtes, etc. qui concernent des personnes morales auxquelles la personne nommée pourrait être associée. La BCE n'entend pas limiter la période pendant laquelle cette déclaration est prévue dans le questionnaire lui-même, les décisions et constats remontant à plus de cinq ans pouvant rester pertinents dans certains cas.

La première étape est la collecte des informations minimales mentionnées dans la section 3.2.1 ci-dessus et l'évaluation de leur exhaustivité et de leur exactitude. Si, sur la base des informations disponibles, il est possible de conclure à l'absence de procédures ou d'autres faits pertinents, **la personne nommée peut être considérée comme disposant de l'honorabilité nécessaire**.

Si des procédures ou d'autres faits pertinents sont repérés, l'incidence des deux éléments suivants est évaluée :

1. stade des procédures ; et
2. type et hiérarchie des procédures, ou des autres faits pertinents.

Ces deux éléments doivent être évalués en parallèle. L'objectif est de déterminer s'il existe ou non des doutes significatifs quant à la réputation de la personne nommée, lesquels rendraient nécessaire une évaluation plus approfondie.

a) Évaluation de l'incidence du stade où en est la procédure sur la réputation d'une personne nommée – La fiabilité des informations augmente à mesure que la

procédure avance. Le stade où en est la procédure est donc pris en compte dans l'évaluation, son incidence augmentant à mesure que la procédure avance. Il est possible que, dans certaines procédures ou enquêtes en cours, une autorité (pénale, administrative ou civile) ait établi des faits suffisamment pertinents s'agissant de l'implication de la personne nommée, ce qui aurait une incidence sur son aptitude, même si aucune décision n'a encore été rendue ou qu'une procédure d'appel est en cours. Ces faits peuvent être pris en considération dans l'évaluation de l'aptitude de la personne nommée, du moment qu'ils sont significatifs et à la disposition de l'autorité compétente.

b) Évaluation de l'incidence du type de procédure et des autres faits pertinents sur la réputation d'une personne nommée – Il est nécessaire de prendre en considération l'incidence du type de procédure ou des autres faits pertinents, parallèlement à l'évaluation de l'incidence du stade où en est la procédure. Un acte répréhensible présumé ou avéré commis dans un domaine proche de celui dont relèvent les fonctions futures de la personne nommée (procédures en vertu des lois régissant les services financiers, par exemple dans les domaines de la banque, des marchés de titres ou de l'assurance) aura une incidence plus forte sur la réputation de la personne nommée que d'autres procédures ou faits pertinents.

Cette section présente différents types de procédures ou d'autres faits pertinents (titres ci-dessous) et analyse leur incidence sur la réputation de la personne nommée. La liste de procédures n'est pas exhaustive. Elle est fournie à titre indicatif. Les affaires seront examinées au cas par cas.

1. **Procédures pénales** – En général, les procédures pénales auront une incidence plus forte sur l'honorabilité de la personne nommée. Toutefois, la gravité des procédures pénales et leur pertinence pour l'évaluation peuvent varier. L'incidence de certains types d'infractions pénales moins graves peut être plus élevée si ces infractions sont associées à d'autres faits pertinents (effet cumulatif) ou si l'évaluation porte sur la conduite de la personne nommée depuis une infraction passée.
2. **Procédures administratives ou autres enquêtes ou mesures réglementaires pertinentes** – Les procédures administratives impliquant la personne nommée dans le domaine des services financiers (banque, activités d'assurance, services d'investissement, marchés de titres, instruments de paiement, lutte contre blanchiment de capitaux, retraites, gestion d'actifs ou législation relative aux services financiers) et/ou les enquêtes ou mesures réglementaires (notamment mesures d'exécution ou mesures prudentielles) imposées par une autorité prudentielle, une autorité publique ou un organisme professionnel et impliquant la personne nommée et/ou l'entité sont toujours pertinentes et font l'objet d'une évaluation plus approfondie pour prendre en considération, entre autres, le stade ou l'issue des procédures, enquêtes ou mesures, la reconnaissance des faits et l'ampleur du rôle joué directement ou personnellement par la personne nommée.
De manière générale, un constat unique ou la reconnaissance des faits donnant lieu (ou susceptible de donner lieu) à une seule procédure ou mesure administrative pertinente, telle que définie au paragraphe ci-dessus, mineure

(par exemple si le montant de la sanction est peu élevé) ne sont pas suffisants, en principe, pour susciter des doutes significatifs quant à la réputation de la personne nommée, même si celle-ci a directement ou personnellement joué un rôle. En pareil cas, il convient de déterminer si d'autres circonstances, reconnaissances de faits ou condamnations pourraient générer un effet cumulatif.

Néanmoins, si les faits établis sont particulièrement graves ou les preuves particulièrement accablantes, une seule procédure ou mesure administrative (ou reconnaissance) pertinente pourrait suffire à susciter un doute significatif quant à l'honorabilité de la personne nommée. Dans chaque cas, les autorités compétentes doivent évaluer l'importance des procédures ou mesures et, si nécessaire, se procurer des informations supplémentaires à cet effet. Une procédure ou mesure est considérée comme particulièrement importante si le montant de la sanction financière est élevé, si la personne nommée est directement impliquée dans des manquements graves à la gestion saine et prudente d'un établissement financier ou si la procédure porte sur des violations du droit et de la réglementation relatifs à la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme.

3. **Procédures de faillite et d'insolvabilité** – L'implication d'une personne nommée dans des procédures de faillite ou d'insolvabilité est prise en considération dans l'évaluation de son honorabilité, puisqu'elle peut être le signe d'une mauvaise gestion financière et/ou des risques, incompatible avec une gestion saine et prudente d'une entité soumise à la surveillance prudentielle. Ces procédures, qui recouvrent l'insolvabilité personnelle comme l'insolvabilité d'entreprise, sont particulièrement pertinentes si la personne nommée était membre de l'organe de direction d'une entité devenue insolvable ou qui a eu besoin d'un soutien financier public. En cas de faillite ou d'insolvabilité déclarée, les autorités compétentes doivent déterminer si cette faillite ou insolvabilité résulte d'une conduite malhonnête, imprudente ou coupable de la personne nommée, si l'information est disponible. Dans l'affirmative, cela pourrait entraîner un doute significatif quant à l'honorabilité de la personne nommée. L'incidence sur la réputation de la personne nommée se fait généralement sentir pendant les cinq années suivant la décision finale relative à la faillite ou à l'insolvabilité, mais cette durée est évaluée au cas par cas (sans préjudice des délais prévus par le droit national).
4. **Procédures civiles pertinentes** – En général, seules les procédures civiles pertinentes sont prises en compte dans l'évaluation de l'honorabilité de la personne nommée, étant donné qu'elles peuvent avoir une incidence négative sur ses compétences, sa diligence, son jugement, son honnêteté et son intégrité. Elles comprennent, par exemple, le renvoi judiciaire de la personne nommée des organes de direction ou de surveillance et les procédures en responsabilité civile portant sur des dommages subis par une entité, ses actionnaires, ses créiteurs ou des tiers du fait de la personne nommée agissant en tant que membre de l'organe de direction. Les procédures civiles pertinentes pouvant indiquer un comportement incompatible avec une gestion

saine et prudente d'un établissement, elles font toujours l'objet d'une évaluation.

5. **Autres faits pertinents pour l'évaluation de l'honorabilité de la personne nommée (hors procédures)** – Une personne nommée devrait satisfaire à des normes élevées d'intégrité et d'honnêteté. En l'absence de procédures ou d'autres mesures (telles que décrites aux points 1 à 4 ci-dessus), d'autres faits pertinents pourraient nuire à la réputation de la personne nommée. Les facteurs suivants, entre autres, sont pris en compte dans l'évaluation de la réputation, de l'honnêteté et de l'intégrité :
- (a) statut de débiteur défaillant (par exemple, en cas de dossier négatif auprès d'une agence de crédit fiable, si l'information est disponible) ;
 - (b) résultats financiers et commerciaux des entités détenues ou dirigées par la personne nommée ou dans lesquelles celle-ci a ou a eu une participation importante ou une influence notable ;
 - (c) investissements ou expositions et prêts importants, dans la mesure où ils ont une incidence notable sur la solidité financière de la personne nommée ;
 - (d) preuve éventuelle que la personne nommée n'a pas fait les déclarations nécessaires ou ne s'est pas montrée assez ouverte ou coopérative dans ses rapports avec les autorités compétentes ;
 - (e) tout(e) licenciement ou suspension d'un poste de confiance, d'une relation fiduciaire, ou d'une situation semblable, ou toute demande de démission d'un tel poste pour faute grave ;
 - (f) tout autre élément laissant entendre que la personne nommée se comporte ou s'est comportée d'une manière qui n'est pas conforme à des normes de conduite élevées ;
 - (g) autres faits pertinents*, tels que : conclusions de tribunaux, d'arbitrage ou de médiation ; faits relevant du domaine public ; mesures prudentielles (inspections relatives à la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme, par exemple) ; rapports crédibles et significatifs (rapport internes de l'entité soumise à la surveillance prudentielle, rapports du commissaire aux comptes demandés par l'entité soumise à la surveillance prudentielle ou autres rapports de tiers, par exemple).

* Étant donné qu'il est normalement impossible de définir le « stade » des faits pertinents, ceux-ci sont évalués au cas par cas, pour déterminer si leur gravité et/ou leur pertinence suscitent un doute significatif (individuellement, si le fait est particulièrement notable, ou cumulativement) quant à la réputation de la personne nommée.

Lorsque l'évaluation menée conformément aux indications ci-dessus ne suscite pas de doute significatif, l'autorité compétente peut considérer que l'honorabilité de la personne nommée ne fait l'objet d'aucun doute significatif.

En cas de doute significatif, une évaluation plus approfondie, selon la procédure présentée ci-dessous, est nécessaire.

- **Rôle joué personnellement.** L'ampleur du rôle joué directement ou personnellement ou de la responsabilité dans les procédures, en particulier s'agissant des procédures concernant une personne morale, peut varier. Plus le rôle joué personnellement est important, plus le poids de l'évaluation est déterminant. Les procédures (notamment pénales, administratives, de faillite, d'insolvabilité ou civiles) et les autres faits pertinents peuvent concerner une personne morale ou une personne physique. En principe, les procédures et les autres faits pertinents qui concernent une personne morale susciteront un doute significatif quant à l'honorabilité de la personne nommée si celle-ci a été impliquée directement ou personnellement. Le rôle joué directement et personnellement peut également être établi lorsque la personne nommée est à la tête d'une division ou d'une ligne d'activité et que la procédure (y compris les sanctions et les mesures imposées) ou les faits indiquent une omission ou une inaction de sa part, ou lorsque la personne nommée n'a pas agi avec diligence, honnêteté et intégrité alors qu'elle était titulaire d'un poste-clé, cadre supérieur(e) ou membre de l'organe de direction. Le niveau de responsabilité d'une personne nommée doit être soigneusement évalué.
Il n'est pas nécessaire de procéder à une évaluation plus approfondie lorsqu'il est clairement établi que la personne nommée n'a joué aucun rôle direct ou personnel (par exemple, parce qu'elle n'occupait pas de fonction au sein l'établissement au moment où les actes répréhensibles présumés ont été commis, autrement dit, parce qu'elle n'était pas membre de son organe de direction) et qu'il n'existe aucune inquiétude concernant sa responsabilité individuelle.
- **Procédures cumulatives.** Les enquêtes en cours ou passées, l'imposition de sanctions administratives (par les autorités de surveillance, des organismes professionnels, etc.), le licenciement ou le renvoi d'un poste de confiance, ou un dossier négatif (par exemple, l'inscription sur une liste de débiteurs peu fiables) ne nuisent pas à la réputation de la personne nommée lorsqu'ils sont considérés séparément. Ils pourraient toutefois avoir une incidence importante cumulativement et sont donc pris en compte.
- **Conduite de la personne nommée depuis les procédures ou les autres faits pertinents.** La bonne conduite de la personne nommée depuis les procédures ou les autres faits pertinents devrait avoir une incidence positive. Les effets d'éventuelles mesures de réinsertion sont également pris en compte.
- **Transparence et perspective.** La personne nommée doit faire preuve d'une transparence complète, envers l'établissement, la BCE et l'ACN, en ce qui concerne les procédures en cours. Tout élément montrant qu'elle n'a pas fait preuve de transparence, d'ouverture et de coopération dans ses rapports avec

les autorités prudentielles ou réglementaires est lui-même pertinent dans le cadre de l'évaluation de l'honorabilité.

- **Temps écoulé depuis l'infraction présumée.** L'incidence des actes répréhensibles présumés sur l'évaluation diminue avec le temps.

Lorsque l'évaluation menée conformément aux indications ci-dessus conclut à une atténuation suffisante des doutes significatifs, l'autorité compétente peut considérer que l'honorabilité de la personne nommée est satisfaisante. Toutefois, si des procédures sont toujours en cours, la personne nommée et l'établissement devront rendre compte de leur évolution à l'ACN et à la BCE.

Une évaluation suscitant des doutes significatifs pourrait, sous réserve du droit national, déboucher sur une décision négative.

3.3 Conflits d'intérêts et indépendance d'esprit

Les termes « conflits d'intérêts » et « indépendance d'esprit » ne sont définis ni dans la CRD, ni dans le CRR.

Les orientations communes de l'AEMF et de l'ABE sur l'évaluation de l'aptitude disposent, au paragraphe 26 (titre II), que plusieurs éléments, par exemple la capacité de la personne nommée à « faire preuve d'honnêteté, d'intégrité et d'indépendance d'esprit », sont pris en compte dans l'évaluation de l'aptitude d'un membre de l'organe de direction.

La notion d'indépendance d'esprit, qui s'applique à tous les membres de l'organe de direction d'une entité soumise à la surveillance prudentielle, se distingue du principe d'indépendance (indépendance formelle). L'indépendance formelle n'est exigée que si elle est prévue par le droit national, pour certains membres de l'organe de direction de l'entité soumise à la surveillance prudentielle dans sa fonction de surveillance.

L'indépendance formelle d'une personne nommée n'est donc évaluée que si le cadre juridique national de l'État membre participant exige d'un(e) membre de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance qu'il/elle soit formellement indépendant(e). Dans ces cas, les paragraphes 88 à 93 (titre III) des orientations communes de l'AEMF et de l'ABE sur l'évaluation de l'aptitude, telles qu'elles sont appliquées dans le pays participant, doivent être pris en compte dans l'évaluation de la personne nommée.

S'agissant de l'indépendance d'esprit, le paragraphe 82 (titre III) des orientations communes de l'AEMF et de l'ABE sur l'évaluation de l'aptitude précise que : « Lorsqu'ils évaluent l'indépendance d'esprit [...] les établissements devraient évaluer si les membres de l'organe de direction :

- (a) possèdent les aptitudes comportementales nécessaires, y compris :
 - (i) le courage, la conviction et la force d'évaluer efficacement et de remettre en cause les décisions proposées par d'autres membres de l'organe de direction ;
 - (ii) la capacité de poser des questions aux membres de l'organe de direction dans sa fonction exécutive ; et
 - (iii) la capacité de résister au conformisme de groupe ;
- (b) sont influencés par des conflits d'intérêts dans une mesure qui porterait atteinte à leur capacité d'exercer leurs fonctions de manière indépendante et objective. »

Les membres de l'organe de direction devraient être en mesure de prendre leurs propres décisions pertinentes, objectives et indépendantes. Ils doivent donc faire preuve d'indépendance d'esprit, elle-même déterminée par leur moralité et leur conduite. Or, l'indépendance d'esprit peut être compromise par des conflits d'intérêts. Ainsi, la CRD exige que l'organe de direction soit doté de dispositifs de gouvernance permettant de prévenir les conflits d'intérêts et précise que chaque membre de l'organe de direction doit faire preuve d'indépendance d'esprit (article 91, paragraphe 8, de la CRD)³².

Il y a conflit d'intérêts lorsque la poursuite des intérêts de la personne nommée a une incidence négative sur les intérêts de l'entité soumise à la surveillance prudentielle. De ce fait, les dispositifs de gouvernance de chaque entité soumise à la surveillance prudentielle doivent comporter des politiques écrites concernant la détection et la divulgation de tous les conflits d'intérêts, qu'ils soient avérés, potentiels (raisonnablement prévisibles) ou perçus (dans l'esprit du public)³³. Ces politiques doivent également prévoir des mesures destinées à prévenir, atténuer et gérer les conflits d'intérêts. L'existence d'un conflit d'intérêts n'implique en soi pas que la personne nommée est inapte. Cela ne sera le cas que si le conflit d'intérêts représente un risque significatif et que les politiques écrites de l'entité soumise à la surveillance prudentielle, le droit national applicable ou l'accord spécifique conclu entre l'entité et la personne nommée dans le cas d'espèce ne permettent pas d'atténuer, de gérer ou de prévenir efficacement le conflit d'intérêts.

Les équipes de surveillance prudentielle conjointes (*Joint Supervisory Teams, JST*) évaluent, dans le cadre du contrôle continu de la gouvernance, l'efficacité des politiques écrites concernant les conflits d'intérêts et le respect de ces politiques. Les

³² Agir en faisant preuve d'« indépendance d'esprit » est un mode de comportement, démontré notamment lors des discussions et de la prise de décisions au sein de l'organe de direction. Cette exigence s'applique également en l'absence de conflit d'intérêts dans la mesure où celle-ci ne signifie pas nécessairement que la personne nommée agira en faisant preuve d'indépendance d'esprit. L'« indépendance d'esprit » démontrée dans une nouvelle fonction deviendra particulièrement visible et aisée à évaluer une fois que la personne nommée aura commencé à assumer son nouveau rôle.

³³ Il n'est pas nécessaire de déclarer les situations où la personne nommée et l'entité soumise à la surveillance prudentielle ont des intérêts différents, et non contradictoires, ou les situations où les intérêts divergents ne présentent pas de risques ou n'exercent pas une incidence défavorable, par exemple lorsqu'il s'agit d'un produit bancaire de consommation courante de faible valeur et négocié aux conditions normales du marché.

conséquences des conflits d'intérêts potentiels d'une personne nommée sont également examinées dans le cadre de l'évaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience, afin de déterminer si ceux-ci sont réellement atténués ou gérés. De ce fait, la personne nommée et l'entité soumise à la surveillance prudentielle doivent fournir toutes les informations demandées dont elles ont connaissance.

3.3.1 Informations requises

Lorsqu'elle soumet une demande d'évaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience, l'entité soumise à la surveillance prudentielle devrait fournir des informations sur tous les conflits d'intérêts avérés, potentiels ou perçus, qu'ils soient considérés comme significatifs ou non.

Conformément aux orientations communes de l'AEMF et de l'ABE sur l'évaluation de l'aptitude, les informations minimales suivantes, fournies par la personne nommée ou l'entité soumise à la surveillance prudentielle, sont considérées comme pertinentes dans le cadre de l'évaluation :

1. une description des relations personnelles avec les personnes suivantes : autres membres de l'organe de direction et/ou titulaires de postes-clés de l'entité soumise à la surveillance prudentielle, de la société mère ou de leurs filiales ; actionnaires qualifiés de l'entité soumise à la surveillance prudentielle, de la société mère ou de leurs filiales ; clients, fournisseurs ou concurrents de l'entité soumise à la surveillance prudentielle, de la société mère ou des filiales de l'entité soumise à la surveillance prudentielle ;
2. une description de l'implication, directe ou indirecte, dans des procédures judiciaires ou extrajudiciaires engagées contre l'entité soumise à la surveillance prudentielle, la société mère ou leurs filiales ;
3. une description de toute relation d'affaires, professionnelle ou commerciale entretenue au cours des deux dernières années avec : l'entité soumise à la surveillance prudentielle, la société mère ou leurs filiales ; ou des clients, des fournisseurs ou des concurrents de l'entité soumise à la surveillance prudentielle, de la société mère ou des filiales de l'entité soumise à la surveillance prudentielle ;
4. une description des obligations financières envers l'entité soumise à la surveillance prudentielle, la société mère ou leurs filiales dont le montant cumulé dépasse 200 000 euros (hors hypothèques privées³⁴) ou de tout prêt,

³⁴ Il n'est pas nécessaire de déclarer les hypothèques privées (performantes, négociées aux conditions normales du marché et conformes aux éventuelles règles internes d'octroi de crédit), quelle qu'en soit la valeur, si elles ne sont pas de nature commerciale ou ne constituent pas des investissements. Par ailleurs, il n'est pas nécessaire de déclarer les prêts personnels (cartes de crédit, facilités de découvert et prêts automobiles, par exemple) octroyés à la personne nommée par l'entité soumise à la surveillance prudentielle (performants, négociés aux conditions normales du marché et conformes aux règles internes d'octroi de crédit) si leur montant cumulé ne dépasse pas le seuil de 200 000 euros. Veuillez noter que ces hypothèques et prêts doivent être déclarés s'ils sont, ou risquent de devenir, non performants, pour quelque raison que ce soit.

quelle qu'en soit la valeur, qui n'a pas été négocié aux conditions normales du marché ou qui est un prêt non performant (y compris les hypothèques) ;

5. une description de tout intérêt financier dans l'entité soumise à la surveillance prudentielle, la société mère ou leurs filiales ; ou avec des clients, des fournisseurs ou des concurrents de l'entité soumise à la surveillance prudentielle, de la société mère ou des filiales de l'entité soumise à la surveillance prudentielle ;
6. l'indication que la personne nommée a été proposée pour le compte d'un actionnaire important (ou non) ;
7. une description de tout poste à forte influence politique (sur le plan international, national ou local) occupé actuellement ou l'ayant été au cours des deux dernières années.

L'entité soumise à la surveillance prudentielle devrait déterminer si le conflit d'intérêts potentiel est significatif, fournir une explication s'il ne l'est pas et indiquer quelles mesures ont été proposées pour l'atténuer ou le gérer. Elle fera notamment référence aux passages pertinents de la politique relative aux conflits d'intérêts de l'entité soumise à la surveillance prudentielle ou à tout dispositif sur mesure (spécifique ou spécialement adapté) de gestion ou d'atténuation des conflits.

Un entretien avec la personne nommée peut être envisagé afin de recueillir davantage d'informations sur son comportement en ce qui concerne le conflit d'intérêts potentiel.

Les conflits d'intérêts d'une personne nommée sont évalués en vue de déterminer s'ils sont réellement atténués. Par conséquent, les mesures prises pour gérer et atténuer les conflits d'intérêts devraient être adaptées à l'importance de ces conflits.

3.3.2 Approche de l'évaluation

L'autorité compétente évaluera l'importance du conflit d'intérêts.

Sans préjudice du droit national, la liste ci-dessous comprend des situations et des seuils pour lesquels il existe une présomption de conflit d'intérêts. Ces situations sont évaluées en détail, au cas par cas, et les informations fournies par l'entité soumise à la surveillance prudentielle concernant le caractère significatif ou non du conflit sont examinées. La liste présentée ci-dessous n'est cependant pas exhaustive et l'autorité compétente peut établir l'existence d'un conflit d'intérêts (significatif) dans d'autres cas qui ne sont pas couverts par ces situations ou seuils.

Dans la présente section 3.3.2, le terme « personne nommée » désigne non seulement la personne nommée personnellement mais aussi ses proches (conjoint(e), partenaire enregistré(e), concubin(e), enfant, parent ou toute autre personne avec laquelle elle partage son logement) ainsi que toute personne morale pour laquelle la personne nommée est ou a été membre de l'organe de direction ou actionnaire à un moment donné.

3.3.2.1 Potentiel conflit d'intérêts personnel

On parle de « conflit d'intérêts personnel » lorsque la personne nommée a une relation personnelle avec : d'autres membres de l'organe de direction et/ou des titulaires de postes-clés de l'entité soumise à la surveillance prudentielle, de la société mère ou de leurs filiales ; des actionnaires qualifiés de l'entité soumise à la surveillance prudentielle, de la société mère ou de leurs filiales ; ou des clients, des fournisseurs ou des concurrents de l'entité soumise à la surveillance prudentielle, de la société mère ou des filiales de l'entité soumise à la surveillance prudentielle.

Le terme s'applique également aux cas où la personne nommée est impliquée dans des procédures judiciaires ou extrajudiciaires engagées contre l'entité soumise à la surveillance prudentielle, la société mère ou leurs filiales.

3.3.2.2 Potentiel conflit d'intérêts d'affaires, professionnel ou commercial

On parle de « conflit d'intérêts d'affaires, professionnel ou commercial » lorsque la personne nommée entretient une relation d'affaires, professionnelle (par exemple si elle occupe un(des) poste(s) de direction ou de cadre) ou commerciale avec l'entité soumise à la surveillance prudentielle, la société mère ou leurs filiales ; ou des clients, des fournisseurs ou des concurrents de l'entité soumise à la surveillance prudentielle, de la société mère ou des filiales de l'entité ; ou lorsqu'une telle relation a existé au cours des deux dernières années.

Le caractère significatif de ces relations sera déterminé par la valeur (financière) qu'elles représentent pour les activités de la personne nommée, de ses proches ou des entités précitées.

3.3.2.3 Potentiel conflit d'intérêts financier

On parle de « conflit d'intérêts financier » lorsque la personne nommée a :

- une obligation financière significative envers l'entité soumise à la surveillance prudentielle, la société mère ou leurs filiales (prêts ou lignes de crédit, par exemple) ;
- un intérêt financier significatif (propriété ou investissement, par exemple) dans l'entité soumise à la surveillance prudentielle, la société mère ou leurs filiales ; ou auprès de clients, de fournisseurs ou de concurrents de l'entité soumise à la surveillance prudentielle, de la société mère ou des filiales de l'entité soumise à la surveillance prudentielle.

Le caractère significatif de l'obligation financière ou de l'intérêt financier sera déterminé par les fonds propres éligibles³⁵ de l'entité soumise à la surveillance prudentielle et par d'autres circonstances et facteurs atténuants propres au cas

³⁵ Au sens du CRR.

particulier. Le statut du prêt (performant ou non performant), ainsi que les conditions dans lesquelles l'exposition a été octroyée peuvent également avoir une incidence pour décider si le prêt est significatif dans un cas particulier. En principe, sont considérés comme significatifs : les obligations financières envers l'entité soumise à la surveillance prudentielle dont le montant total est supérieur à 200 000 euros (hors hypothèques privées³⁶) ou tout prêt, quel qu'en soit le montant, qui n'est pas négocié aux conditions normales du marché ou qui est non performant (y compris hypothèques) ; et les participations actuelles supérieures à 1 % ou tout autre investissement d'une valeur équivalente.

3.3.2.4 Potentiel conflit d'intérêts politique

On parle de « conflit d'intérêts politique » lorsque la personne nommée occupe ou a occupé, au cours des deux dernières années, un poste à forte influence politique dont les caractéristiques sont telles qu'il a ou semble avoir une influence inopportune sur la personne nommée.

Un poste à forte influence politique peut être de tout niveau : élu(e) local(e) (maire, par exemple), fonctionnaire (poste dans une administration publique, par exemple), président(e) d'un parti politique, membre d'un gouvernement, ou membre d'un organe exécutif régional ou national.

Le caractère significatif du conflit d'intérêts dépendra des pouvoirs ou des obligations particuliers inhérents à cette fonction politique, qui pourraient empêcher la personne nommée d'agir dans l'intérêt de l'entité soumise à la surveillance prudentielle (par exemple dans le cadre de la prise de décisions concernant l'entité soumise à la surveillance prudentielle, la société mère et leurs filiales).

Lorsque l'entité soumise à la surveillance prudentielle est publique, la présence au sein de l'organe de direction d'un(e) responsable politique représentant l'État en tant qu'actionnaire est considérée comme un conflit d'intérêts. Dans de telles circonstances, il y a conflit d'intérêts parce que le/la responsable politique est soumis(e) à des intérêts divergents : d'une part, ceux du parti et de l'électorat qu'il/elle représente et, d'autre part, ceux de l'entité soumise à la surveillance prudentielle.

En dépit de ce qui précède, des représentant(e)s des actionnaires (par exemple) peuvent devenir membres de l'organe de direction. Cependant, le cas échéant, l'entité soumise à la surveillance prudentielle doit remédier de manière appropriée à tout conflit d'intérêts significatif.

³⁶ Au sens de la note de bas de page n° 34.

Tableau 3
Potentiel conflit d'intérêts important

Type de conflit	Période	Degré et type de relation et, le cas échéant, seuil
Personnel	Actuelle	<p>La personne nommée a une relation personnelle :</p> <p>avec les autres membres de l'organe de direction et/ou titulaires de postes-clés de l'entité soumise à la surveillance prudentielle, de la société mère ou de leurs filiales ; avec les actionnaires qualifiés de l'entité soumise à la surveillance prudentielle, de la société mère ou de leurs filiales ; ou avec les clients, les fournisseurs ou les concurrents de l'entité soumise à la surveillance prudentielle, de la société mère ou des filiales de l'entité soumise à la surveillance prudentielle.</p> <p>Le terme s'applique également aux cas où la personne nommée est impliquée dans des procédures judiciaires ou extrajudiciaires engagées contre l'entité soumise à la surveillance prudentielle, la société mère ou leurs filiales.</p>
D'affaires, professionnel ou commercial	Actuelle ou au cours des deux dernières années	<p>On parle de « conflit d'intérêts d'affaires, professionnel ou commercial » lorsque la personne nommée entretient une relation d'affaires, professionnelle (par exemple si elle occupe un(des) poste(s) de direction ou de cadre) ou commerciale avec l'entité soumise à la surveillance prudentielle, la société mère ou leurs filiales ; ou des clients, des fournisseurs ou des concurrents de l'entité soumise à la surveillance prudentielle, de la société mère ou des filiales de l'entité soumise à la surveillance prudentielle ; ou lorsqu'une telle relation a existé au cours des deux dernières années.</p> <p>Le caractère significatif de ces relations sera déterminé par la valeur (financière) qu'elles représentent pour les activités de la personne nommée, de ses proches ou des entités précitées.</p>
Financier	Actuelle	<p>On parle de « conflit d'intérêts financier » lorsque la personne nommée a :</p> <p>une obligation financière significative envers l'entité soumise à la surveillance prudentielle, la société mère ou leurs filiales (prêts ou lignes de crédit, par exemple) ;</p> <p>un intérêt financier significatif (propriété ou investissement, par exemple) dans l'entité soumise à la surveillance prudentielle, la société mère ou leurs filiales ; ou auprès de clients, de fournisseurs ou de concurrents de l'entité soumise à la surveillance prudentielle, la société mère ou des filiales de l'entité soumise à la surveillance prudentielle.</p> <p>Le caractère significatif de l'obligation financière ou de l'intérêt financier sera déterminé par les fonds propres éligibles³⁷ de l'entité soumise à la surveillance prudentielle et par d'autres circonstances et facteurs atténuants propres au cas particulier. Le statut du prêt (performant ou non performant), ainsi que les conditions dans lesquelles l'exposition a été octroyée peuvent également avoir une incidence pour décider si le prêt est significatif dans un cas particulier.</p> <p>Sont, en principe, considéré(e)s significatif(s) (vers) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les obligations financières envers l'entité soumise à la surveillance prudentielle dont le montant cumulé est supérieur à 200 000 euros (hors hypothèques privées³⁸) ou les prêts, quelle qu'en soit la valeur, qui n'ont pas été négociés aux conditions normales du marché ou qui sont non performants (y compris des hypothèques) ; et - les participations actuelles supérieures à 1 % ou les autres investissements d'une valeur équivalente.
Politique	Actuelle ou au cours des deux dernières années	<p>On parle de « conflit d'intérêts politique » lorsque la personne nommée occupe ou a occupé, au cours des deux dernières années, un poste à forte influence politique dont les caractéristiques sont telles qu'il a ou semble avoir une influence inopportune sur la personne nommée.</p> <p>Un poste à forte influence politique peut être de tout niveau : élu(e) local(e) (maire, par exemple), fonctionnaire (poste dans une administration publique, par exemple), président(e) d'un parti politique, membre d'un gouvernement, ou membre d'un organe exécutif régional ou national.</p> <p>Le caractère significatif du conflit d'intérêts dépendra des pouvoirs ou des obligations particuliers inhérents à cette fonction politique, qui pourraient empêcher la personne nommée d'agir dans l'intérêt de l'entité soumise à la surveillance prudentielle (par exemple dans le cadre de la prise de décisions publiques concernant l'entité soumise à la surveillance prudentielle, la société mère et leurs filiales).</p>

³⁷ Au sens du CRR.

³⁸ Au sens de la note de bas de page n° 34.

3.3.3 Déclaration des conflits d'intérêts

Lorsque le caractère significatif d'un conflit d'intérêts est établi, il est exigé de l'entité soumise à la surveillance prudentielle qu'elle adopte des mesures adéquates.

L'entité soumise à la surveillance prudentielle doit :

- effectuer une évaluation précise de la situation particulière ;
- décider des mesures d'atténuation à prendre sur la base de sa politique interne en matière de conflits d'intérêts ou de tout dispositif sur mesure de gestion ou d'atténuation des conflits, à moins que la législation nationale ne prescrive déjà les mesures à adopter ;
- décider quelles mesures elle va prendre pour prévenir le conflit d'intérêts, si elle ne peut pas le gérer ou l'atténuer de manière adéquate.

Il est demandé à l'entité soumise à la surveillance prudentielle d'expliquer à l'autorité compétente la manière dont le conflit d'intérêts est atténué ou géré. L'évaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience comprendra une conclusion concernant l'adéquation des mesures prises.

S'il reste des inquiétudes, la BCE peut imposer des dispositions accessoires dans la décision sur l'honorabilité, les connaissances, les compétences et l'expérience adaptées à la situation particulière. Parmi les exemples de recommandations, obligations ou conditions, on peut citer :

- l'interdiction de participer à toute réunion ou de prendre toute décision concernant un certain intérêt rendu public ;
- la démission d'une certaine fonction ;
- la cession ;
- un suivi spécifique par l'entité soumise à la surveillance prudentielle ;
- la déclaration spécifique à l'autorité compétente d'informations relatives à la situation particulière ;
- un délai de carence pour la personne nommée ;
- l'obligation pour l'entité soumise à la surveillance prudentielle de rendre public le conflit d'intérêts ;
- l'application du principe d'« absence de lien de dépendance » ;
- des approbations particulières émises par l'ensemble de l'organe de direction pour maintenir une situation donnée ;
- tout dispositif destiné à favoriser la diversité de la composition de l'organe de direction ou à prévenir les situations de domination dans la prise de décision (en fonction des dispositions du droit des sociétés, de la charte d'entreprise de l'entité soumise à la surveillance prudentielle, etc.), par exemple grâce à une

représentation des actionnaires minoritaires ou par la présence d'un nombre de membres indépendants suffisant au sein de l'organe de direction pour parvenir à un équilibre.

Une **disposition accessoire** peut cibler la politique de l'entité soumise à la surveillance prudentielle en matière de conflits d'intérêts, en particulier lorsque ce document doit être consolidé, pour servir au mieux les intérêts de l'entité soumise à la surveillance prudentielle, ou lorsque l'entité en question ou les autorités compétentes doivent mieux contrôler le respect de la politique.

3.4 Capacité à consacrer un temps suffisant à l'exercice des fonctions

3.4.1 Définition

Tous les membres de l'organe de direction doivent être en mesure de consacrer un temps suffisant à l'exercice de leurs fonctions au sein de l'établissement³⁹.

La capacité à consacrer un temps suffisant à l'exercice des fonctions est évaluée au cas par cas, en tenant compte du principe de proportionnalité.

Le temps qu'un membre de l'organe de direction peut consacrer à l'exercice de ses fonctions dépend de plusieurs facteurs, tels que le nombre de fonctions exercées au sein d'organes de direction ; la taille et la situation des entités dans lesquelles les fonctions de direction sont exercées ainsi que la nature, l'échelle et la complexité de ses activités ; le lieu ou le pays dans lequel les entités sont établies ; d'autres engagements et situations professionnels ou personnels.

Le cumul des fonctions au sein d'organes de direction étant susceptible d'avoir une incidence importante sur la capacité à consacrer un temps suffisant à l'exercice des fonctions, la CRD fixe une limite au nombre de fonctions de direction⁴⁰ qu'un membre de l'organe de direction d'un établissement important (« établissement important au titre de la CRD »⁴¹) peut exercer⁴². Par conséquent, en plus de l'exigence qui leur est faite de consacrer suffisamment de temps à l'exercice de leurs fonctions, les membres de l'organe de direction d'un établissement important au titre de la CRD doivent se conformer à la limite fixée au nombre de fonctions de direction prévu à l'article 91, paragraphe 3, de la CRD. L'évaluation d'ensemble de la capacité à consacrer un temps suffisant à l'exercice des fonctions est parfois appelée « évaluation qualitative », tandis que le comptage formel du nombre de fonctions

³⁹ Article 91, paragraphe 2, de la CRD.

⁴⁰ La fonction d'un membre de l'organe de direction d'une entité.

⁴¹ Un établissement de crédit important au titre de la CRD en vertu du droit national, sur la base d'un ensemble de critères qualitatifs et quantitatifs (le montant total des actifs, calculé sur une base individuelle ou consolidée, par exemple).

⁴² Une interprétation différente de la définition d'une « fonction » et d'un « établissement important au titre de la CRD » dans les divers États membres participants peut entraîner des divergences dans les conclusions des évaluations de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience.

prévu par la CRD est appelé « évaluation quantitative ». Ces deux aspects doivent être pris en compte dans l'évaluation de la capacité des membres de l'organe de direction à consacrer un temps suffisant à l'exercice de leurs fonctions. La méthodologie de comptage des fonctions de direction, élaborée à partir des dispositions de la CRD, est présentée dans la section 3.4.3.1.

La CRD prévoit également la possibilité pour les autorités compétentes d'autoriser les membres de l'organe de direction à exercer une fonction non exécutive supplémentaire au sein d'un organe de direction (cf. section 4.1).

3.4.2 Informations requises

Lors de la soumission d'une demande d'évaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience, l'établissement de crédit doit fournir aux autorités compétentes l'ensemble des détails nécessaires et pertinents pour évaluer la capacité de la personne nommée à consacrer un temps suffisant au mandat en question. La documentation sous-jacente (questionnaire sur l'honorabilité, les connaissances, les compétences et l'expérience, par exemple), doit notamment comprendre les informations suivantes, au minimum :

- une évaluation par l'établissement de crédit et la personne nommée du temps que celle-ci devrait consacrer au poste en question ;
- une liste exhaustive des mandats ou postes (fonctions exécutives ou non exécutives et autres activités professionnelles) auxquels la personne nommée doit consacrer du temps, précisant le temps nécessaire (estimé) à l'exercice de ces mandats ou postes, y compris le nombre de réunions par an consacrées à chacun de ces mandats, et indiquant si le comptage privilégié s'applique ou non ;
- les éventuelles responsabilités supplémentaires associées à un mandat, telles que l'appartenance à des comités ou d'éventuelles fonctions de présidence ;
- l'éventuel besoin de temps supplémentaire, en fonction de la nature, du type et de la taille de l'entité (lorsque l'entité est réglementée ou cotée en bourse, par exemple) ;
- la durée du mandat ;
- la confirmation qu'il a été tenu compte de la formation continue, du perfectionnement et du besoin en temps supplémentaire en périodes d'activité accrue ;
- les synergies entre fonctions de direction (lorsque la personne nommée est un membre de l'organe de direction de nombreuses filiales, par exemple).

En outre, de plus amples informations peuvent être requises pour réaliser une évaluation détaillée, en tenant compte des circonstances individuelles et en s'appuyant sur une approche proportionnée, telles que :

- l'acquisition éventuelle, par la personne nommée, d'une expérience, globale ou propre à l'établissement de crédit, telle qu'elle pourrait accomplir ses tâches avec une plus grande aisance et, par conséquent, avec une efficacité accrue ;
- une description 1) des objectifs et 2) des activités non commerciales ou commerciales de l'organisation au sein desquelles sont exercés des mandats ou postes qui sont exclus du comptage parce que celle-ci ne poursuit pas d'objectifs essentiellement commerciaux, à moins que cela ne soit clairement énoncé dans ses informations publiques⁴³ ;
- les statuts ou tout document de l'organisation relatifs à ses objectifs et à ses activités (notamment le rapport annuel, si disponible).

3.4.3 Approche de l'évaluation

Les hypothèses sous-jacentes pour toute évaluation de la capacité à consacrer un temps suffisant à l'exercice des fonctions sont les suivantes.

- Il est attendu des membres de l'organe de direction dans sa fonction exécutive qu'ils « dirige[nt] effectivement les activités de l'établissement de crédit ». De manière générale, il est attendu d'un(e) membre occupant une telle fonction qu'il/elle le fasse à temps plein. Des exceptions à cette règle sont possibles, lorsqu'il existe des synergies entre deux ou plusieurs postes au sein d'un groupe. Le cas échéant, ces synergies doivent être justifiées⁴⁴.
- Les membres de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance doivent évaluer et remettre en cause efficacement les décisions de l'organe de direction dans sa fonction exécutive, contrôler et suivre le processus de décision de l'organe de direction, et contrebalancer les décisions prises par les membres exécutifs. Ils doivent donc participer aux réunions de l'organe de direction et de ses comités (le cas échéant), et prévoir suffisamment de temps pour s'y préparer et s'y rendre. De plus, il est attendu de ces membres qu'ils consacrent suffisamment de temps à se tenir au courant des informations et des connaissances pertinentes concernant l'établissement de crédit.
- Les membres de l'organe de direction, à la fois dans sa fonction exécutive et dans sa fonction de surveillance, doivent avoir une compréhension des activités de l'établissement de crédit, notamment de ses risques, de l'exposition au risque de ses activités et de sa stratégie de gestion des risques. Il est attendu des membres qu'ils aient une compréhension suffisante des domaines d'activité

⁴³ Certains États membres participants ont établi des listes d'organisations non commerciales (entités d'intérêt public, organisations à but non lucratif, universités, chambres de commerce, associations culturelles, artistiques et sportives, fondations, syndicats, communautés religieuses), ce qui est encouragé par la BCE. Bien qu'il soit reconnu que ces organisations non commerciales n'entrent pas dans les règles de comptage (limites quantitatives), appartenir à leur organe de direction peut avoir une incidence sur la capacité globale d'une personne à consacrer un temps suffisant à l'exercice de ses fonctions, et doit donc être déclaré au moment de la demande d'évaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience.

⁴⁴ Dans certains États membres participants, un(e) dirigeant(e) est dit « exécutif(ve) » s'il/elle exerce des fonctions exécutives au sein du groupe même si le poste qu'il/elle occupe dans l'établissement pour lequel il/elle est évalué(e) n'est pas exécutif.

pour lesquels un membre individuel est collectivement responsable avec les autres membres de l'organe de direction, ce qui suppose une connaissance de la structure et des dispositifs de gouvernance de l'établissement. Le membre doit donc consacrer du temps à la formation continue et au développement des compétences.

Les membres de l'organe de direction, à la fois dans sa fonction exécutive et dans sa fonction de surveillance, doivent également être en mesure d'exercer leurs fonctions en cas de pics d'activité (restructuration, relocalisation de l'établissement de crédit, acquisition, fusion, rachat, situation de crise) ou de difficulté majeure liée à une ou plusieurs opération(s) de l'établissement, sachant qu'ils doivent être en mesure de consacrer davantage de temps à leurs fonctions pendant ces périodes qu'en période normale.

3.4.3.1 Évaluation quantitative : fonctions multiples

Limite du nombre de fonctions au sein d'organes de direction

Conformément à l'article 91, paragraphe 3, de la CRD, le nombre de fonctions au sein d'organes de direction qui peuvent être exercées par un membre de l'organe de direction dans un établissement important au titre de la CRD est limité à :

- une fonction exécutive au sein d'un organe de direction et deux fonctions non exécutives au sein d'organes de direction ;
- quatre fonctions non exécutives au sein d'organes de direction.

Il convient de noter que les limites énoncées ci-dessus ne prennent pas en compte les fonctions de direction au sein d'organisations qui ne poursuivent pas d'objectifs principalement commerciaux. Néanmoins, la présence au sein de l'organe de direction de telles organisations peut avoir une influence sur la capacité totale à consacrer un temps suffisant à l'exercice des fonctions et doit être déclarée dans la demande d'évaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et l'expérience.

Certaines fonctions multiples au sein d'organes de direction sont considérées comme une seule fonction au sein d'un organe de direction (« comptage privilégié »)⁴⁵ :

- fonctions de direction exercées au sein d'un même groupe ;
- fonctions au sein d'organes de direction d'établissements qui sont membres du même système de protection institutionnel ;

⁴⁵ Article 91, paragraphe 4, de la CRD.

- fonctions au sein d'organes de direction d'entités dans lesquelles l'établissement détient une participation qualifiée.

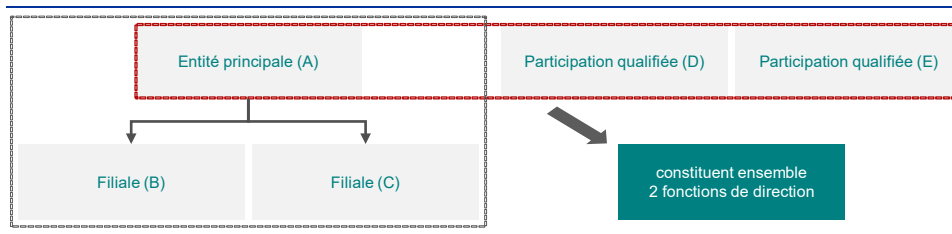
Le droit national transposant la CRD fournit davantage de détails sur l'interprétation de ces concepts et sur l'application des règles de comptage.

Application du comptage privilégié

Sans préjudice du droit national, l'approche de comptage de la BCE tient compte, lors de l'évaluation de la situation du groupe, de la situation consolidée (sur la base du périmètre de consolidation comptable)⁴⁶.

Dans l'exemple ci-dessous, les fonctions de direction exercées par une même personne nommée dans chacune des entités A à E sont comptées comme deux fonctions (les fonctions de direction exercées par la personne nommée dans les entités A, B et C sont comptées comme une seule fonction. Les fonctions au sein d'organes de direction exercées par la personne nommée dans les entités D et E sont également considérées comme une seule fonction au sein d'un organe de direction étant donné que les participations qualifiées au sein d'un groupe sont comptées comme une seule fonction).

Figure 2
Comptage des fonctions de direction multiples



Si la personne nommée n'exerce pas de fonctions de direction dans l'entité A, le comptage privilégié en ce qui concerne les participations qualifiées continue de s'appliquer. Dans la figure 3 ci-dessous, par exemple, les fonctions de direction exercées par une personne nommée dans les entités B, D et E sont comptées comme deux fonctions (lorsque la personne nommée exerce des fonctions de direction dans l'entité B, qui appartient au groupe, et une fonction de direction unique valant pour les fonctions exercées dans les participations qualifiées du même groupe telles que les entités D et E, ces fonctions sont considérées comme constituant deux fonctions).

⁴⁶ Le droit national adopte parfois une approche plus restrictive et considère que seules les entités soumises à la surveillance prudentielle consolidée appartiennent à un groupe au sens de la CRD.

Figure 3

Comptage des fonctions de direction multiples



Si une personne nommée exerce à la fois des fonctions exécutives et non exécutives au sein d'un groupe, la fonction exécutive prime sur la fonction non exécutive, et la personne nommée est considérée comme exerçant une fonction exécutive.

Toutes les fonctions de direction exercées dans toutes les entités doivent être comptées, qu'elles soient rémunérées ou non.

Comme mentionné ci-dessus, toutes les fonctions de direction exercées dans le même système de protection institutionnel sont comptées comme une seule fonction. Dans le cas où l'application de cette règle de comptage donne un nombre de fonctions de direction plus important que si la règle de comptage valant pour les fonctions au sein de groupes avait été appliquée, il convient de retenir le résultat moins élevé (par exemple, lorsque des fonctions de direction sont exercées dans deux groupes, au sein à la fois d'entreprises qui sont membres et d'entreprises qui ne sont pas membres du même système de protection institutionnel, seules deux fonctions de direction uniques doivent être comptées).

La CRD prévoit également que les autorités compétentes peuvent autoriser les membres de l'organe de direction à exercer une fonction de direction non exécutive supplémentaire⁴⁷.

Fonctions de direction dans des organisations qui ne poursuivent pas d'objectifs principalement commerciaux

Ces mandats ne sont pas comptés dans le calcul du nombre de fonctions de direction exercées par un membre de l'organe de direction (cf. explication des règles de comptage ci-dessus). Deux éléments doivent être évalués pour déterminer si une organisation⁴⁸ ne poursuit pas d'objectifs principalement commerciaux : 1) la nature des objectifs (commerciaux ou non) ; et 2) dans le cas où l'organisation poursuit effectivement des objectifs commerciaux, si ceux-ci sont ses objectifs « principaux ».

⁴⁷ Article 91, paragraphe 6, de la CRD.

⁴⁸ Le terme « organisation » est neutre et ne renvoie à aucune structure juridique spécifique ou définition du droit des sociétés, du droit fiscal ou d'un autre domaine du droit. La forme juridique d'une organisation n'est donc pas pertinente dans le cadre de l'article 91, paragraphe 5, de la CRD.

Les organisations qui ne poursuivent pas des objectifs principalement commerciaux aux fins de l'article 91, paragraphe 5, de la CRD sont, entre autres, a) les associations sportives et culturelles à but non lucratif ; b) les organismes de bienfaisance ; c) les églises ; d) les chambres de commerce/syndicats/associations professionnelles ; e) les organisations dont le seul but est de gérer les intérêts économiques privés des membres de l'organe de direction et qui n'exigent pas un travail quotidien de gestion de la part du membre de l'organe de direction ; et f) les organisations présumées poursuivre des activités principalement non commerciales selon les dispositions réglementaires nationales. D'autres organisations peuvent néanmoins être considérées comme ne poursuivant pas d'objectifs principalement commerciaux après l'évaluation, par l'autorité compétente, des éléments fournis par les établissements de crédit concernant la nature de l'organisation et la prédominance des activités non commerciales.

3.4.3.2 Évaluation qualitative : procédure d'évaluation en deux étapes

La BCE attend des personnes nommées qu'elles consacrent un temps suffisant à l'exercice de leurs fonctions dans l'entité soumise à la surveillance prudentielle. Toutefois, la définition du « temps suffisant » dépend de la taille et des activités de l'entité soumise à la surveillance prudentielle, du poste de la personne nommée dans l'entité et de ses connaissances et de son expérience.

L'évaluation de la capacité de la personne nommée à consacrer suffisamment de temps à ses fonctions se déroule en deux étapes.

- **Première étape** – « Évaluation standard » – À partir des informations fournies, la BCE détermine si la capacité déclarée à consacrer un temps suffisant à l'exercice des fonctions est suffisante. Dans le cas contraire, une évaluation détaillée est nécessaire.
- **Deuxième étape** – « Évaluation détaillée » – Lorsque des doutes subsistent à la suite de l'évaluation standard, une évaluation détaillée est menée et des informations supplémentaires peuvent être requises.

Cette approche en deux étapes ne vise pas à vérifier que des critères sont remplis : il s'agit d'une évaluation au cas par cas, pendant laquelle l'ensemble des facteurs pertinents sont analysés et les spécificités de chaque situation sont étudiées. Les indicateurs fournis sont uniquement indicatifs et ne conduisent pas automatiquement à une décision négative.

Première étape – « Évaluation standard »

L'évaluation standard de la capacité à consacrer un temps suffisant à l'exercice des fonctions comporte une analyse des informations fournies dans le questionnaire sur l'honorabilité, les connaissances, les compétences et l'expérience au regard des facteurs qualitatifs énumérés ci-dessous.

Si aucun doute ne subsiste après l'examen de ces facteurs, la conclusion de l'évaluation est en principe positive, et l'évaluation détaillée n'est pas nécessaire.

Au contraire, si des doutes subsistent, une évaluation détaillée, telle que décrite ci-dessous, est conduite. Le rapport relatif à la capacité déclarée des dirigeants non exécutifs du MSU à consacrer un temps suffisant à l'exercice de leurs fonctions⁴⁹ est également pris en compte pour déterminer si une évaluation détaillée doit être menée.

Les facteurs qualitatifs permettant de déterminer le temps qu'un membre de l'organe de direction peut consacrer à ses fonctions sont les suivants :

1. **La personne nommée bénéficie du comptage privilégié, ou ses fonctions de direction ne sont pas comptées.**
2. **La charge de travail indiquée suscite des doutes pour les raisons suivantes :**
 - (a) La charge de travail globale annuelle indiquée semble élevée.
 - (b) La charge de travail indiquée pour cet établissement de crédit est en-deçà de la charge habituelle indiquée pour des établissements comparables, sur la base des précédentes évaluations de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience menées par la BCE⁵⁰.
 - (c) Une comparaison⁵¹ de la capacité de différents membres de l'organe de direction du même établissement à consacrer un temps suffisant à l'exercice de leurs fonctions fait apparaître des incohérences (une personne nommée consacre un temps bien moins important que d'autres membres exerçant une fonction similaire sans raisons dûment justifiées, par exemple).
 - (d) Un contrôle de vraisemblance fait apparaître des incohérences, par exemple :
 - (i) Le/la président(e) consacre moins de temps à sa fonction que les membres non exécutifs ordinaires.
 - (ii) La charge de travail indiquée pour cet établissement de crédit semble extrêmement basse.
 - (iii) Note : En règle générale, le calcul du nombre de jours déclarés par une personne nommée doit tenir compte du nombre de réunions de l'organe de direction auxquelles elle doit assister et du temps nécessaire pour les préparer et s'y rendre, ainsi que du temps

⁴⁹ Rapport relatif à la capacité déclarée des dirigeants non exécutifs du MSU à consacrer un temps suffisant à l'exercice de leurs fonctions (disponible en anglais uniquement), août 2019.

⁵⁰ La charge de travail indiquée peut être vérifiée à partir de critères de référence spécifiques, disponibles dans le rapport relatif à la capacité déclarée des dirigeants non exécutifs du MSU à consacrer un temps suffisant à l'exercice de leurs fonctions.

⁵¹ Cf. note de bas de page n° 49.

nécessaire pour prendre connaissance des activités de l'établissement de crédit (y compris les formations annuelles). Conformément au principe de proportionnalité, le nombre de jours nécessaires dépendra de la complexité, de la nature et de la taille des établissements (cf. facteurs qualitatifs). Si la personne nommée (au sein d'un établissement donné) exerce également des fonctions au sein d'une entité mère ou d'une association dont les activités sont liées à celle de l'établissement, ce dernier doit indiquer, dans la déclaration de la disponibilité, le temps consacré à ces activités dans l'entité mère ou l'association, ou une référence au temps consacré par la personne nommée. Dans la mesure du possible, cette référence doit énoncer les questions spécifiques traitées par l'entité mère ou l'association. Il peut être demandé à l'établissement de crédit de fournir ces informations si elles n'ont pas été soumises dans le questionnaire sur l'honorabilité, les connaissances, les compétences et l'expérience.

- (iv) La charge de travail ne correspond pas à celle indiquée dans la même demande d'évaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience ou dans une demande antérieure soumise pour la même personne nommée (la charge de travail dans des entités similaires ou comparables varie fortement, par exemple).
- (v) Toute autre incohérence pertinente.

3. D'autres facteurs s'appliquent (en fonction des informations disponibles pour les ACN ou la BCE), par exemple :

- (a) Le taux de participation aux réunions (si des informations sont disponibles) est faible.
- (b) Une charge de travail supplémentaire, se rapportant par exemple à des responsabilités liées à l'appartenance à des comités ou à des fonctions de direction qui bénéficient du comptage privilégié (tel que prévu à l'article 91, paragraphes 4 et 5, de la CRD), est imposée à la personne nommée.
- (c) D'autres informations pertinentes sont fournies par la JST.

Deuxième étape – « Évaluation détaillée »

Si des doutes subsistent à l'issue de l'évaluation standard, les facteurs suivants peuvent être pris en compte (s'ils sont pertinents) pour évaluer la capacité de la personne nommée à consacrer suffisamment de temps à cette fonction.

Une évaluation détaillée est toujours menée au cas par cas, et la liste de facteurs à prendre en compte proposée ci-dessous n'est pas exhaustive.

1. **Facteurs liés à l'établissement.** Ces facteurs portent sur des caractéristiques de l'entité soumise à la surveillance prudentielle dans laquelle la nomination a lieu.

(a) **Taille du bilan et complexité des opérations**

Le temps à consacrer à l'exercice des fonctions peut être plus important dans les cas suivants :

- (i) établissements complexes et/ou de taille importante, et plus particulièrement les établissements jouant le rôle le plus important dans la consolidation du groupe ou du sous-groupe ;
- (ii) établissements ayant les caractéristiques d'une « banque-relais » ou d'une « structure de défaisance » (*bad bank*), en lien avec la mise en œuvre de mesures de résolution complexes telles que la vente ou la dépréciation de portefeuilles de prêts non performants.

Le temps à consacrer à l'exercice des fonctions peut être moins important dans les cas suivants :

- (i) établissement de crédit doté d'un bilan restreint et d'un modèle d'activité simple, tel qu'une banque coopérative, une filiale de petite taille ou un établissement de faible importance au sein d'un groupe ;
- (ii) établissement de crédit opérant dans une unique branche d'activité (le crédit-bail ou l'affacturage, par exemple) au sein du groupe ;
- (iii) établissement de crédit remplissant certaines fonctions ou réalisant certaines opérations (gestion des risques, audit, services informatiques, par exemple) pour le groupe.

(b) **Phase spécifique du « cycle de vie »**

Le temps à consacrer à l'exercice des fonctions peut être plus important si un établissement de crédit se trouve dans une phase d'activité accrue de son cycle, telle que :

- (i) lancement des premières opérations de banque, lorsque l'établissement a reçu un nouvel agrément ou a été converti d'un établissement de paiement, par exemple, à une entité soumise à la surveillance prudentielle ;
- (ii) ajustements substantiels du modèle d'activité de l'établissement de crédit à la suite, par exemple, d'une acquisition dans laquelle l'établissement de crédit occupait le rôle d'acquéreur ou de cible ;
- (iii) mise en œuvre d'un plan préventif de rétablissement ou d'un plan de résolution, plus particulièrement lorsque les mesures imposées sont liées à des aides d'État et/ou contestées dans le cadre de procédures de litige ;

- (iv) autres situations particulières ayant une incidence sur les opérations normales de l'établissement de crédit, telles que la gestion d'une crise liée à la réputation de l'établissement ou l'application de mesures d'intervention précoces par les autorités compétentes.

Le temps à consacrer à l'exercice des fonctions peut être moins important dans le cas d'un établissement de crédit qui a cessé de s'engager dans de « nouvelles » activités bancaires sur une période de plusieurs années et travaille vers la liquidation de ses activités jusqu'à la conclusion des contrats existants. Toutefois, si le processus de liquidation inclut des aides d'État et/ou des litiges importants, les fonctions du membre peuvent au contraire s'avérer plus complexes, et nécessiter de consacrer davantage de temps à l'exercice des fonctions.

2. **Facteurs liés au poste.** Ces facteurs sont relatifs aux caractéristiques propres au poste de l'établissement de crédit auquel la personne est nommée. Le temps à consacrer à l'exercice des fonctions peut être plus **important** dans le cas de postes associés à des responsabilités spécifiques, si elles sont déjà connues au moment de l'évaluation :

- (a) postes à caractère exécutif (par opposition aux postes non exécutifs) ;
- (b) postes (exécutifs ou non exécutifs) associés à des fonctions de présidence ; postes liés à la présidence de comités de l'organe de direction ou à la participation à ces comités (comité des nominations, des rémunérations, d'audit ou de gestion des risques, par exemple) ; postes liés à la surveillance de certaines branches indépendantes (audit, par exemple) ;
- (c) postes liés à d'autres mandats spécifiques (postes associés à des responsabilités qui entraînent une charge de travail permanente supplémentaire, par exemple).

Le temps à consacrer à l'exercice des fonctions peut être moins important lorsque le poste fait l'objet de synergies avec des fonctions parallèles exercées par la personne nommée au sein du même groupe. Tel peut être le cas, plus particulièrement, lorsque :

- (a) la personne nommée exerce les mêmes fonctions (membre non exécutif(ve) de l'organe de direction, par exemple) dans plusieurs filiales organisées selon des modèles d'activité similaires ou concentrées dans la même zone géographique (synergies « horizontales ») ;
- (b) la personne nommée exerce des fonctions à plusieurs niveaux du groupe et le périmètre de ses responsabilités au niveau le plus élevé (comme membre exécutif(ve) de l'organe de direction de l'entité située au sommet de la hiérarchie, par exemple) complète ses responsabilités à un niveau moins élevé (comme membre non exécutif(ve) de l'organe de direction de l'entité située au bas de la hiérarchie, par exemple) (synergies « verticales ») ;

(c) la personne nommée est membre de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance en tant que représentant du personnel et occupe un poste (à temps plein) au sein de l'établissement.

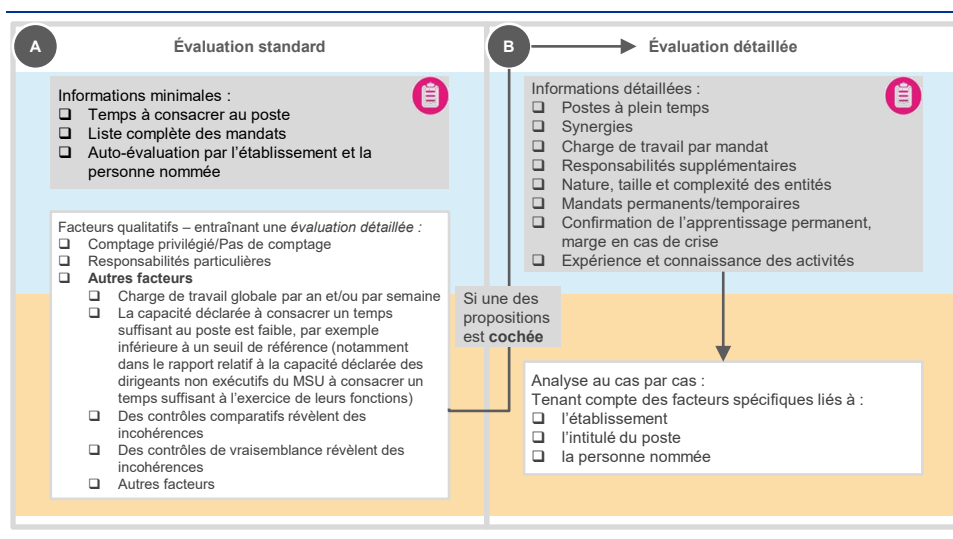
3. **Facteurs liés à la personne nommée.** Ces facteurs portent sur les qualifications, l'expérience et la situation particulière de la personne nommée.

(a) Le temps à consacrer à l'exercice des fonctions peut être plus **important** si les connaissances théoriques et/ou pratiques de la personne nommée présentent des lacunes entraînant des besoins en formation.

(b) Si une personne nommée doit suivre une formation pendant une certaine période, celle-ci doit être déduite du temps à consacrer à l'exercice de ses fonctions proposé, en particulier pour la première année suivant sa prise de fonctions.

(c) Le temps à consacrer à l'exercice des fonctions peut être moins important si la personne nommée bénéficie d'une longue expérience à ce poste et/ou d'une bonne connaissance des activités de l'établissement de crédit et/ou du groupe.

Figure 4
Évaluation de la capacité à consacrer un temps suffisant à l'exercice des fonctions



3.5 Aptitude collective de l'organe de direction

L'organe de direction dans son ensemble doit disposer collectivement des connaissances, des compétences et de l'expérience nécessaires à la compréhension des activités de l'établissement, y compris des principaux risques auxquels il est exposé⁵².

⁵² Cf. article 91, paragraphe 7, de la CRD.

La présente section du guide explique comment l'aptitude collective est évaluée dans le contexte d'une évaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience. Il est important de noter que, lorsque l'établissement de crédit soumet une personne nommée à une telle évaluation, il doit aussi réaliser une évaluation de l'aptitude collective de l'organe de direction, qui s'ajoute à la surveillance continue de l'aptitude collective menée par la JST.

L'exigence d'aptitude collective implique que l'établissement de crédit est responsable de la constitution d'un organe de direction apte et doté des connaissances, des compétences et de l'expérience collectives nécessaires à une gestion prudente et efficace de l'établissement. L'organe de direction doit se composer d'un nombre suffisant de membres ayant des connaissances dans chaque domaine afin de favoriser des débats efficaces, des remises en question constructives et la prise de décisions appropriées.

Les membres de l'organe de direction doivent posséder collectivement les compétences leur permettant de présenter leur point de vue et d'influer sur le processus de prise de décision au sein de l'organe de direction. L'établissement de crédit doit ainsi s'assurer à la fois de l'aptitude individuelle des membres de l'organe de direction et de leur aptitude collective du fait de la composition de l'organe de direction dans son ensemble.

Les connaissances, les compétences et l'expérience pertinentes dont dispose collectivement l'organe de direction dépendront des principales caractéristiques de l'établissement. Au moment de déterminer la composition de l'organe de direction dans son ensemble, l'établissement de crédit doit prendre en compte son/ses modèle(s) d'activité(s) et sa stratégie, son appétence pour le risque et son profil de risque réel ainsi que la nature, l'ampleur et la localisation de son métier et de ses activités.

D'une manière générale, une bonne aptitude collective nécessite un niveau de compréhension adéquat des éléments suivants :

- le métier de l'établissement de crédit et les principaux risques qui s'y rapportent ;
- chacune des activités importantes de l'établissement ;
- la gouvernance de l'établissement ;
- les domaines de compétences sectorielles et financières pertinentes, notamment concernant les marchés financiers et de capitaux, la solvabilité et les modèles ;
- les connaissances et l'expérience en matière de direction ;
- la comptabilité et l'information financière ;
- la planification stratégique ;
- la gestion des risques, la conformité et l'audit interne ;

- les technologies de l'information et la sécurité informatique ;
- les risques liés au climat et à l'environnement⁵³ ;
- les marchés locaux, régionaux et mondial, le cas échéant ;
- l'environnement légal et réglementaire ;
- la gestion des groupes internationaux et nationaux et les risques liés aux structures de groupe, le cas échéant.

Ces éléments peuvent être évalués par l'établissement de crédit à l'aide d'une matrice d'aptitude⁵⁴, cette évaluation pouvant également être appuyée par la surveillance prudentielle continue de la JST. L'utilisation d'une matrice d'aptitude en tant qu'outil d'auto-évaluation a été qualifiée de bonne pratique par l'ABE et l'AEMF dans leurs orientations communes sur l'évaluation de l'aptitude, et la BCE partage ce point de vue.

Prise en compte des risques liés au climat et à l'environnement dans l'évaluation de l'aptitude collective de l'organe de direction

Les risques liés au climat et à l'environnement sont généralement considérés comme une source de risques financiers importants. Les connaissances des membres de l'organe de direction concernant les risques liés au climat et à l'environnement constituent donc un paramètre essentiel pour décider si l'aptitude collective de l'organe de direction est suffisante. Plusieurs initiatives ont été prises, aux niveaux mondial, européen et national, dans le but de contribuer à la résilience du système financier d'un point de vue prudentiel⁵⁵. L'organe de direction d'un établissement de crédit est le mieux placé pour veiller à la prise en compte des risques liés au climat et à l'environnement lors de la définition de la stratégie

⁵³ Il est attendu de l'organe de direction qu'il tienne compte des connaissances, des compétences et de l'expérience de ses membres en matière de risques liés au climat et à l'environnement lorsqu'il évalue leur aptitude collective. [Guide relatif aux risques liés au climat et à l'environnement – Attentes prudentielles en matière de gestion et de déclaration des risques](#), Banque centrale européenne, novembre 2020.

⁵⁴ [Annexe I - Modèle de matrice pour évaluer les compétences collectives des membres de l'organe de direction](#).

⁵⁵ Du point de vue de la surveillance prudentielle, se référer notamment aux évolutions réglementaires et aux publications suivantes : communication de la Commission, *Plan d'action : financer la croissance durable*, COM(2018) 97 final, mars 2018 ; règlement (UE) 2020/852 du Parlement européen et du Conseil sur l'établissement d'un cadre visant à favoriser les investissements durables et modifiant le règlement (UE) 2019/2088 (JO L 198 du 22.6.2020, p. 13) ; règlement (UE) 2019/2089 du Parlement européen et du Conseil modifiant le règlement (UE) 2016/1011 en ce qui concerne les indices de référence transition climatique de l'Union, les indices de référence accord de Paris de l'Union et la publication d'informations en matière de durabilité pour les indices de référence (JO L 317 du 9.12.2019, p. 17) ; règlement (UE) 2019/2088 du Parlement Européen et du Conseil sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (JO L 317 du 9.12.2019, p. 1) ; *Guide for Supervisors: Integrating climate-related and environmental risks into prudential supervision* (guide à l'intention des autorités prudentielles : intégrer les risques climatiques et environnementaux à la surveillance prudentielle), Réseau pour le verdissement du système financier, mai 2020 ; *Discussion paper on management and supervision of ESG risks for credit institutions and investment firms* (note de discussion sur la gestion et la surveillance des risques environnementaux, sociaux et de gouvernance concernant les établissements de crédit et les entreprises d'investissement) (EBA/DP/2020/03), Autorité bancaire européenne, 30 octobre 2020 ; *Guide relatif aux risques liés au climat et à l'environnement – Attentes prudentielles en matière de gestion et de déclaration des risques*, Banque centrale européenne, novembre 2020.

opérationnelle globale de l'établissement, de ses objectifs opérationnels et de son dispositif de gestion des risques, et pour assurer une surveillance efficace de ces risques⁵⁶. Dans ce domaine, les membres de l'organe de direction doivent posséder les connaissances, les compétences et l'expérience collectives adéquates pour assurer une gestion saine et efficace des risques auxquels l'établissement est ou pourrait être exposé. Une compréhension adéquate des risques liés au climat et à l'environnement par l'organe de direction dans sa fonction de surveillance est nécessaire pour assurer l'efficacité de la supervision⁵⁷.

Prise en compte de la diversité dans l'évaluation de l'aptitude collective de l'organe de direction

La BCE encourage la diversité, et notamment sa promotion au sein des organes de direction des entités soumises à la surveillance prudentielle⁵⁸. Favoriser des origines, des expériences, des valeurs, des opinions et des points de vue différents au sein des organes de direction des établissements peut contribuer à améliorer le processus décisionnel concernant les stratégies et la prise de risque en leur sein. La diversité sous toutes ses formes appuiera les organes de décision des établissements⁵⁹. La promotion de la diversité au sein des organes de direction est ancrée dans la CRD. En vertu de celle-ci, les établissements doivent faire de la diversité l'un des critères influant sur la composition de leurs organes de direction, afin de renforcer leur surveillance des risques et leur capacité de résistance, et en tenir compte dans leur politique de recrutement. Aux termes de la CRD, l'équilibre hommes-femmes est particulièrement important pour assurer une représentation adéquate de la population au sein des organes de direction des banques⁶⁰. Elle énonce également des exigences en ce qui concerne la politique de recrutement ainsi que l'établissement d'un seuil à atteindre pour le sexe sous-représenté⁶¹. La diversité peut comporter plusieurs dimensions importantes pour un meilleur

⁵⁶ Attente 3, *Guide de la BCE relatif aux risques liés au climat et à l'environnement – Attentes prudentielles en matière de gestion et de déclaration des risques*, Banque centrale européenne, novembre 2020.

⁵⁷ Attentes 3.2, 3.3 et 3.4, *Guide de la BCE relatif aux risques liés au climat et à l'environnement – Attentes prudentielles en matière de gestion et de déclaration des risques*, Banque centrale européenne, novembre 2020.

⁵⁸ Cf., par exemple : [déclaration liminaire](#) de Frank Elderson devant la commission des affaires économiques et monétaires du Parlement européen, en date du 9 novembre 2020 (en anglais uniquement) ; [article de la Newsletter du MSU](#) paru le 14 février 2018, sous le titre « *Fit and proper for better governance* » (évaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience pour une meilleure gouvernance, en anglais uniquement) ; [discours](#) prononcé par Elisabeth McCaul le 3 décembre 2020 intitulé « *Bank boards and supervisory expectations* » (attentes prudentielles concernant les organes de direction des banques, en anglais uniquement) ; et [article du blog de la supervision bancaire](#), « La supervision bancaire de la BCE appelle à davantage de diversité au sein des banques », 15 juin 2021.

⁵⁹ [Rapport de l'ABE sur l'analyse comparative des pratiques en matière de diversité](#) (disponible en anglais uniquement), 8 juillet 2016.

⁶⁰ Cf. considérant 60 de la CRD sur le phénomène du « conformisme de groupe ».

⁶¹ La politique de recrutement devrait encourager l'établissement à sélectionner des candidats des deux sexes figurant sur des listes restreintes. En outre, le comité des nominations des « établissements ayant une importance significative » au sens de la CRD devrait, notamment, évaluer la diversité de l'organe de direction, fixer un objectif à atteindre en ce qui concerne la représentation du sexe sous-représenté au sein de l'organe de direction et élaborer une politique destinée à accroître le nombre de personnes du sexe sous-représenté afin d'atteindre cet objectif. L'objectif et la politique, ainsi que les modalités de sa mise en œuvre, devraient être rendus publics. Cf. considérant 60, article 88, paragraphe 2, et article 91, paragraphe 10, de la CRD.

fonctionnement de l'organe de direction⁶², notamment la diversité des genres, la variété des parcours éducatifs et professionnels, l'origine géographique⁶³ et l'âge. Ces aspects supplémentaires de la diversité seront pris en considération, si la législation nationale le permet, pour encourager l'indépendance d'opinion et la réflexion critique⁶⁴.

Dans ce contexte, la BCE évalue la diversité des genres en tant que composante de l'aptitude collective lorsque le droit national le permet. La BCE prend également la diversité des expériences et des parcours en compte dans ses évaluations. Dans les États membres où le droit national exige des établissements qu'ils procèdent aux nominations conformément à leur politique interne ou que les organes de direction soient composés d'un pourcentage fixe de membres du sexe sous-représenté, la BCE émet une recommandation ou impose, dans la décision sur l'honorabilité, les connaissances, les compétences et l'expérience, l'obligation de respecter des quotas relatifs au genre dans le cadre des nominations en cours ou à venir. Il est important de noter, par ailleurs, que la prise en compte de la diversité dans l'évaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience est liée à la surveillance quotidienne : les éventuels manquements au respect des quotas fixés en matière de genre sont portés à l'attention de l'entité soumise à la supervision dans le cadre de la surveillance continue. La BCE fait aussi référence, dans ses décisions sur l'honorabilité, les connaissances, les compétences et l'expérience, aux éventuels constats relatifs à la diversité dans les évaluations de la gouvernance⁶⁵. Afin de continuer à renforcer et rationaliser l'évaluation de la diversité en tant que composante de l'évaluation de l'aptitude collective, la BCE poursuivra l'élaboration de politiques en la matière au travers de son réseau d'ACN.

3.5.1 Informations requises

Conformément aux orientations communes de l'AEMF et de l'ABE sur l'évaluation de l'aptitude, lorsqu'un établissement de crédit soumet une demande d'évaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience, il doit soumettre, au minimum, les informations suivantes relatives à l'aptitude collective de l'organe de direction en vue de l'évaluation :

- une liste des noms des membres de l'organe de direction, leurs rôles respectifs, leurs compétences et leurs principaux domaines d'expertise ;
- une déclaration relative à l'évaluation globale, par l'établissement, de l'aptitude collective de l'organe de direction dans son ensemble, portant notamment sur

⁶² Orientations communes de l'AEMF et de l'ABE sur l'évaluation de l'aptitude, titre V, paragraphe 105.

⁶³ Les orientations communes de l'AEMF et de l'ABE sur l'évaluation de l'aptitude précisent, au paragraphe 15 de la partie « Objet, champ d'application et définitions », que le terme « origine géographique » désigne « la région dans laquelle une personne a effectué un parcours culturel, éducatif ou professionnel ».

⁶⁴ Orientations communes de l'AEMF et de l'ABE sur l'évaluation de l'aptitude, paragraphes 42 et paragraphe 43 de la partie « *Background and rationale* » (version anglaise).

⁶⁵ Ces constats peuvent être tirés, par exemple, des conclusions d'examen thématiques ou d'informations recueillies dans le cadre du processus de contrôle et d'évaluation prudentiels (*Supervisory Review and Evaluation Process*, SREP).

la situation de la personne nommée au regard de l'aptitude globale de l'organe de direction (c'est-à-dire, après la réalisation d'une évaluation menée à l'aide de la matrice d'aptitude ou suivant une autre méthode choisie par l'entité soumise à la surveillance prudentielle ou requise par l'ACN concernée). Il convient d'y faire figurer les éventuelles lacunes ou faiblesses détectées ainsi que les mesures adoptées pour y remédier, et d'indiquer dans quelle mesure la personne nommée contribue à remédier à tout ou partie de ces faiblesses.

- Les informations sur les éléments précités sont recueillies grâce à la documentation sous-jacente (par exemple, le questionnaire sur l'honorabilité, les connaissances, les compétences et l'expérience).

3.5.2 Approche de l'évaluation

L'évaluation de l'aptitude collective tient compte des informations communiquées dans la documentation sous-jacente (par exemple, le questionnaire sur l'honorabilité, les connaissances, les compétences et l'expérience). À partir de ces informations, l'autorité compétente évalue la contribution de la personne nommée à l'aptitude collective et à la résolution des faiblesses constatées. Le respect des exigences nationales en matière de diversité des genres est également pris en compte, le cas échéant.

3.5.2.1 Exemples concrets

1. Si une personne nommée est proposée en remplacement d'un(e) autre dirigeant(e) sur le point de prendre sa retraite et détenant des connaissances particulières dont l'établissement de crédit a vraiment besoin, collectivement, au niveau de l'organe de direction, parce qu'elles concernent un domaine reconnu comme essentiel – par exemple dans le cadre d'une auto-évaluation antérieure – (tel qu'un domaine d'activité très spécialisé de l'établissement), la déclaration peut expliquer comment la personne nommée comble cette lacune.
2. Lorsque la dernière auto-évaluation a recensé des faiblesses en matière d'aptitude collective et qu'un plan d'action convenu entre la JST et l'établissement a été examiné et mis en place, la déclaration peut indiquer dans quelle mesure la nomination contribue à la réalisation des objectifs du plan d'action.
3. Dans le cas où l'établissement de crédit a réorienté ses activités (en raison de fusions, de cessions ou d'une expansion) et où la dernière auto-évaluation a fait état du besoin d'autres types de connaissances et d'autres profils d'expérience au sein de l'organe de direction en raison des nouvelles activités exercées, la déclaration peut recenser les autres types de connaissances et l'expérience couvertes par la personne nommée.

3.5.2.2 Correction des lacunes

L'établissement de crédit est responsable au premier chef de la détection des lacunes en matière d'aptitude collective par le biais de son évaluation de l'organe de direction. Étant donné que la surveillance de l'aptitude collective de l'organe de direction relève du contrôle continu de la gouvernance, l'établissement de crédit doit en rendre compte et en discuter avec la JST. Celle-ci peut demander une copie de l'auto-évaluation de l'aptitude collective de l'organe de direction en cas de doutes quant au caractère adéquat des connaissances, des compétences et de l'expérience collectives de l'organe de direction. La JST peut aussi demander qu'on lui transmette la documentation de référence relative à l'auto-évaluation.

3.6 Évaluation de la responsabilité individuelle des membres de l'organe de direction

Il est attendu des membres de l'organe de direction d'un établissement (à la fois dans sa fonction exécutive et dans sa fonction de surveillance) qu'ils aient une compréhension adéquate des domaines d'activité dont chaque membre est collectivement responsable avec les autres membres, et qu'ils y contribuent, même si l'un des membres assume l'entière responsabilité de certains domaines particuliers.

Ils doivent ainsi comprendre le dispositif de gouvernance et la structure de l'établissement, ses activités, les risques auxquels il est exposé et sa stratégie de gestion des risques. À cet effet, les membres de l'organe de direction doivent être pleinement informés de toutes les questions pertinentes de sorte qu'ils puissent, à tout moment, contribuer activement à l'élaboration des stratégies et décisions de gestion, les remettre en question et en débattre.

Le fait qu'un membre de l'organe de direction n'ait pas de fonction spécifique ou ne soit pas exclusivement responsable d'un domaine donné ne le dispense pas de comprendre ces questions et, donc, de se préparer et de participer aux débats de l'organe de direction de manière éclairée et active.

Il s'ensuit qu'un membre de l'organe de direction qui occupe ou occupait un poste dans l'établissement au moment où les faits qui sous-tendent certains constats se sont produits (par exemple, blanchiment de capitaux, fraude ou autres constats résultant de contrôles sur place ou d'actions en justice) peut être tenu responsable de ces constats même s'il n'existe **aucun lien** entre ses rôles et responsabilités au sein de l'organe de direction et les constats en question.

Sans préjudice d'autres circonstances particulières pouvant être pertinentes dans un cas donné, des faits indiquant qu'une personne nommée peut être tenue **individuellement responsable** pour n'avoir pas assumé sa responsabilité collective en vue de remédier adéquatement aux problèmes dont découlent les constats peuvent avoir une incidence sur son aptitude à occuper le poste.

La date, la pertinence et la gravité des constats en cause seront prises en compte dans l'évaluation de la responsabilité individuelle.

L'approche précitée s'applique conjointement avec les critères relatifs à l'évaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience énoncés aux sections 3.1 à 3.3 du présent guide.

3.6.1 Champ d'application

Une évaluation de la responsabilité individuelle est menée dans le cadre d'une évaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience lorsque les critères cumulatifs suivants sont remplis :

1. la personne nommée⁶⁶ est ou était membre de l'organe de direction de l'une des entités suivantes au moment où les faits dont découlent les constats se sont produits (« entité d'origine ») :
 - (a) un établissement de crédit, y compris l'ensemble de ses filiales, ainsi que ses succursales et compagnies holding dans l'Espace économique européen ; ou
 - (b) une entité du secteur financier réglementée, telle que définie dans le CRR⁶⁷ ; et
2. la personne cherche à être nommée ou reconduite au poste de président(e), de directeur(trice) général(e) et/ou de membre exécutif(ve) de l'organe de direction d'une des entités suivantes (« entité d'arrivée ») :
 - (a) une entité soumise à la surveillance prudentielle au niveau de consolidation le plus élevé d'un groupe important soumis à la surveillance prudentielle ;
 - (b) un établissement de crédit ayant la valeur totale d'actifs la plus élevée au sein d'un groupe important soumis à la surveillance prudentielle, si cette entité est différente de celle mentionnée ci-dessus ;
 - (c) une entité importante soumise à la surveillance prudentielle qui ne fait pas partie d'un groupe important soumis à la surveillance prudentielle ; ou
 - (d) une entité soumise à la surveillance prudentielle dont le total des actifs est égal ou supérieur à 30 milliards d'euros.

⁶⁶ La personne nommée faisant l'objet de l'évaluation peut présenter sa candidature à un nouveau poste dans la même entité. Il peut s'agir, par exemple, d'une promotion interne ou d'un changement de fonction.

⁶⁷ Cf. article 4, paragraphe 1, point 27), du CRR.

3.6.2 Constats

Les constats considérés comme récents, pertinents et graves par une autorité de surveillance sont pris en compte pour déterminer la responsabilité individuelle de la personne nommée. Ils peuvent être de nature prudentielle, réglementaire ou judiciaire et portent sur le non-respect d'obligations légales ou réglementaires, ou sur des déficiences relevées dans le cadre des activités de l'établissement.

Les constats se définissent comme des faits suffisamment établis observés par un organe ou une autorité compétent(e) en matière prudentielle et chargé(e) de veiller au respect des dispositions légales et réglementaires et/ou d'imposer des mesures⁶⁸ en cas de violation ou de déficience.

Les constats établis par les autorités et organes suivants sont pris en considération :

- (a) une autorité compétente⁶⁹, une autorité judiciaire ou de poursuite compétente ;
- (b) une autorité fiscale, de la concurrence ou de protection des données ; ou
- (c) les autorités responsables de la surveillance des établissements financiers non bancaires.

Les documents suivants, entre autres, relatifs aux organes et autorités susmentionnés, peuvent être pris en considération :

- (a) les mesures prudentielles (avertissements, instructions, astreintes, sanctions, etc.) ;
- (b) les accords de règlement⁷⁰ ;
- (c) les décisions de justice définitives, même si une procédure de recours est en cours ; et/ou
- (d) les rapports d'inspection sur place et les lettres SREP⁷¹, s'ils donnent lieu à des mesures prudentielles.

3.6.2.1 Constats récents et pertinents

Les constats sont pertinents si :

- ils portent sur une violation des dispositions légales ou réglementaires (relatives par exemple aux activités bancaires, aux services financiers, aux marchés de

⁶⁸ Telles que définies dans les dispositions nationales transposant les articles 64 à 67 et 102 à 104 de la CRD.

⁶⁹ Y compris, sans s'y limiter, les autorités nationales de lutte contre le blanchiment de capitaux ou de marché, la BCE, les autres ACN, les autorités de surveillance de pays tiers (par exemple, la *Securities and Exchange Commission* (SEC) américaine, la *Financial Conduct Authority* (FCA) britannique ou l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA) suisse).

⁷⁰ Si possible en vertu du droit national.

⁷¹ *Supervisory Review and Evaluation Process* (processus de contrôle et d'évaluation prudentiels).

titres, aux activités d'assurance, à la lutte contre le blanchiment de capitaux ou le financement du terrorisme, à la corruption, à la manipulation de marché, à la concurrence, à la protection des données ou aux opérations d'initiés) ; et

- les violations ou les déficiences ont été signalées à l'organe de direction.

Le temps écoulé depuis que les constats ont été établis est également pris en compte.

3.6.2.2 Constats graves

Une évaluation de la responsabilité individuelle n'est menée dans le cadre d'une évaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience que si les constats sont également graves. Les constats sont considérés comme graves s'ils ont eu une incidence importante sur l'entité, le marché ou les consommateurs.

La liste non exhaustive suivante d'indicateurs doit être prise en compte, à titre d'exemple :

- (a) le tribunal ou l'autorité compétent(e) a mis en évidence des causes structurelles profondes ou des déficiences systémiques ;
- (b) la violation s'est inscrite dans la durée (autrement dit il ne s'agissait pas d'un événement ponctuel) ;
- (c) les constats ont révélé l'existence d'activités criminelles, de fraude, d'effets négatifs sur la confiance des consommateurs ou de risques financiers systémiques ;
- (d) à la suite des constats, l'établissement a été placé en liquidation ou a fait l'objet d'un renflouement externe ou d'une procédure de restructuration, de rétablissement ou de résolution ;
- (e) le niveau de gravité de la peine ou de la mesure imposée à la suite des constats, en vertu du cadre juridique national.

Tableau 4

Récapitulatif de l'évaluation des constats récents, pertinents et graves

Caractéristiques des constats	Indicateur	Exemples
Constats	Les faits sont établis par un organe ou une autorité compétent(e) en matière prudentielle et chargé(e) de veiller au respect des dispositions légales et réglementaires et de remédier aux déficiences ou violations (par exemple par l'imposition de sanctions ou de mesures prudentielles).	<i>Autorité compétente ; autorité judiciaire ou de poursuite compétente ; autorité fiscale, de la concurrence ou de protection des données ; et autorités responsables de la surveillance des établissements financiers non bancaires.</i> <i>Mesures prudentielles (avertissements, instructions, astreintes, sanctions, etc.), accords de règlement, décisions de justice définitives, même si une procédure d'appel est en cours, et/ou rapports d'inspection sur place et lettres SREP, s'ils donnent lieu à des mesures prudentielles.</i>
Récents	Le temps écoulé depuis les constats est pris en compte.	<i>L'incidence des constats sur l'évaluation diminue avec le temps.</i>
Pertinents	Constats portant sur des violations de dispositions légales et réglementaires.	<i>Violations de dispositions légales ou réglementaires relatives, par exemple, aux activités bancaires, aux services financiers, aux marchés de titres, aux activités d'assurance, à la lutte contre le blanchiment de capitaux ou le financement du terrorisme, à la corruption, à la manipulation de marché, à la concurrence, à la protection des données ou aux opérations d'initiés.</i>
Graves	Constats ayant eu une incidence importante sur l'entité, le marché ou les consommateurs.	<i>Causes structurelles profondes ou déficiences systémiques</i> <i>Constats ayant mis en évidence l'existence d'activités criminelles, de fraude, d'une rupture de la confiance des consommateurs ou de risques financiers systémiques.</i> <i>Constats ayant entraîné le placement de l'établissement en liquidation ou l'application d'un renfouement interne ou d'une procédure de restructuration, de rétablissement ou de résolution.</i>

3.6.3 Critères d'honorabilité, de connaissances, de compétences et d'expérience et évaluation détaillée

Les informations obtenues dans le cadre des constats doivent être analysées pour déterminer si la personne nommée peut être considérée comme individuellement responsable. Le résultat de cette analyse peut avoir une incidence sur l'aptitude de la personne nommée à occuper le poste, en fonction d'un ou plusieurs des critères d'honorabilité, de connaissances, de compétences et d'expérience suivants.

1. **Réputation**⁷² : lorsque la personne nommée a occupé ou occupe un poste lui conférant de l'influence et qu'elle n'a pas remis en cause, surveillé ou pris de mesures visant à prévenir les problèmes ayant conduit aux constats, alors même qu'elle n'était pas individuellement responsable du/des domaine(s) en question. Le comportement de la personne nommée pourrait avoir contribué à ces problèmes, laissant craindre qu'elle n'a pas agi selon des normes élevées de conduite, d'honnêteté et d'intégrité. Cette crainte est aggravée lorsque les constats ont également eu une incidence négative sur la réputation de l'entité.
2. **Indépendance d'esprit** : l'inaction de la personne nommée face aux constats peut indiquer un mode de comportement caractérisé par l'absence d'engagement actif dans les fonctions, l'absence d'évaluation et de remise en cause active des décisions proposées ou l'incapacité à prendre en toute indépendance des décisions judicieuses et objectives et à faire preuve de

⁷² Cf. section 3.2 : « Réputation ».

jugement dans l'exercice des fonctions⁷³. Cela suscite des inquiétudes quant à la capacité de la personne nommée à démontrer du courage et de la conviction ou à résister au conformisme de groupe et à poser des questions.

3. **Connaissances, expérience et compétences**⁷⁴ : l'inaction de la personne nommée face aux faits qui sous-tendent les constats peut susciter des doutes sur le fait que celle-ci possède les connaissances, l'expérience ou les compétences nécessaires pour remplir la fonction de président(e), de directeur(trice) général(e) ou de membre exécutif(ve) de l'organe de direction, indépendamment de ses responsabilités directes par le passé. Les connaissances, l'expérience et les compétences couvrent notamment :
- la connaissance de la stratégie, du profil de risque, des dispositifs de gouvernance et des responsabilités de l'entité ainsi que de la structure du groupe ; et/ou
 - la promotion active d'une culture, de valeurs d'entreprise et de comportements appropriés auprès de tous les membres de l'organe de direction.

Une évaluation détaillée des faits et circonstances pertinents pour le concept de responsabilité individuelle est menée. Elle examine notamment l'état des éléments suivants aux moments pertinents :

- (a) niveau de sensibilisation de la personne nommée (par exemple pas sensibilisée, partiellement sensibilisée ou complètement sensibilisée) ;
- (b) nature des rôles et responsabilités de la personne nommée (par exemple première, deuxième ou troisième ligne de défense) ;
- (c) type de comportement affiché par la personne nommée (par exemple négligent, passif ou actif) ;
- (d) autres circonstances aggravantes ou atténuantes (par exemple structures de gouvernance, petite taille de l'organe de direction, notes de gouvernance SREP peu élevées, problèmes de gouvernance liés à la fonction de l'organe de direction).

3.6.4 Procédure

L'approche de la responsabilité individuelle peut s'appliquer dans les situations suivantes :

⁷³ Orientations communes de l'AEMF et de l'ABE sur l'évaluation de l'aptitude, titre III, paragraphe 82.

⁷⁴ Orientations communes de l'AEMF et de l'ABE sur l'évaluation de l'aptitude, titre III, paragraphes 58 à 61.

- (a) lorsque les constats portent sur la même entité que celle pour laquelle l'évaluation ou la réévaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience de la personne nommée est réalisée ;
- (b) lorsque les constats portent sur une entité différente de celle pour laquelle l'évaluation ou la réévaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience de la personne nommée est réalisée.

Les situations décrites aux points (a) et (b) ci-dessus requièrent une approche un peu différente en termes de procédure. Les scénarios suivants peuvent être rencontrés :

- (a) la personne A est promue, change de fonction ou est reconduite (à une fonction de présidence, de direction générale ou à une fonction exécutive) au sein de l'entité sur laquelle les constats portent ;
- (b) la personne B est nommée (à une fonction de présidence, de direction générale ou à une fonction exécutive) au sein d'une nouvelle entité, mais les constats ont été établis dans une entité au sein de laquelle la personne nommée a occupé une fonction de direction par le passé ;
- (c) la personne nommée C occupe une fonction de présidence, de direction générale ou une fonction exécutive au sein d'une nouvelle entité et une réévaluation est menée sur la base des constats graves établis dans une entité au sein de laquelle la personne nommée a occupé une fonction de direction par le passé ;
- (d) la personne nommée D occupe une fonction de présidence, de direction générale ou une fonction exécutive dans la même entité que celle au sein de laquelle les constats graves ont été établis et une réévaluation est menée par la BCE.

3.6.5 Collecte d'informations et entretiens concernant l'honorabilité, les connaissances, les compétences et l'expérience

Pour déterminer si la personne nommée peut être tenue individuellement responsable des problèmes au sein de l'entité d'origine ou de l'entité d'arrivée, des informations factuelles sont recueillies auprès de l'entité d'origine, de l'entité d'arrivée, de la personne nommée et/ou de l'autorité compétente de l'entité à laquelle se rapportent les faits sous-tendant les constats.

Lors de l'évaluation de la responsabilité individuelle, un entretien concernant spécifiquement l'honorabilité, les connaissances, les compétences et l'expérience est conduit, à moins qu'il existe une bonne raison de ne pas le faire (section 6). L'entretien vise à recueillir des informations sur les faits sous-jacents auprès de la personne nommée et, en définitive, à prendre des décisions éclairées quant à l'aptitude de la personne nommée à occuper le poste, dans le cadre de l'évaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience.

En cas de réévaluation, veuillez vous référer à la section 5.2.

3.6.6 Résultats de l'évaluation

L'évaluation détaillée de la responsabilité individuelle aboutira à l'un des résultats suivants :

- une décision positive sans dispositions accessoires, dans laquelle l'aptitude est confirmée en dépit des inquiétudes ;
- une décision positive assortie de dispositions accessoires ou une décision positive accompagnée d'attentes prudentielles concernant l'entité soumise à la surveillance prudentielle et/ou le comportement futur de la personne nommée ;
ou
- une décision négative, dans laquelle l'aptitude ne peut pas être confirmée en raison de la gravité de la responsabilité individuelle et du manque de facteurs atténuants suffisants.

Ces résultats n'empêcheront pas les autorités compétentes de suivre de près l'aptitude de la personne nommée et de prendre des mesures supplémentaires dans le cadre de la surveillance prudentielle continue de la gouvernance de l'entité supervisée.

4 Autorisations ayant trait à l'honorabilité, aux connaissances, aux compétences et à l'expérience

4.1 Fonction non exécutive supplémentaire au sein d'un organe de direction

Conformément à l'article 91, paragraphe 6, de la CRD, les autorités compétentes peuvent autoriser les membres de l'organe de direction à exercer une fonction non exécutive supplémentaire au sein d'un organe de direction. La BCE doit régulièrement fournir des informations à l'ABE concernant l'octroi de ce type d'autorisations.

Il appartient à l'établissement de démontrer que le mandat supplémentaire est justifié par le fait que la personne nommée pourra consacrer suffisamment de temps à ses fonctions. Toutefois, l'exercice de telles fonctions de direction supplémentaires devra rester l'exception, et ne pas devenir la règle, et chaque demande d'autorisation sera étudiée au cas par cas. C'est donc à l'établissement requérant qu'il appartient de donner les raisons justifiant l'octroi de ce mandat supplémentaire.

Les informations que l'établissement est tenu de fournir, au minimum, ainsi que les facteurs pris en compte dans l'évaluation, sont énoncés ci-après⁷⁵.

4.1.1 Informations requises

L'entité est tenue de fournir, au minimum, les informations suivantes :

- (a) une liste exhaustive des fonctions de direction occupées, notamment au sein d'organes de direction, et des fonctions spéciales auxquelles la personne doit consacrer du temps ;
- (b) le nombre de jours consacrés à chaque fonction de direction, à chaque autre fonction et à chaque fonction spéciale ainsi qu'un aperçu des principales tâches qui s'y rapportent ;
- (c) une auto-déclaration par la personne nommée, confirmée par l'établissement, attestant que celle-ci dispose de suffisamment de temps pour se consacrer au mandat supplémentaire ;

⁷⁵ Ces exigences sont conformes aux spécifications relatives à l'application de l'article 91, paragraphe 6, de la CRD telles qu'énoncées dans le [Guide de la BCE relatif aux options et facultés prévues par le droit de l'Union](#), version consolidée, novembre 2016.

- (d) le motif justifiant le mandat supplémentaire (circonstances exceptionnelles).

Approche de l'évaluation

Les facteurs pris en considération dans l'évaluation sont les suivants :

- (a) si la personne occupe un emploi à temps plein ou détient un mandat exécutif ;
- (b) si la personne exerce une (ou plusieurs) autre(s) responsabilité(s) telle que l'appartenance à des comités (si elle assure, par exemple, la présidence du comité d'audit, des risques, des rémunérations ou des nominations d'un établissement) ;
- (c) si l'entité est réglementée ou cotée en bourse, la nature de ses activités ou de ses activités transfrontières, les structures internes du groupe et l'existence éventuelle de synergies ;
- (d) si la personne bénéficie déjà du « comptage privilégié » du nombre de fonctions au sein d'organes de direction ;
- (e) si le mandat est seulement temporaire, c'est-à-dire si sa durée est inférieure à celle d'un mandat complet ;
- (f) si l'expérience acquise par la personne au sein de l'organe de direction ou de l'entité est telle qu'elle pourra accomplir les tâches lui incombant avec plus d'aisance, et donc plus d'efficacité.

4.2 Cumul des fonctions de président(e) et de directeur(trice) général(e)

En vertu de l'article 88, paragraphe 1, point e), de la CRD, le/la président(e) de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance ne peut pas exercer simultanément la fonction de directeur(trice) général(e) dans le même établissement, sauf lorsqu'une telle situation est justifiée par l'établissement et approuvée par les autorités compétentes⁷⁶.

Pour veiller à ce que la gouvernance de l'établissement ne soit affaiblie en aucune manière, la BCE considère qu'une telle autorisation doit être accordée uniquement lorsque les circonstances invoquées par l'établissement pour la justifier, telles qu'elles sont présentées dans sa demande, continuent d'exister. Six mois après l'adoption de la décision de la BCE autorisant le cumul des deux fonctions, l'établissement de crédit doit évaluer si les circonstances invoquées sont effectivement encore valables et informer la BCE de ses conclusions. La BCE peut

⁷⁶ La législation nationale transposant la CRD peut aller plus loin et tout simplement exclure la possibilité de cumuler les fonctions de président(e) et de directeur(trice) général(e).

retirer son autorisation si elle estime que les résultats de cette évaluation ne sont pas satisfaisants. Lorsque la personne occupant la présidence est autorisée à exercer des fonctions exécutives, l'établissement devrait prendre des mesures pour atténuer tout effet indésirable sur l'équilibre des pouvoirs au sein de l'entité soumise à la surveillance prudentielle⁷⁷.

L'établissement doit fournir des informations sur les motifs invoqués pour justifier le cumul des fonctions (circonstances exceptionnelles, situation temporaire, par exemple) et préciser comment il entend veiller à ce que la gouvernance de l'organe de direction ne soit affaiblie en aucune manière.

L'autorisation n'est pas accordée si le droit national interdit à la personne occupant la présidence d'exercer des fonctions exécutives. Lors de l'évaluation de la gouvernance de l'organe de direction et des circonstances exceptionnelles justifiant le cumul des fonctions, les facteurs décrits ci-après sont pris en compte.

Si les circonstances exceptionnelles sont démontrées de façon suffisante, mais que des inquiétudes subsistent quant à la gouvernance de l'organe de direction, une condition peut être imposée (notamment pour limiter la durée du cumul à une courte période).

4.2.1 Approche de l'évaluation

La BCE évaluera les facteurs suivants⁷⁸ :

- les raisons spécifiques du caractère exceptionnel de la situation (à cet égard, la BCE ne saurait considérer le fait que le cumul soit autorisé par une législation nationale comme une raison suffisante) ;
- l'incidence sur l'équilibre des pouvoirs du dispositif de gouvernance d'entreprise de l'établissement de crédit et les moyens de l'atténuer, compte tenu de :
 - la nature, l'ampleur, la complexité et la variété des activités ; les particularités du dispositif de gouvernance en ce qui concerne le droit des sociétés applicable ou les spécificités des statuts de l'établissement ; dans quelle mesure ces particularités et spécificités permettent ou empêchent la séparation de la fonction de gestion de celle de surveillance ;
 - l'existence et l'étendue des activités transfrontières ;
 - le nombre, la qualité et la nature des actionnaires : en général, un actionariat diversifié ou l'admission à la cote d'un marché réglementé ne sont pas susceptibles de favoriser l'octroi de cette autorisation, à l'inverse

⁷⁷ Par exemple, en désignant un membre de l'organe de direction ou un membre indépendant principal de l'organe de direction comme membre en chef, ou en accroissant le nombre de membres non exécutifs dans l'organe de direction dans sa fonction de surveillance.

⁷⁸ Ces facteurs sont conformes aux spécifications relatives à l'application de l'article 88 de la CRD telles qu'approuvées par le conseil de surveillance prudentielle lors de sa réunion du 16 juillet 2015 dans le cadre des décisions prises sur le thème des options et facultés nationales. [Guide de la BCE relatif aux options et facultés prévues par le droit de l'Union](#), version consolidée, novembre 2016.

d'une société mère qui assure à 100 % le contrôle de l'établissement et qui respecte intégralement la séparation des fonctions de président(e) et de directeur(trice) général(e) tout en effectuant un suivi étroit de sa filiale.

Il est clairement de la responsabilité de l'établissement de crédit de montrer à la BCE qu'il mettra en place des mesures efficaces conformes à la législation nationale concernée afin d'atténuer toute incidence négative sur l'équilibre des pouvoirs de son dispositif de gouvernance interne.

4.3 Procédure relative aux demandes d'autorisation à exercer une fonction non exécutive supplémentaire ou à cumuler les fonctions de président(e) et de directeur(trice) général(e)

Le règlement-cadre MSU ne prévoit aucune procédure particulière pour les demandes d'autorisation à exercer une fonction non exécutive supplémentaire au sein d'un organe de direction (section 4.1) ou à occuper simultanément les fonctions de président(e) et de directeur(trice) général(e) (section 4.2) adressées pour le compte d'un membre de l'organe de direction. C'est donc l'article 95 du règlement-cadre MSU qui s'applique, et les points procéduraux suivants sont pris en compte dans le cadre des deux types de demandes.

4.3.1 La demande émane-t-elle de l'établissement de crédit ou de la personne nommée ?

Ni l'article 91, paragraphe 6, ni l'article 88, paragraphe 1, point e), de la CRD ne précisent qui doit déposer la demande d'autorisation. L'article 95, paragraphe 1, du règlement-cadre MSU indique expressément que les demandes sont adressées par l'établissement de crédit. En fonction du droit national applicable, l'établissement de crédit peut soumettre la demande soit pour son propre compte, soit pour le compte de la personne concernée.

4.3.2 À quel moment la demande doit-elle être adressée ?

La demande d'autorisation doit être soumise au préalable, c'est-à-dire avant que le membre de l'organe de direction n'exerce une fonction non exécutive supplémentaire ou qu'une personne ne cumule les fonctions de président(e) et de directeur(trice) général(e).

4.3.3 Coordination des demandes d'évaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience soumises simultanément

Lorsqu'une demande d'autorisation d'un membre de l'organe de direction à exercer un mandat supplémentaire ou à cumuler les fonctions de président(e) et de directeur(trice) général(e) est déposée en même temps qu'une demande d'évaluation initiale (ou de reconduction) de l'aptitude (article 93 du règlement-cadre MSU) ou qu'une demande de réévaluation (article 94 du règlement-cadre MSU), ces évaluations peuvent être regroupées par souci de simplicité et d'efficacité.

C'est à l'établissement de crédit qu'il revient de fournir à la BCE et à l'ACN toutes les informations nécessaires pour permettre à la BCE de prendre une décision sur l'ensemble de ces questions (évaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience, procédure relative aux mandats supplémentaires et procédure relative au cumul des fonctions de président(e) et de directeur(trice) général(e), par exemple).

5 Situations entraînant une évaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience, hors nouvelles nominations initiales

5.1 Changements de fonctions, reconductions et départs

La composition d'un organe de direction n'est pas figée. Toutes les évolutions concernant l'organe de direction sont désignées par le terme générique « modification » dans l'article 93 du règlement-cadre MSU. Ce terme peut désigner :

- une nouvelle nomination initiale, c'est-à-dire l'arrivée d'un nouveau membre au sein de l'organe de direction dans sa fonction exécutive ou dans sa fonction de surveillance (une demande d'évaluation initiale de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience est alors émise) ;
- le changement de fonctions d'un membre existant de l'organe de direction ;
- le renouvellement de mandat d'un membre ;
- le départ de l'organe de direction d'un membre, indépendamment de la cause de ce départ (révocation, départ à la retraite, non-renouvellement, etc.) ;

Cette section couvre ces trois derniers types de modification de la composition d'un organe de direction.

5.1.1 Règle générale

La méthode employée par l'établissement de crédit pour la notification de la modification à l'ACN est choisie conformément au droit national⁷⁹ (formulaire de demande, lettre, etc.).

5.1.2 Modifications des fonctions

Aux fins de la demande d'évaluation, l'expression « modification des fonctions » désigne les situations suivantes :

1. proposition de nomination d'un(e) membre non exécutif(ve) au poste de dirigeant(e) exécutif(ve), ou vice versa ;

⁷⁹ La BCE entend harmoniser, en temps voulu, les méthodes de notification pour les États membres participants.

2. proposition de nomination d'un(e) membre au poste de président(e), de président(e) de l'un des comités spécialisés de l'organe de direction ou de directeur(trice) général(e).

Le droit national peut disposer que, pour d'autres modifications des fonctions, une réévaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience est nécessaire.

Lors d'une modification des fonctions, les critères à prendre plus particulièrement en compte sont les connaissances, compétences et expériences personnelles du membre, mais aussi sa capacité à consacrer un temps suffisant à l'exercice de ses fonctions, les conflits d'intérêts⁸⁰ et l'aptitude collective. Un changement de fonctions n'a généralement pas d'incidence sur la réputation.

5.1.3 Reconductions

Lorsqu'une décision relative à l'honorabilité, aux connaissances, aux compétences et à l'expérience est requise par le droit national, celle-ci est prise par la BCE. À moins que le droit national n'exige une réévaluation complète et approfondie de l'ensemble des cinq critères établis en la matière, la personne nommée sera déclarée apte si aucun élément nouveau n'a été relevé depuis la dernière évaluation de son aptitude.

5.1.4 Départs

Les départs entraînent également des modifications au sein de l'organe de direction. Bien que la BCE ne prenne aucune décision en cas de départ, elle peut (par l'intermédiaire de la JST) organiser un entretien de sortie avec la personne concernée pour mieux comprendre les circonstances dans lesquelles elle quitte l'organe de direction, afin de contribuer à la surveillance continue de l'établissement de crédit.

5.2 Réévaluations

Les membres de l'organe de direction doivent, à tout moment, être aptes à exercer la fonction qu'ils occupent. L'apparition de faits nouveaux (faits qui n'étaient pas connus des autorités compétentes au moment de l'évaluation initiale et susceptibles d'avoir une incidence sur cette évaluation) peut entraîner une réévaluation, par la BCE, du membre de l'organe de direction⁸¹. Dans les cas graves, le membre de l'organe de direction en question peut être démis de ses fonctions (article 16,

⁸⁰ Les conflits d'intérêts peuvent poser des problèmes lorsque le membre occupe d'autres fonctions au sein du groupe dont fait partie l'entité soumise à la surveillance prudentielle. Par exemple, proposer une personne pour un poste de dirigeant(e) non exécutif(ve) de la société mère alors qu'elle resterait au poste de dirigeant(e) exécutif(ve) de la filiale peut créer un nouveau conflit d'intérêts.

⁸¹ Dans le cas des titulaires de postes-clés, l'évaluation est conduite dans l'État membre participant et une réévaluation est également nécessaire en vertu du droit national.

paragraphe 2, point m), du règlement MSU). Ces faits nouveaux peuvent émaner de différentes sources (cf. section 5.3.1).

Les réévaluations sont un instrument efficace de surveillance, devant être employé de manière exceptionnelle dans des situations graves associées à des circonstances particulières et nécessitant des garanties de procédure distinctes.

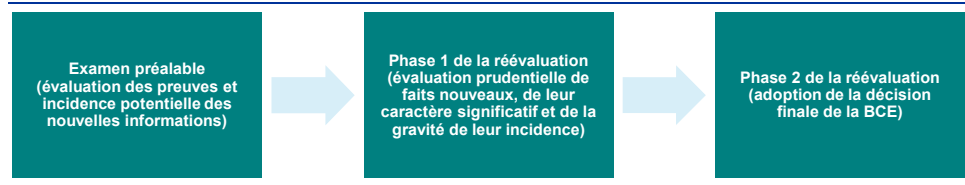
Les exigences d'aptitude doivent être respectées en permanence. L'honorabilité, les connaissances, les compétences et l'expérience d'une personne peuvent être réévaluées à tout moment.

Les réévaluations se distinguent de l'application de sanctions ou de mesures administratives (sanctions pécuniaires administratives ou interdiction temporaire d'exercer des fonctions, par exemple) à l'encontre d'un membre de l'organe de direction qui, conformément aux conditions énoncées dans le droit national, est responsable d'infractions aux exigences prudentielles (article 65, paragraphe 2, de la CRD, en parallèle avec l'article 67, paragraphe 2, points d) et f), de la CRD). Contrairement aux sanctions ou mesures administratives, les réévaluations menées à l'initiative de l'autorité compétente comportent une évaluation prudentielle fondée sur des éléments disponibles, et peuvent être conduites même en l'absence d'infraction avérée aux exigences prudentielles.

5.3 Approche de l'évaluation

Figure 5

Approche de l'évaluation



Lorsque la BCE reçoit de nouvelles informations, elle détermine (en collaboration avec les ACN, le cas échéant) : a) si ces informations comportent des faits⁸² considérés comme nouveaux (notamment des faits qui n'étaient pas connus au moment de l'évaluation initiale), et b) si ces faits nouveaux ont une valeur probante suffisante et sont susceptibles d'avoir une incidence sur l'aptitude d'un membre de l'organe de direction ou d'un titulaire de poste-clé, ce qui pourrait déclencher une réévaluation. Cette étape est appelée « **examen préalable** ». Si, au cours de l'examen préalable, la BCE conclut que des faits nouveaux sont pertinents et pourraient avoir une incidence sur l'aptitude d'un membre de l'organe de direction ou d'un titulaire d'un poste-clé, elle lance la procédure de réévaluation (phase 1⁸³ et, si

⁸² Le terme couvre également toute autre question susceptible d'affecter l'évaluation initiale de la qualité des dirigeants (article 94 du règlement-cadre MSU).

⁸³ La procédure de réévaluation commence à la phase 1.

nécessaire, phase 2⁸⁴). Dans le cas contraire, la phase 1 n'est pas lancée. La JST peut à tout moment engager un dialogue prudentiel avec l'établissement au sujet des faits nouveaux dans le cadre de la surveillance prudentielle continue.

Sans préjudice de ce qui précède, les constats ou faits relatifs à la lutte contre le blanchiment de capitaux qui pourraient avoir une incidence sur l'aptitude de membres de l'organe de direction devraient être soumis à la phase 1.

La procédure de réévaluation est toujours fondée sur des faits nouveaux ou des questions susceptibles d'avoir une incidence sur l'évaluation initiale de l'aptitude, et donc sur l'aptitude, d'un(e) dirigeant(e) (article 94, paragraphe 2, du règlement-cadre MSU). Au cours de la **phase 1**, la BCE, en collaboration avec les ACN, conduit l'évaluation prudentielle des faits nouveaux, de leur caractère significatif et de l'ampleur de leur incidence sur l'aptitude d'une personne. Si la BCE conclut que les faits nouveaux sont significatifs et qu'ils peuvent avoir une incidence importante sur l'évaluation initiale, elle peut émettre une nouvelle décision (**phase 2**)⁸⁵.

La procédure de réévaluation n'inclut pas nécessairement les deux phases, puisqu'elle peut s'achever à l'issue de l'examen préalable ou de la phase 1 dans les cas suivants : si les faits ne sont pas significatifs, si leur incidence sur l'aptitude n'est pas suffisamment importante, s'ils ne concernent pas les membres de l'organe de direction ou les titulaires de postes-clés, ou si d'autres mesures (démission d'une personne, autres décisions prises à l'issue d'un dialogue prudentiel entre la BCE et l'établissement de crédit, par exemple) permettent de mettre fin à la procédure. De la même manière, la procédure de réévaluation peut s'achever avec la phase 2 sans que la BCE rende une décision finale (si le membre de l'organe de direction ou le titulaire d'un poste-clé démissionne au cours de la phase 2, par exemple).

5.3.1 Phase 1 de la réévaluation (évaluation prudentielle de faits nouveaux, de leur caractère significatif et de la gravité de leur incidence)

La phase 1 fait partie de la procédure globale de réévaluation. Elle **comprend** une **évaluation prudentielle** complète, par la BCE, en collaboration avec les ACN, des faits nouveaux, de leur caractère significatif et de la gravité de leur incidence. Elle se déroule toujours avant la phase 2.

La phase 1 comporte : 1) une collecte d'informations ; 2) une analyse de ces informations ; et 3) une conclusion sur les faits, la gravité de leur incidence et la marche à suivre.

⁸⁴ La phase 2 est mise en œuvre uniquement dans les cas où une décision de la BCE est requise.

⁸⁵ La phase 2 est sans préjudice des méthodologies utilisées par les ACN lors des procédures de réévaluation qui relèvent de leur compétence et sont fondées sur le droit national concerné.

1. Collecte d'informations

Les faits nouveaux sont des éléments qui ne sont pas connus des autorités compétentes au moment de l'évaluation initiale. Ils peuvent émaner, entre autres :

- (a) de l'entité soumise à la surveillance prudentielle, de membres de son organe de direction ou de titulaires de postes-clés ;
- (b) de l'autorité compétente, qui vérifie l'aptitude des membres de l'organe de direction dans le cadre de la surveillance prudentielle continue ou d'inspections sur place. Si elle constate des modifications susceptibles d'avoir une incidence sur l'aptitude d'un membre (nouvelles mesures de surveillance imposées ou procédures de sanction engagées, par exemple), elle peut demander une réévaluation ;
- (c) d'autres sources : public (presse, lanceurs d'alerte, demandes d'informations du public), autres organismes publics (ACN ou autres autorités de marché), autres unités organisationnelles de la BCE, autres rapports significatifs (rapports internes de l'entité soumise à la surveillance prudentielle, rapports d'audit, rapports demandés par l'entité ou autres rapports émanant de tiers, par exemple).

L'entité soumise à la surveillance prudentielle est tenue d'informer l'ACN de tout fait nouveau susceptible d'avoir une incidence sur l'évaluation initiale de l'aptitude d'un membre au regard d'un ou plusieurs des quatre critères d'honorabilité, de connaissances, de compétences ou d'expérience⁸⁶, ou de toute autre question pouvant avoir une incidence sur l'aptitude d'un(e) dirigeant(e), lorsque ces faits ou ces questions sont connus de l'entité ou du/de la dirigeant(e) concerné(e) (article 94, paragraphe 1, du règlement-cadre MSU). L'ACN notifie à la BCE ces nouveaux faits ou questions dans les meilleurs délais.

L'évaluation initiale et continue de l'aptitude des membres de l'organe de direction et des titulaires de postes-clés incombe en premier lieu aux établissements de crédit⁸⁷. Pour cette raison, l'entité soumise à la surveillance prudentielle doit également procéder à sa propre réévaluation de l'aptitude des membres de l'organe de direction ou des titulaires de postes-clés susceptibles d'être concernés par ces nouveaux faits ou questions. De sa propre initiative, ou sur demande des autorités compétentes, elle doit soumettre sa réévaluation à l'ACN ou à la BCE.

Champ d'application des informations

La BCE peut exiger des personnes nommées qu'elles lui fournissent toutes les informations nécessaires à la conduite d'une évaluation précise des faits nouveaux. Elle peut mener toutes les enquêtes nécessaires concernant des personnes

⁸⁶ L'aptitude collective n'est pas incluse ici, étant donné que son incidence se fait sentir sur l'organe de direction dans son ensemble et non sur une seule personne.

⁸⁷ Sans préjudice de l'évaluation conduite par les autorités compétentes à des fins de surveillance (titre II, paragraphe 25 des orientations communes de l'AEMF et de l'ABE sur l'évaluation de l'aptitude).

physiques et, pour ce faire, a le droit d'exiger des informations pertinentes au cours d'entretiens ou autres (article 10, paragraphe 1, point e), du règlement MSU).

Exemples d'informations pertinentes :

- réévaluation interne réalisée par l'entité ;
- entretiens et auditions de membres de l'organe de direction, de titulaires de postes-clés et d'autres personnes concernées, le cas échéant ;
- informations fournissant un aperçu des faits nouveaux, une description détaillée de ces faits, une chronologie des événements (décisions de justice, constats d'inspections sur place, conclusions de procureurs, décisions d'autorités de surveillance ou d'autres autorités publiques, procès-verbaux de l'organe de direction, rapports d'audit, etc.) ;
- informations relatives aux causes profondes, lorsque les faits nouveaux sont liés à des déficiences de l'entité soumise à la surveillance prudentielle ;
- informations relatives aux personnes impliquées et à leurs fonctions (fonctions en tant que membres de l'organe de direction ou de comités pertinents, titulaires de postes-clés) ;
- informations relatives à l'historique de surveillance prudentielle de l'entité (conclusions prudentielles rendues par les JST (analyses approfondies, processus de contrôle et d'évaluation prudentiels) ou les ACN (amendes antérieures, mesures administratives), ou documents de l'entité (auto-évaluation des organes de direction, de leurs comités ou procès-verbaux du conseil d'administration)) ;
- informations soulignant le lien entre les faits nouveaux et les rôles et responsabilités du membre de l'organe de direction ou du titulaire de poste-clé concerné, notamment les documents décrivant les rapports hiérarchiques ou les rôles et responsabilités (manuels de gouvernance, organigrammes internes, chartes d'entreprise, lettres de nomination ou fiches de postes, codes de gouvernance d'entreprise, demandes antérieures d'évaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience, règlements internes, rapports sur la gouvernance publique).

2. Analyse des informations

Le caractère significatif d'un fait nouveau dépend : 1) de sa gravité compte tenu de toutes les circonstances aggravantes et atténuantes pertinentes ; et 2) de la nature du fait (une liste non exhaustive d'exemples est fournie dans le tableau 5, et la figure 6 propose des pistes sur les facteurs à prendre en compte). En outre, le fait doit avoir une incidence sur l'évaluation initiale de l'aptitude du membre de l'organe de direction ou du titulaire d'un poste-clé au regard d'un ou plusieurs des quatre critères d'honorabilité, de connaissances, de compétences et d'expérience prévus à l'article 91 de la CRD (l'aptitude collective n'est pas incluse ici, étant donné que son

incidence se fait sentir sur l'organe de direction dans son ensemble et non sur une seule personne). Cette évaluation est toujours fondée sur une appréciation prudentielle.

Dans la conduite de l'évaluation prudentielle des faits nouveaux et de leur caractère significatif, la BCE, en collaboration avec les ACN, prend en compte :

1. une cartographie des rôles et responsabilités pertinents des membres de l'organe de direction ou des titulaires de postes-clés lors du déroulement des faits ;
2. l'ampleur de l'incidence des faits sur l'aptitude des personnes concernées, et les critères d'honorabilité, de connaissances, de compétences et d'expérience qui doivent être réévalués.

3. Conclusion de la phase 1 de la réévaluation

Lorsque les faits nouveaux sont si significatifs et leur incidence sur l'aptitude du membre concerné si grave qu'une décision de la BCE est nécessaire (qu'il s'agisse d'une réponse négative ou d'une réponse positive aux constats prudentiels), **la BCE lance la phase 2.**

Dans le cas contraire, la BCE conclut la procédure après la phase 1.

5.3.2 Phase 2 de la réévaluation (adoption d'une décision finale de la BCE)

Lorsque les faits sont significatifs et que leur incidence est grave au point qu'une décision de la BCE est nécessaire, celle-ci amorce la phase 2. Le lancement de la phase 2 ne signifie pas automatiquement qu'une décision négative sera prise ou que la personne sera démise de ses fonctions. Il peut donner lieu à une décision négative, à une décision positive assortie de dispositions accessoires, ou à une décision positive assortie de toute autre attente ou mise en garde prudentielle, en fonction de la situation.

Si elle ne l'a pas fait au cours de la phase 1, l'entité soumise à la surveillance prudentielle doit fournir à la BCE sa réévaluation interne de l'aptitude au cours de la phase 2, et un entretien avec les personnes concernées peut être organisé.

5.3.3 Orientations générales pour déterminer si un fait nouveau peut ou non entraîner une réévaluation

Il est impossible de donner une liste exhaustive de tous les faits nouveaux qui peuvent avoir une incidence sur l'évaluation initiale de l'aptitude d'une personne. L'évaluation prudentielle des indicateurs pertinents au cours de la phase 1 est toujours conduite au cas par cas, conformément aux sections du présent guide

portant sur les différents critères d'évaluation. Toutefois, les éléments suivants peuvent être considérés comme des orientations.

La qualité et la valeur probante de la source d'informations sont essentielles lorsque le caractère significatif de faits nouveaux est examiné dans le cadre d'une réévaluation. Dans ce contexte, la pertinence potentielle des sources suivantes dépend de leur valeur probante respective :

- la presse/les médias, les plaintes, les informations de lanceurs d'alerte, les rapports externes (de cabinets d'avocats ou de consultants, par exemple) ne devraient pas être considérés en soi comme présentant une valeur probante suffisante pour entraîner une réévaluation ;
- dans le cas de constats significatifs, les éléments suivants peuvent être considérés comme très susceptibles d'entraîner une réévaluation : a) les mesures prudentielles accompagnées de constats significatifs, par exemple si un lien direct a été établi avec la personne concernée (notamment lors des inspections sur place) ; b) les procédures pénales ou administratives liées à des constats significatifs (pour lesquelles une responsabilité directe peut déjà être établie) ou à des faits qui sont considérés comme suffisamment probants, même si une procédure d'appel est en cours ; c) les rapports externes comportant des constats pertinents ayant une incidence sur l'aptitude de la/des personne(s) concernée(s). En ce qui concerne la lutte contre le blanchiment de capitaux, les conclusions des inspections sur place et les mesures prises par les autorités compétentes en la matière ou en matière prudentielle, ou l'existence de décisions judiciaires ou administratives relatives à la lutte contre le blanchiment de capitaux, entraîneront toujours la phase 1 d'une réévaluation ;
- les décisions judiciaires et/ou administratives finales, lorsqu'aucune procédure d'appel n'est en cours, et les règlements amiables, y compris lorsqu'ils sont liés à des questions de lutte contre le blanchiment de capitaux, comme indiqué ci-dessus, entraînent une réévaluation.

Le processus décisionnel présenté dans la figure 6 contient l'ensemble des facteurs pris en compte dans l'évaluation du caractère significatif et de la gravité du fait.

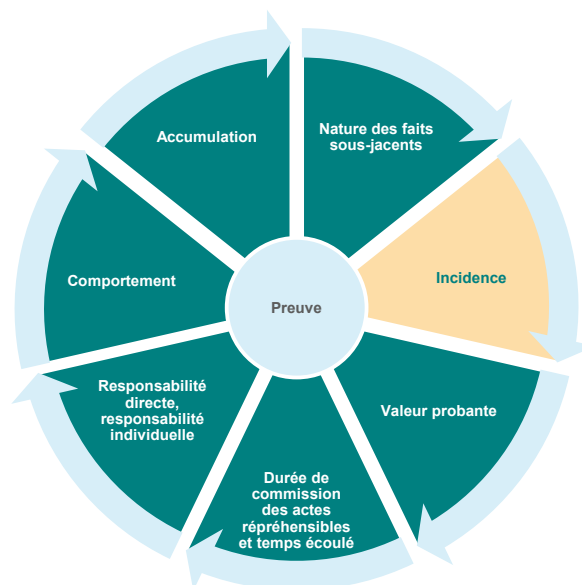
5.3.3.1 **Caractère significatif des faits nouveaux en ce qui concerne la réputation, les compétences, les connaissances et l'expérience**

Les orientations décrites dans les sous-sections ci-dessous fournissent des pistes concernant les méthodes d'évaluation du caractère significatif de faits nouveaux lors de la phase 1 conformément aux critères d'évaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience.

Réputation

Des faits nouveaux peuvent avoir une incidence sur la réputation d'une personne nommée. Les facteurs généralement pris en compte dans le cadre d'une évaluation au cas par cas sont décrits à la section 3.2 sur la réputation, et comprennent les circonstances atténuantes.

Figure 6
Processus décisionnel



Si des procédures pénales ou administratives sont en cours, leur état d'avancement détermine la valeur probante d'un fait significatif et la probabilité qu'il entraîne une réévaluation. La BCE peut toutefois choisir de lancer la phase 1 d'une réévaluation alors que les procédures sont encore en cours. Les procédures pénales ou administratives en cours et la mise en œuvre des mesures de surveillance prévues par les lois régissant les banques, les services financiers, les marchés de titres, les activités d'assurance (y compris, par exemple, les lois sur la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme), la corruption dans le cadre des procédures pénales, les manipulations de marché ou les opérations d'initiés, entre autres, sont susceptibles d'être significatives. Les procédures pénales ou administratives qui ne sont pas ou peu liées au rôle et aux responsabilités de la/des personne(s) concernée(s) n'entraînent en principe pas de réévaluation, sauf si celle-ci est rendue nécessaire par des circonstances particulières. Les décisions judiciaires et/ou administratives finales, y compris en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux, ont une valeur probante maximale, et entraînent donc une réévaluation.

Il peut exister des cas de procédures ou d'enquêtes en cours pour lesquelles une autorité a établi des faits suffisamment pertinents liés à l'implication de la/des personne(s) concernée(s), ce qui pourrait avoir une incidence sur leur aptitude,

même si aucune décision de justice n'a encore été rendue ou qu'une procédure d'appel est en cours. Sous réserve que ces faits soient pertinents et que l'autorité compétente y ait accès, une réévaluation prudentielle de l'aptitude de la/des personne(s) concernée(s) est conduite à ce stade.

Compétences, connaissances et expérience (y compris la capacité de remettre une décision en cause en toute indépendance)

Dans d'autres cas, la nature des faits nouveaux peut être associée à des performances médiocres pouvant à leur tour remettre en cause les compétences de la personne concernée, notamment sa capacité à résister au conformisme de groupe et à remettre en cause de manière indépendante les décisions prises par l'organe de direction⁸⁸.

En ce qui concerne **les compétences, les connaissances et l'expérience**, des constats fondés sur les performances peuvent remettre en cause la capacité d'une personne à assurer une gestion saine et prudente de l'entité soumise à la surveillance prudentielle, et ainsi conduire à une nouvelle réévaluation de ce critère. Un problème lié aux performances influence le respect du critère lorsqu'il est significatif ou récurrent et qu'il a une incidence sur la gestion saine et prudente de l'entité. Les performances d'un membre de l'organe de direction ou d'un titulaire de poste-clé peuvent également avoir une incidence sur la prévention du non-respect des exigences prudentielles, des règles internes de l'entité, des conditions ou obligations précédemment imposées par l'autorité compétente, ou des règles relatives à la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme, par exemple. Les pertes ou les conséquences peuvent être considérables et sont donc pertinentes du point de vue du caractère significatif. Une mauvaise performance sur une longue durée est un bon indicateur du caractère significatif. De même, une réponse insuffisante ou inexistante suite aux avertissements ou aux attentes émis par l'autorité compétente, dans le cas où certaines des actions prescrites relèvent des pouvoirs attribués à la personne concernée, est également un bon indicateur du caractère significatif. Le niveau de coopération entre la personne concernée et l'autorité compétente est également pris en compte.

5.3.3.2 Le cas de la lutte contre le blanchiment de capitaux

Étant donné l'importance du contrôle de la gouvernance dans la lutte contre le blanchiment de capitaux, comme l'a rappelé la Commission européenne en 2020 dans son plan d'action en matière de prévention du blanchiment de capitaux⁸⁹, les faits nouveaux liés à cette question et susceptibles d'avoir une incidence sur

⁸⁸ Conformément aux orientations communes de l'AEMF et de l'ABE sur l'évaluation de l'aptitude, les membres de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance doivent être capables de remettre en cause de manière constructive les décisions et de surveiller efficacement l'organe de direction dans sa fonction exécutive, et de résister au conformisme de groupe (titre III, paragraphes 66 et 82).

⁸⁹ Communication de la Commission sur un [plan d'action pour une politique globale de l'UE en matière de prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme](#), 7 mai 2020.

l'aptitude d'un membre de l'organe de direction ou d'un titulaire d'un poste-clé seront toujours soumis à la phase 1 d'une réévaluation.

Tableau 5

Liste d'exemples (non exhaustive) de faits nouveaux

Faits nouveaux susceptibles d'avoir une incidence sur l'aptitude d'un membre de l'organe de direction ou du titulaire d'un poste-clé
Conclusion ou ouverture de toute procédure pénale ou procédure civile ou administrative pertinente (y compris les condamnations en appel, les faillites, les procédures d'insolvabilité ou procédures similaires)
Conclusion ou lancement de mesures disciplinaires (y compris l'interdiction de gérer une société et le renvoi d'un poste de confiance)
Refus, retrait, révocation ou annulation d'enregistrement, d'agrément, d'adhésion ou de licence pour l'exercice d'activités commerciales ou professionnelles
Conclusion ou ouverture d'une procédure de sanction par des autorités publiques ou des organismes professionnels, enquêtes en cours, enquêtes antérieures ou procédures d'exécution
Délibérations de l'organe de direction de l'entité soumise à la surveillance prudentielle au sujet de la réputation d'un membre de l'organe de direction (ou d'un titulaire de poste-clé) ayant conduit à des conclusions significatives
Problèmes liés aux performances ayant entraîné la démission d'une personne dans une entité autre que l'entité soumise à la surveillance prudentielle
Constat montrant que la personne concernée a volontairement transmis des informations erronées à l'autorité compétente et/ou manqué de transparence
Constat faisant ressortir que la personne concernée a commis une infraction grave aux règles de gouvernance internes de l'entité soumise à la surveillance prudentielle (notamment en matière de conflits d'intérêts)
Constat montrant que la personne concernée n'a volontairement pas suivi des recommandations prudentielles significatives, notamment dans le cadre du processus de contrôle et d'évaluation prudentiels, qui auraient une incidence sur la gestion saine et prudente d'une entité
Constat montrant que la personne concernée a manqué à ses obligations fiduciaires de diligence et/ou de loyauté et ne respecte pas les normes élevées de comportement censées garantir une gestion saine et prudente d'une entité
Mesures et constats prudentiels, tels que définis ci-dessus, significatifs (résultats de l'inspection effectuée par l'autorité prudentielle ou compétente en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme, mesures appliquées par ces autorités, par exemple)
Rapports externes (émanant par exemple de cabinets d'avocats ou de consultants) contenant des constats pertinents ayant une incidence sur l'aptitude de la personne concernée
Imposition de mesures ou de sanctions administratives liées à des insuffisances au niveau de la lutte contre le blanchiment de capitaux par l'autorité compétente en la matière ou par l'autorité prudentielle
Ouverture de procédures pénales ou condamnations pénales sur la base de constats significatifs des autorités prudentielles ou compétentes en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux
Changement de rôle ou responsabilités supplémentaires qui ne nécessitent pas automatiquement une réévaluation
Constat(s) montrant que la personne concernée n'est pas apte à empêcher que des infractions ou des manquements graves soient commis dans ses domaines de responsabilité dans l'entité
Constat(s) montrant que la personne concernée n'a pas respecté une condition antérieure imposée dans le cadre de l'évaluation de l'aptitude correspondante, notamment liée à la performance (période probatoire, par exemple)
Constat(s) montrant que la personne concernée a pris des décisions ayant une incidence négative sur la gestion saine et prudente d'une entité
Nouveau mandat ou nouvelles fonctions (internes ou externes) ayant une incidence sur la capacité de la personne à consacrer un temps suffisant à l'entité
Nouveau mandat ou nouvelles fonctions ayant une incidence sur la capacité à consacrer un temps suffisant à l'exercice des fonctions, lorsque l'entité a déjà été invitée à surveiller et à évaluer la capacité à consacrer un temps suffisant à l'exercice des fonctions dans le cadre de l'évaluation initiale
Modification significative en interne de la répartition des fonctions entre les membres de l'organe de direction
Occurrence d'une situation de crise au sein d'une entité soumise à la surveillance prudentielle
Absence répétée aux réunions de l'organe de direction en raison d'un manque de disponibilité ou performances médiocres fréquentes
Nouveaux mandat, fonctions, intérêts ou exposition, de quelque nature que ce soit, susceptibles de soulever un conflit d'intérêts significatif

6 Entretiens

6.1 Objet

Les entretiens constituent l'une des possibilités de collecte d'informations à propos de la personne nommée afin de compléter les informations écrites fournies par l'établissement de crédit et la personne nommée et de toute information émanant d'autres sources. Ils permettent d'évaluer l'expérience pratique d'une personne nommée ou de tester son niveau d'information concernant l'établissement de crédit et les évolutions de marché significatives. Ils peuvent également être utilisés pour examiner des questions liées à l'intégrité et à l'honorabilité ou pour vérifier des faits afin de mieux s'assurer de certains éléments spécifiques relatifs à l'honorabilité, aux connaissances, aux compétences et à l'expérience de cette personne.

Un entretien permet en outre aux représentants de l'autorité compétente de rencontrer la personne nommée et de lui exposer leurs attentes quant aux interactions entre celle-ci, l'établissement de crédit et l'autorité.

6.2 Approche de la BCE en ce qui concerne les entretiens

Les entretiens ont pour objet de **compléter et/ou vérifier** a) la documentation soumise par la personne nommée et/ou l'établissement de crédit ou b) les informations que l'autorité compétente a obtenues par d'autres moyens. Par conséquent, les entretiens sont l'un des instruments utilisés dans la phase de collecte d'informations aux fins de l'évaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience en vue d'établir les faits pertinents⁹⁰.

La présente section décrit la portée et l'approche suivie en ce qui concerne les entretiens comme **un outil au service de l'évaluation initiale de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience**. Elle ne couvre pas le contrôle continu de la gouvernance relatif aux exigences d'honorabilité, de connaissances, de compétences et d'expérience.

La BCE adopte une approche proportionnée et basée sur les risques dans le recours aux entretiens dans le cadre des évaluations de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience.

Les entretiens sont **obligatoires** dans le cas des **nouvelles nominations** à des postes de directeur(trice) général(e) et de président(e) de l'organe de direction⁹¹ des

⁹⁰ Conformément à l'article 9 du règlement MSU.

⁹¹ Il existe de nombreuses structures de gouvernance différentes selon les États membres. Dans ses orientations sur la gouvernance interne, l'ABE en tient compte et explique comment appliquer les orientations aux différentes structures (cf. titre II, section 4, de la version anglaise des orientations (partiellement traduite en français), qui décrit le rôle du/de la président(e) de l'organe de direction). Par conséquent, le terme « président(e) de l'organe de direction » doit être interprété de telle sorte que l'objectif du guide soit réalisé au mieux et qu'il soit aussi adapté que possible à la structure de gouvernance propre à l'établissement.

banques autonomes⁹² et des établissements principaux des groupes bancaires⁹³. Lorsque l'entité principale d'un groupe est une holding, ces entretiens sont obligatoires pour les nominations au sein de la plus grande banque du groupe. Dans le cas des coopératives, ils sont requis pour toute nouvelle nomination au sein de l'organe central ou de l'association centrale. La BCE peut décider, dans des cas dûment justifiés, qu'un entretien n'est pas indispensable, par exemple lorsqu'une personne nommée au poste de directeur(trice) général(e) est déjà l'un des membres actuels de l'organe de direction ou si elle a été entendue récemment.

Dans tous les autres cas, les entretiens peuvent aussi être utilisés **de façon discrétionnaire** comme instrument d'évaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience (par exemple en cas de préoccupations particulières à propos de l'honorabilité, des connaissances, des compétences, de l'expérience ou de l'intégrité d'une personne nommée).

Un **entretien informatif** couvre tous les éléments relatifs à l'aptitude, notamment :

- (a) les fonctions et responsabilités de la personne nommée ;
- (b) les connaissances, les compétences et l'expérience que la personne nommée apporte au poste, compte tenu de sa formation supérieure et de son expérience professionnelle et en matière de direction ;
- (c) Le/la/les :
 - point de vue de la personne nommée sur les principaux risques et défis auxquels l'établissement de crédit est confronté, ainsi que son rôle actuel et son rôle proposé eu égard à la gestion de ces questions ;
 - capacité de la personne nommée à interpréter les informations financières de l'établissement de crédit, à repérer des problèmes majeurs sur la base de ces informations et à mettre en place les actions et contrôles appropriés ;
 - capacité de la personne nommée à mesurer le degré d'efficacité des dispositifs mis en œuvre par l'établissement de crédit, notamment pour parvenir à une gouvernance, une surveillance et un contrôle efficaces, et, le cas échéant, pour surveiller les évolutions dans ces domaines ;

⁹² Une entité importante soumise à la surveillance prudentielle qui ne fait pas partie d'un groupe important soumis à la surveillance prudentielle.

⁹³ Une entité soumise à la surveillance prudentielle au niveau de consolidation le plus élevé d'un groupe important au sein d'un État membre participant.

- connaissances de la personne nommée concernant les risques liés au climat et à l'environnement⁹⁴ ;
- connaissances de la personne nommée concernant le marché (connaissances et compréhension de l'environnement général dans lequel l'établissement de crédit exerce ses activités) ;
- connaissances et compréhension de la personne nommée concernant le cadre réglementaire dans lequel l'établissement de crédit exerce ses activités ;
- connaissances et compréhension de la personne nommée concernant les attentes de l'ACN et de la BCE à son égard ;
- responsabilités concurrentes de la personne nommée qui pourraient avoir une incidence sur sa capacité à exercer ses fonctions dans l'organe de direction.

Si des préoccupations subsistent après cet entretien, un **deuxième entretien, spécifique**, peut avoir lieu pour examiner plus en détail les faits qui suscitent ces préoccupations, par exemple :

- (a) une procédure pénale ou une procédure administrative ou civile pertinente (cf. section 3.2), passée ou en cours ;
- (b) tout élément montrant que la personne nommée n'a pas fait preuve de transparence ou d'ouverture dans ses rapports avec les autorités prudentielles ou réglementaires et n'a pas coopéré avec celles-ci ;
- (c) un refus, un retrait, une révocation ou une cessation d'enregistrement, d'agrément, d'affiliation ou de licence pour l'exercice d'activités commerciales ou professionnelles ; ou une radiation par un organe public ou de réglementation ou par une association ou un organe professionnel(le) ;
- (d) tout licenciement ou renvoi d'un poste de confiance ou d'une relation fiduciaire, ou d'une situation semblable, ou instructions données à la personne nommée pour qu'elle démissionne d'un tel poste ;
- (e) une décision de l'autorité compétente d'interdire à la personne nommée de gérer les activités d'un établissement ; et
- (f) une précédente exclusion de la personne nommée d'une fonction de membre d'un organe de direction.

⁹⁴ Compte tenu de l'importance croissante des risques liés au climat et à l'environnement dans le contexte prudentiel et du rôle généralement reconnu de l'organe de direction, de la fonction de gestion des risques, de la fonction de conformité et de la fonction d'audit interne à l'égard de ces risques, il convient d'accorder une attention particulière à l'expérience de la personne nommée concernant ces risques lors des entretiens. Le cas échéant, ils doivent aussi couvrir la contribution éventuelle de la personne nommée à l'aptitude collective de l'organe de direction (cf. aussi la section 3.5).

La BCE peut également décider de mener un entretien spécifique uniquement, par exemple si des documents écrits font ressortir clairement des préoccupations spécifiques quant à l'honorabilité, aux connaissances, aux compétences et à l'expérience de la personne nommée.

La BCE peut exiger des personnes nommées qu'elles fournissent toutes les informations nécessaires pour qu'elle puisse remplir sa mission. Elle peut mener toutes les enquêtes nécessaires concernant toute personne physique et, pour ce faire, la BCE a le droit d'exiger des explications orales de toute personne (article 10, paragraphe 1, point e), du règlement MSU). Si le droit national transposant la CRD accorde à l'ACN des pouvoirs spécifiques lui permettant de mener les entretiens, la BCE peut exercer directement ces pouvoirs⁹⁵.

6.3 Calendrier

Le calendrier relatif aux évaluations de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience est établi en fonction du droit national. Pour fixer la date de l'entretien, il convient de tenir compte du délai établi pour l'évaluation globale, qu'il s'agisse de l'approbation ex ante d'une nomination ou d'une notification ex post. Dans le cas de l'approbation ex ante d'une nomination, les entretiens doivent être menés avant l'approbation de la nomination.

Dans le cas des évaluations ex post, l'entretien doit avoir lieu durant la période couverte par l'évaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience et, si possible, avant la prise de fonctions de la personne nommée.

6.4 Aspects procéduraux

Les entretiens sont menés de manière transparente, ouverte et objective. Les informations étant recueillies pour être utilisées aux fins de la décision sur l'honorabilité, les connaissances, les compétences et l'expérience, les entretiens se déroulent conformément aux principes d'équité procédurale, en veillant au respect du droit national en vigueur.

6.4.1 Notification

La personne nommée et l'établissement de crédit sont informés suffisamment à l'avance, par écrit, de la date, de l'heure et du lieu où se déroule l'entretien. Sans préjudice du droit national, le jury d'entretien peut décider de transmettre à l'avance des documents ou des informations à la personne nommée.

⁹⁵ Article 9 du règlement MSU.

Celle-ci peut se faire accompagner par un conseiller juridique lors de l'entretien. Toutefois, cette pratique n'étant pas habituelle, elle ne devrait être réservée qu'à des circonstances exceptionnelles.

Jury d'entretien

Les membres du jury d'entretien, et en particulier la personne qui le préside, sont sélectionnés en fonction de leur niveau hiérarchique, qui doit être suffisant, et en tenant compte des conflits d'intérêts potentiels ou perçus.

6.4.2 Entretien

Les entretiens doivent être menés de manière ordonnée et structurée et en temps voulu pour garantir l'objectivité et la qualité de l'évaluation. La BCE choisit, en accord avec la personne nommée, la langue qui sera utilisée lors de l'entretien. Si l'établissement de crédit communique déjà en anglais avec la BCE, les entretiens sont généralement menés en anglais. Toutefois, la BCE fera preuve de souplesse chaque fois que la situation exigera l'utilisation d'une autre langue.

Dans le cas des établissements de crédit qui n'ont pas choisi de communiquer en anglais avec la BCE, la personne nommée peut accepter que l'entretien se déroule en anglais. Dans le cas contraire, la BCE conviendra avec cette personne de la langue à utiliser pendant l'entretien.

Le cas échéant⁹⁶, l'entretien peut être enregistré⁹⁷ ou un procès-verbal peut être rédigé à l'issue de l'entretien puis approuvé et signé par la personne nommée⁹⁸.

⁹⁶ En principe, un entretien spécifique devrait être enregistré et envoyé à la personne nommée pour approbation.

⁹⁷ Selon les dispositions nationales, les entretiens peuvent être transcrits par écrit, par un sténographe ou au moyen de matériel audiovisuel.

⁹⁸ Il convient de respecter les règles applicables en matière de protection des données, notamment le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, abrogeant la directive 95/46/EC (règlement européen général sur la protection des données, RGPD) (JO L 119 du 4.5.2016, p. 1).

7 Notifications, décisions et dispositions accessoires

7.1 Notification des intentions de nominations

Les orientations communes de l'AEMF et de l'ABE sur l'évaluation de l'aptitude⁹⁹ soulignent qu'un plus grand niveau d'harmonisation des cadres nationaux existants serait souhaitable en ce qui concerne le moment où les évaluations de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience devraient être réalisées. En vertu du droit national, les établissements doivent informer les ACN soit avant la nomination prévue, soit après la nomination du membre de l'organe de direction en question. Selon l'État membre participant, les personnes nommées peuvent entrer en fonction avant ou après avoir obtenu l'autorisation de la BCE, ce qui a conduit à une fragmentation des cadres juridiques entre les États membres.

Harmoniser les règles établissant à quel moment l'évaluation doit être réalisée favoriserait une meilleure cohérence au sein du MSU, ce qui permettrait de renforcer la prévisibilité des résultats en matière de surveillance prudentielle et donc d'éviter les risques potentiels pesant sur la réputation des personnes nommées et des établissements de crédit.

Dans ce contexte, les établissements de crédit sont invités à entrer en contact avec les JST au plus tôt et à fournir à la BCE leurs évaluations de l'aptitude des membres exécutifs de l'organe de direction avant de procéder à des nominations, de manière à anticiper les évaluations prudentielles et à permettre à la BCE de contribuer rapidement au processus prudentiel. Ainsi, les décisions prudentielles seront, dans la mesure du possible, communiquées aux établissements avant ou peu après l'entrée en fonction des personnes nommées, ce qui améliorera la prévisibilité des mesures de surveillance.

Pratique prudentielle

L'invitation suivante ne concerne que les nominations (directeur(trice) général(e) et/ou autres membres exécutif(ve)s de l'organe de direction) et les établissements ci-dessous (cf. « Proportionnalité et champ d'application »).

La BCE invite l'ensemble des établissements de crédit établis dans des États membres participants qui ne sont pas contraints par le droit national de notifier aux autorités compétentes leur intention de nommer un membre à :

⁹⁹ Orientations communes de l'AEMF et de l'ABE sur l'évaluation de l'aptitude, paragraphe 49 de la partie « *Background and rationale* » (version anglaise), et titre VIII, paragraphe 174.

- soumettre un questionnaire sur l'honorabilité, les connaissances, les compétences et l'expérience ainsi qu'un CV du nouveau membre potentiel de l'organe de direction dès que l'intention de le nommer est manifeste¹⁰⁰ ;
- indiquer la date de sa nomination ainsi que la date d'entrée en fonction effective ;
- fournir tout autre document requis en vertu du droit national dès qu'il est disponible.

Cette pratique est déjà appliquée dans la plupart des grands établissements de crédit des États membres participants. Elle permet à la BCE d'anticiper son évaluation et, dans la mesure du possible, de notifier sa décision avant ou peu après l'entrée en fonction effective des personnes nommées. Il convient de noter que cette pratique prudentielle ne vise pas à s'écarter du droit national en vigueur, mais plutôt à proposer un dispositif pratique qui implique les établissements, la BCE et les ACN.

Proportionnalité et champ d'application

Conformément au principe de proportionnalité, l'invitation ci-dessus ne s'applique qu'aux cas suivants :

- propositions pour la nouvelle nomination d'un(e) directeur(trice) général(e) et/ou d'autres membres exécutif(ve)s de l'organe de direction ; et
- plus grands établissements de crédit des États membres participants, à savoir :
 - une entité soumise à la surveillance prudentielle au niveau de consolidation le plus élevé d'un groupe important soumis à la surveillance prudentielle ; ou
 - un établissement de crédit ayant la valeur totale d'actifs la plus élevée au sein d'un groupe important soumis à la surveillance prudentielle, si cette entité est différente de celle mentionnée ci-dessus ; ou
 - une entité importante soumise à la surveillance prudentielle ne faisant pas partie d'un groupe important soumis à la surveillance prudentielle.

7.2 Types de décision

La décision adoptée quant à l'honorabilité, aux connaissances, aux compétences et à l'expérience peut être positive ou négative. La BCE peut toutefois assortir ses

¹⁰⁰ C'est le cas, par exemple, si l'organe ou le comité concerné de l'établissement de crédit a pris une décision en ce sens, même si cette décision est soumise à l'approbation d'autres organes ou à un retour des autorités compétentes.

décisions positives de recommandations, de conditions et/ou d'obligations afin de répondre à certaines préoccupations. Lorsque ces dispositions accessoires ne permettent pas de répondre de façon adéquate aux préoccupations, il est nécessaire d'adopter une décision négative.

7.2.1 Échéance

Une décision formelle de la BCE est prise au terme de chaque évaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience dans les délais fixés par le droit national, le cas échéant.

Sans préjudice de tout délai fixé par le droit national, les orientations communes de l'AEMF et de l'ABE sur l'évaluation de l'aptitude disposent qu'un délai de prise de décision ne doit pas dépasser quatre mois à compter de la date à laquelle l'établissement de crédit fournit la demande ou la notification.

7.2.2 Auditions

Si la BCE a l'intention d'adopter une décision susceptible d'avoir une incidence défavorable, par exemple en refusant d'accorder l'autorisation demandée, ou une décision positive soumise à certaines dispositions accessoires¹⁰¹, les parties concernées (l'entité soumise à la surveillance prudentielle et, le cas échéant, la personne nommée) disposent d'un droit d'être entendu. Dans de tels cas, l'entité et, le cas échéant, la personne nommée disposent d'un délai minimal de deux semaines pour présenter des observations écrites (ou demander une audition), conformément à l'article 31, paragraphe 3, du règlement-cadre MSU.

En règle générale, les auditions sont menées par écrit. Les observations écrites doivent être évaluées par la BCE et peuvent aboutir à une révision de la décision finale.

Le droit d'être entendu ne s'applique toutefois pas dans les cas où les conditions ou les obligations ont été convenues au préalable avec les parties concernées (l'entité soumise à la surveillance prudentielle et, le cas échéant, la personne nommée).

7.2.3 Décision de la BCE et notification

Avant le début du processus formel de décision, la BCE peut s'entretenir à tout moment, de manière informelle, avec l'entité soumise à la surveillance prudentielle au sujet de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience des personnes nommées (sans préjudice de l'obligation incombant à l'entité de conduire sa propre évaluation de ces personnes).

¹⁰¹ Ces dispositions comprennent toutes les conditions et obligations autres que celles portant sur le suivi et les déclarations.

À moins qu'elle ne soit adoptée par délégation¹⁰², une décision est approuvée à l'état de projet par le conseil de surveillance prudentielle de la BCE, puis soumise au Conseil des gouverneurs en vue de son adoption selon la procédure de non-objection (procédure d'approbation tacite).

Le processus de décision de la BCE en matière de surveillance est détaillé dans le manuel de surveillance prudentielle du MSU¹⁰³.

La BCE notifie sa décision finale à l'entité soumise à la surveillance prudentielle.

Dans le cas d'une demande concernant une fonction non exécutive supplémentaire, la BCE informe également l'ABE de sa décision finale¹⁰⁴.

7.3 Décision positive assortie d'une condition

Les conditions permettent d'adopter des décisions positives sur l'honorabilité, les connaissances, les compétences et l'expérience qui sont soumises à des exigences spécifiques, imposées à l'entité soumise à la surveillance prudentielle et/ou à la personne nommée, de manière à respecter les critères pertinents en la matière.

Conformément au principe de proportionnalité, la BCE doit adopter la décision la moins intrusive au regard de l'évaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience. Une décision assortie d'une condition a moins de conséquences défavorables ou de conséquences sur la réputation de l'entité et/ou de la personne nommée qu'une décision négative. En outre, dans certains cas, l'application de conditions permet à la BCE de garantir l'aptitude des organes de direction tout en offrant la possibilité d'avoir un ensemble suffisamment varié de personnes nommées (en autorisant par exemple l'arrivée de nouveaux entrants dans le secteur bancaire), ce qui en retour stimule l'innovation et favorise une prise de décision adéquate dans les entités soumises à la surveillance prudentielle.

7.3.1 Pratique prudentielle

7.3.1.1 Recours aux conditions

Dans le cadre d'une (ré)évaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience, la BCE peut rendre une décision positive assortie de conditions. Une condition est une exigence imposée à l'entité soumise à la surveillance prudentielle (pouvant aussi avoir une incidence directe sur la personne

¹⁰² Conformément à la décision (UE) 2017/935 de la Banque centrale européenne du 16 novembre 2016 relative à la délégation du pouvoir d'adopter des décisions sur l'honorabilité, les connaissances, les compétences et l'expérience et à l'évaluation des exigences d'honorabilité, de connaissances, de compétences et d'expérience (BCE/2016/42) (JO L 141 du 1.6.2017, p. 21).

¹⁰³ [Manuel de surveillance prudentielle du MSU – Supervision bancaire européenne : fonctionnement du MSU et approche prudentielle](#), mars 2018.

¹⁰⁴ Cf. article 91, paragraphe 6, de la CRD.

nommée) sans laquelle la décision aurait été négative. La BCE impose une condition uniquement si cela est nécessaire pour garantir que la personne nommée satisfait aux critères d'évaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience. Une décision peut comporter une ou plusieurs conditions.

La BCE peut imposer des conditions uniquement **si l'ensemble des circonstances suivantes sont observées.**

(a) **La BCE pourrait rendre une décision négative.**

La BCE impose une condition dans une décision sur l'honorabilité, les connaissances, les compétences et l'expérience lorsque la personne nommée ne répond pas à toutes les exigences en la matière, mais qu'il est facile de pallier ces insuffisances. Si la personne nommée ne respecte pas la condition énoncée, elle ne peut plus prétendre à une approbation.

(b) **La condition est définie clairement et peut être remplie dans un délai précis.**

La condition est définie comme une exigence concrète et spécifique, accompagnée d'un délai précis, et elle est adoptée, dans la mesure du possible, en accord avec les parties concernées (l'entité soumise à la surveillance prudentielle et, le cas échéant, la personne nommée). Le délai doit être relativement court. Dans le cas où la personne nommée a déjà pris ses fonctions au sein de l'organe de direction, **il ne doit idéalement pas dépasser six mois.** Si une décision est assortie de plusieurs conditions, celles-ci peuvent être associées à des délais différents.

(c) **La condition est définie sur la base des critères d'évaluation prévus dans le droit national applicable.**

Conformément à l'article 4, paragraphe 1, point e), et à l'article 4, paragraphe 3, du règlement MSU, ainsi qu'à l'article 2, points 24) et 26), et à l'article 93 du règlement-cadre MSU, la BCE a le pouvoir de rendre des décisions positives et négatives dans le cadre des évaluations de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience, même si une décision explicite n'est pas requise en vertu du droit national. La BCE est, a fortiori, habilitée à imposer des conditions plutôt qu'adopter une décision négative, et peut imposer des conditions dans des cas où la personne nommée ne satisfait pas à un ou plusieurs des critères définis dans l'article 91 de la CRD tels que transposés dans le droit national.

7.3.1.2 Types de conditions

Une condition peut être imposée en tant que condition préalable ou subséquente, selon la date à laquelle la décision de la BCE prend effet. Dans le cas d'une condition subséquente, le non-respect de la ou des exigence(s) imposée(s) (par la condition) à l'entité soumise à la surveillance prudentielle et/ou à la personne nommée signifie que la décision de la BCE approuvant la demande et notifiée cesse de produire des effets juridiques. Les conditions subséquentes n'empêchent pas la

personne nommée de prendre ses fonctions et n'ont donc pas d'incidence sur les procédures internes de l'établissement.

Dans le cas d'une condition préalable, le non-respect de la ou des exigence(s) imposée(s) par la condition à l'entité soumise à la surveillance prudentielle et/ou à la personne nommée suspend les effets de la décision notifiée de la BCE jusqu'à ce que la condition soit remplie. La personne nommée ne peut donc pas prendre ses fonctions tant que la condition n'est pas remplie.

Lorsqu'une décision assortie d'une condition est adoptée, l'entité soumise à la surveillance prudentielle doit déclarer en temps utile à la BCE que la condition a été remplie. Les modalités de cette déclaration sont précisées dans la décision de la BCE.

7.3.1.3 Destinataires d'une condition

En principe, une condition est adressée à l'entité soumise à la surveillance prudentielle, celle-ci étant la requérante dans le cadre de la procédure de surveillance prudentielle. Elle peut toutefois avoir une incidence sur la personne nommée concernée, qui devra agir, ou s'abstenir d'agir, d'une certaine manière.

7.3.1.4 Exécution des conditions

Les conditions doivent être suffisamment claires quant aux actions attendues de la part de l'entité soumise à la surveillance prudentielle et/ou de la personne nommée (voir ci-dessus) et sont donc applicables automatiquement. Dans ce contexte, « applicables automatiquement » signifie que la condition est rédigée de manière à ce que sa réalisation puisse être contrôlée et vérifiée aisément par rapport aux exigences définies dans la décision de la BCE, et donc appliquée sans qu'il soit nécessaire de prendre une nouvelle décision.

7.3.1.5 Non-respect d'une condition

En cas de non-respect d'une condition, l'approbation de la BCE ne peut pas devenir effective ou cesse de l'être.

Lorsque la personne nommée agit déjà en tant que membre de l'organe de direction et refuse de se retirer, la BCE peut recourir à ses pouvoirs de surveillance prudentielle pour la démettre de ses fonctions au sein de cet organe¹⁰⁵. Une telle mesure nécessite l'adoption d'une nouvelle décision spécifique de la BCE.

¹⁰⁵ Cette mesure se fonde sur le pouvoir défini dans l'article 16, paragraphe 2, point m), du règlement MSU « de démettre, à tout moment, de leurs fonctions les membres de l'organe de direction des établissements de crédit qui ne remplissent pas les obligations prévues dans les actes visés à l'article 4, paragraphe 3, premier alinéa », ou sur des pouvoirs similaires en vertu du droit national.

7.4 Décision positive assortie d'une obligation

Une décision de la BCE peut également comporter l'obligation de fournir des informations ou d'adopter une mesure particulière dans le domaine de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience. Contrairement aux conditions, le non-respect d'une obligation n'affecte pas automatiquement l'honorabilité, les connaissances, les compétences et l'expérience de la personne nommée.

Si les dispositions accessoires ne permettent pas de répondre de façon adéquate aux préoccupations qui pourraient subsister, une décision négative est adoptée.

Exemples d'obligations :

- déclaration des procédures judiciaires en cours ;
- suivi du temps que la personne nommée consacre à l'entité soumise à la surveillance prudentielle ;
- améliorations nécessaires des politiques écrites concernant les conflits d'intérêts ;
- améliorations nécessaires en termes d'aptitude collective.

7.5 Décision positive assortie de recommandations ou d'attentes

Lorsqu'un problème se pose et qu'il doit y être remédié alors que toutes les exigences d'honorabilité, de connaissances, de compétences et d'expérience sont remplies, la BCE peut inclure des recommandations ou formuler des attentes dans la décision même. Le recours à de tels instruments non contraignants vise également à encourager les meilleures pratiques au sein des entités soumises à la surveillance prudentielle et à signaler les améliorations souhaitables.

7.6 Autres types de pouvoir

7.6.1 Réévaluations et révocations

Le pouvoir de procéder, à tout moment, à une réévaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience d'une personne est prévu à l'article 94 du règlement-cadre MSU. La BCE peut inclure dans sa décision des motifs prévisibles spécifiques qui pourraient conduire à une nouvelle évaluation. De plus, en vertu de l'article 16, paragraphe 2, point m), du règlement MSU, la BCE est investie du pouvoir de démettre, à tout moment, de leurs fonctions les membres de l'organe de direction d'un établissement de crédit qui ne remplissent pas les

obligations prévues dans les actes visés à l'article 4, paragraphe 3, premier alinéa, du règlement MSU.

Pour plus de précisions, veuillez vous référer à la section 5.2.

8 Liens utiles

[CRD¹⁰⁶](#) – La directive présente les critères utilisés pour l'évaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience.

[Règlement MSU¹⁰⁷](#) – Le règlement confère à la BCE la compétence pour procéder à des évaluations.

[Règlement-cadre MSU¹⁰⁸](#) – Le règlement-cadre présente des exigences plus détaillées en ce qui concerne les évaluations de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience.

[Orientations communes de l'AEMF et de l'ABE sur l'évaluation de l'aptitude](#) – Orientations pour l'interprétation des dispositions relatives à l'honorabilité, aux connaissances, aux compétences et à l'expérience prévues par la CRD, et des critères communs pour l'évaluation individuelle et collective des connaissances, des compétences et de l'expérience des membres de l'organe de direction ainsi que de la réputation, de l'honnêteté, de l'intégrité et de l'indépendance d'esprit des membres de l'organe de direction et des titulaires de postes-clés.

[Annexe I – Modèle pour l'évaluation de l'aptitude collective](#) – Cette matrice d'aptitude peut être utilisée comme un outil d'auto-évaluation (reconnue comme meilleure pratique par l'AEMF et l'ABE dans leurs orientations communes sur l'évaluation de l'aptitude, un avis partagé par la BCE).

[Orientations de l'ABE sur la gouvernance interne](#) – Les orientations complètent les différentes dispositions relatives à la gouvernance prévues par la CRD, en tenant compte du principe de proportionnalité. Elles précisent les tâches, les responsabilités et l'organisation de l'organe de direction, l'organisation des établissements et des groupes, y compris la nécessité de créer des structures transparentes permettant la surveillance de l'ensemble de leurs activités, et les exigences applicables aux trois lignes de défense et, en particulier, aux fonctions de gestion des risques, de conformité et d'audit.

[Rapport relatif à la capacité déclarée des dirigeants non exécutifs du MSU à consacrer un temps suffisant à l'exercice de leurs fonctions](#), août 2019 (disponible en anglais uniquement) – Le rapport présente les résultats d'un exercice d'analyse comparative conduit par la BCE sur la capacité déclarée des dirigeant(e)s non exécutif(ve)s à consacrer un temps suffisant à l'exercice de leurs fonctions dans les pays de la zone euro.

[Guide relatif aux risques liés au climat et à l'environnement : Attentes prudentielles en matière de gestion et de déclaration des risques](#), Banque centrale européenne,

¹⁰⁶ Cf. articles 3, 74, 88, 91 et 121, et considérants 55–60, de la CRD.

¹⁰⁷ Cf. article 4, paragraphe 1, point e), article 6, paragraphe 4, articles 9, 10 et 11 et article 16, paragraphe 2, point m), du règlement MSU.

¹⁰⁸ Cf. articles 28, 29, 93, 94 et 95 du règlement-cadre MSU.

novembre 2020 – Le guide présente les attentes prudentielles en ce qui concerne le rôle de l'organe de direction et le cadre de gouvernance s'agissant des risques liés au climat et à l'environnement.

[Guide de la BCE relatifs aux options et facultés prévues par le droit de l'Union](#), version consolidée, novembre 2016 – Le guide présente la politique de la BCE en ce qui concerne les dispositions spécifiques en matière de dispositifs de gouvernance, notamment le cumul des fonctions de président(e) et de directeur(trice) général(e) et l'exercice d'une fonction non exécutive supplémentaire.

[Manuel de surveillance prudentielle du MSU – Supervision bancaire européenne : fonctionnement du MSU et approche prudentielle](#), mars 2018 – Le manuel décrit l'organisation du mécanisme de surveillance unique (MSU) et définit les méthodologies, processus et procédures utilisés dans le cadre de la surveillance bancaire dans la zone euro.

[Principes de gouvernance d'entreprise à l'intention des banques](#) – Orientations du comité de Bâle sur les principes de gouvernance d'entreprise publiés par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

[Lien vers le nouveau questionnaire sur l'honorabilité, les connaissances, les compétences et l'expérience de la BCE](#)

[Lien vers le portail IMAS](#) – Le portail IMAS permet aux banques soumises à la surveillance prudentielle de la BCE de transmettre des informations en rapport avec les processus prudentiels, de suivre l'état d'avancement de ces processus et d'échanger des informations avec les contrôleurs bancaires. Les banques importantes peuvent soumettre leurs demandes d'évaluation de l'honorabilité, des connaissances, des compétences et de l'expérience, suivre l'état d'avancement de ces évaluations et partager des informations à ce sujet avec les contrôleurs bancaires sur le portail IMAS.

© Banque centrale européenne, 1

Adresse postale 60640 Francfort-sur-le-Main, Allemagne

Téléphone +49 69 1344 0

Site internet www.bankingsupervision.europa.eu

Tous droits réservés. La reproduction à des fins pédagogiques et non commerciales est autorisée moyennant indication de la source.

Veuillez consulter le [glossaire du MSU](#) (uniquement disponible en anglais) pour toute question terminologique.