



BANQUE CENTRALE EUROPÉENNE

SUPERVISION BANCAIRE

Guide relatif à l'évaluation de l'honorabilité et de la compétence

Version actualisée en mai 2018 en
fonction des orientations communes
de l'AEMF de l'ABE sur l'évaluation de
l'aptitude

Mai 2018



Sommaire

Avant-propos	3
1 Champ d'application de l'évaluation par la BCE de l'honorabilité et de la compétence	5
2 Cadre juridique	6
2.1 Règlement MSU et règlement-cadre MSU	6
2.2 CRD IV et droit national	6
2.3 Orientations de l'ABE	7
2.4 Politiques, pratiques et procédures du MSU	7
3 Principes	8
Principe 1 – Responsabilité première des établissements de crédit	8
Principe 2 – Gardien de l'accès	8
Principe 3 – Cohérence	9
Principe 4 – Proportionnalité et évaluation au cas par cas	9
Principe 5 – Principes de respect des règles de procédure et d'équité	9
Principe 6 – Interaction avec la surveillance prudentielle continue	10
4 Critères d'évaluation	11
4.1 Expérience	11
4.2 Réputation	14
4.3 Conflits d'intérêts et indépendance d'esprit	16
4.4 Disponibilité	19
4.5 Aptitude collective	24
5 Interviews	26
5.1 Objet	26
5.2 Portée et types	26
5.3 Déroulement des interviews	27

6	Processus d'évaluation	28
6.1	Les autorités compétentes nationales : le point d'entrée	28
6.2	La BCE : le décideur	28
6.3	Nouvelles nominations	29
6.4	Reconductions, changements de fonctions et démissions	30
6.5	Faits nouveaux	31
6.6	Procédures de demande d'agrément ou relatives aux participations qualifiées	31
7	Décision	32
7.1	Types de décisions	32
7.2	Décisions positives	33
7.3	Communication des décisions et appel	34
8	Révocation de membres de l'organe de direction	36
	Abréviations et terminologie	37

Avant-propos

L'organe de direction d'un établissement de crédit 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 est renforcée vis-à-vis des personnes en charge de la direction du secteur financier de la zone euro.

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. Le guide relatif à la surveillance bancaire, publié par la BCE en novembre 2014, traite brièvement de l'évaluation de l'aptitude des dirigeants. L'objectif du présent guide relatif à l'évaluation de l'honorabilité et de la compétence est d'expliquer plus en détail les politiques, les pratiques et les procédures mises en œuvre par la BCE lorsqu'elle évalue l'aptitude des membres des organes de direction des établissements de crédit importants.

Les politiques, les pratiques et les procédures décrites dans ce guide sont susceptibles d'être adaptées au fil du temps. Il s'agit d'un outil pratique qui sera périodiquement mis à jour afin de refléter les nouveaux développements et les nouvelles expériences faites sur le terrain.

Le présent guide vise à décrire et rendre publiques les politiques, procédures et pratiques de surveillance prudentielle mises en œuvre par la BCE lorsqu'elle évalue l'honorabilité et la compétence. Avec ces politiques, ces procédures et ces pratiques, la BCE entend garantir la plus grande cohérence possible dans les limites autorisées par les cadres juridiques applicables au sein du mécanisme de surveillance unique (MSU). Le but d'une telle application systématique est d'établir des pratiques prudentielles communes. 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 IV*, CRD IV)¹, dans les orientations communes de l'Autorité européenne des marchés financiers (AEMF) et de l'Autorité bancaire européenne (ABE) sur l'évaluation de

¹ 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 et des entreprises d'investissement, modifiant la directive 2002/87/CE et abrogeant les directives 2006/48/CE et 2006/49/CE, JO L 176 du 27.6.2013, p. 338.

l'aptitude et dans les orientations de l'ABE sur la gouvernance interne². 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.

² [Les 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 \(EBA/GL/2017/12\)](#) et [les orientations de l'ABE sur la gouvernance interne \(EBA/GL/2017/11\)](#).

1 Champ d'application de l'évaluation par la BCE de l'honorabilité et de la compétence

Le présent guide couvre l'évaluation de l'honorabilité et de la compétence des membres de l'organe de direction, à la fois dans leur fonction exécutive et leur fonction de surveillance (non exécutive), 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)³, et, dans le cas de demande d'agrément ou de participations qualifiées, également des établissements moins importants. Conformément à l'article 6, paragraphe 4, du règlement instituant le mécanisme de surveillance unique (règlement MSU)⁴, les autorités compétentes nationales (ACN) sont responsables des nominations ordinaires dans les établissements moins importants (c'est-à-dire hors du contexte de demande d'agrément ou de participations qualifiées).

³ S'agissant des compagnies financières holding, se reporter à l'article 121 de la CRD IV.

⁴ 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).

2 Cadre juridique

2.1 Règlement MSU et règlement-cadre MSU

La supervision de l'honorabilité et de la compétence est l'un des domaines dont la BCE est seule responsable. L'article 4, paragraphe 1, point e), du règlement MSU indique clairement que l'évaluation de l'honorabilité et de la compétence doit faire partie de la surveillance, par la BCE, de la gouvernance générale des établissements de crédit.

Le règlement-cadre MSU⁵ traite du domaine de compétence en matière d'honorabilité et de compétence dans ses articles 93 et 94. Il impose également certaines obligations directes aux entités soumises à la surveillance prudentielle en termes de notification de toutes les informations pertinentes aux ACN. L'article 93 fait référence aux modifications concernant les membres des organes de direction tandis que l'article 94 mentionne les faits nouveaux ou toute autre question pouvant avoir une incidence sur l'obligation permanente de disposer de membres de qualité dans les organes de direction des établissements de crédit.

La BCE adopte des décisions relatives à l'aptitude des membres des organes de direction des établissements de crédit importants après l'évaluation de l'honorabilité et de la compétence. La BCE peut user de tous les pouvoirs disponibles en vertu du règlement MSU pour accomplir sa mission. Parmi les exemples de pouvoirs directement conférés à la BCE par le règlement MSU figurent la collecte d'informations, y compris par l'intermédiaire d'interviews, et l'imposition de conditions, d'obligations ou de recommandations dans les décisions concernant l'honorabilité et la compétence.

2.2 CRD IV 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 directive CRD IV mentionne brièvement les exigences en matière d'aptitude. La directive traite en substance des normes relatives à l'honorabilité et à la compétence sans toutefois fournir de détails sur les différents critères, et reste muette quant au type de procédure de surveillance prudentielle à suivre (par exemple le choix entre l'approbation *ex ante* d'une nomination ou la notification *ex post* de la nomination à l'autorité de surveillance).

⁵ 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 (règlement-cadre MSU) (BCE/2014/17) (JO L 141 du 14.5.2014, p. 1).

Par conséquent, lorsque la BCE prend une décision relative à l'honorabilité et à la compétence au sein du MSU, elle applique les exigences de fond d'honorabilité et de compétence prévues dans le droit national contraignant qui met en œuvre l'article 91 de la CRD IV. Ce dernier étant à l'évidence une disposition d'harmonisation minimale, sa transposition a été réalisée de différentes manières dans les dix-neuf pays de la zone euro. Certains pays sont même allés au-delà de l'article 91 de la CRD IV.

2.3 Orientations de l'ABE

Outre le droit national, 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 interne⁶. Le présent guide de la BCE ne se substitue pas aux lignes directrices fournies par ces deux documents. Il donne des explications sur les procédures mises en œuvre par la BCE et précise les principales attentes de la BCE lors de l'évaluation rigoureuse et cohérente de l'aptitude.

2.4 Politiques, pratiques et procédures 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. Afin d'assurer une application uniforme des exigences juridiques, il est nécessaire d'apporter des précisions sur l'interprétation de ces exigences et de développer des pratiques et des procédures de supervision communes.

À cette fin, la BCE et les ACN ont élaboré des politiques concernant les critères d'honorabilité et de compétence ainsi que des pratiques et des procédures prudentielles, qui expliquent plus en détail comment le MSU applique, au cas par cas, la CRD IV 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. Ces politiques sont adoptées sans préjudice du droit national et dans le respect des deux orientations mentionnées ci-dessus. En l'absence de droit national contraignant contradictoire, elles doivent être respectées par la BCE et les ACN. Ces dernières ont convenu, dans la mesure du possible, d'interpréter et de développer le droit national conformément à ces politiques. Le présent guide rend compte des politiques qui ont été arrêtées par le conseil de surveillance prudentielle fin 2016. Elles seront révisées à la lumière du développement continu de la pratique du MSU en matière de supervision de l'honorabilité et de la compétence, des évolutions réglementaires internationales et européennes ou des nouvelles interprétations de la directive CRD IV, présentées de manière péremptoire par la Cour de justice de l'Union européenne, par exemple.

⁶ Cf. la note de bas de page n° 2.

3 Principes

Principe 1 – Responsabilité première des établissements de crédit

Les entités soumises à la surveillance prudentielle ont la responsabilité première de sélectionner et de nommer à leur organe de direction des personnes qui satisfont aux exigences d'honorabilité et de compétence (« aptitude »). Ces entités doivent faire preuve de la diligence requise et procéder à l'évaluation des membres de l'organe de direction non seulement avant leur nomination mais aussi de manière continue (par exemple en cas d'une modification importante des responsabilités d'un membre de l'organe de direction). Ce faisant, les entités soumises à la surveillance prudentielle doivent s'assurer qu'elles peuvent compter sur une coopération entièrement transparente des personnes concernées.

Chargée notamment d'assurer l'aptitude (continue) des membres des organes de direction, l'entité soumise à la surveillance prudentielle doit fournir aux autorités compétentes **toutes les informations nécessaires** pour évaluer l'honorabilité et la compétence, quel que soit le cas (nouvelle nomination, faits nouveaux, changement de fonction, etc.). Cela doit être réalisé dans les meilleurs délais et de manière précise. La BCE et les ACN décident des informations à fournir et des modalités (en recourant, s'ils sont disponibles, aux formulaires nationaux⁷) conformément au droit de l'Union européenne (UE) et au droit national en vigueur ainsi qu'aux orientations communes de l'AEMF et de l'ABE sur l'évaluation de l'aptitude. Si nécessaire, elles peuvent demander à l'entité soumise à la surveillance prudentielle ou à la personne nommée⁸ des informations supplémentaires par écrit ou oralement (par exemple lors d'une interview). Si l'entité soumise à la surveillance prudentielle ou la personne nommée ne satisfait pas à cette exigence, les informations sur la personne nommée sont jugées incomplètes, ce qui rend impossible une décision positive.

Principe 2 – Gardien de l'accès

La supervision de l'honorabilité et de la compétence doit empêcher les personnes susceptibles de poser un risque au bon fonctionnement de l'organe de direction d'accéder à celui-ci ou de continuer à y jouer un rôle lorsque se pose une question quant à leur honorabilité et leur compétence. La responsabilité de la BCE à cet égard est d'agir en tant que gardien de l'accès. Elle est chargée d'assurer que les entités importantes soumises à la surveillance prudentielle respectent les exigences en vertu desquelles celles-ci doivent se doter de dispositifs solides en matière de gouvernance, y compris des exigences d'honorabilité et de compétence nécessaires

⁷ La liste des formulaires nationaux et le questionnaire sur l'honorabilité et la compétence sont publiés [ici](#).

⁸ Pour une définition de « personne nommée », veuillez vous reporter à la section « Abréviations et terminologie » à la fin du présent guide.

à l'exercice des fonctions des personnes chargées de la gestion des établissements de crédit⁹.

Principe 3 – Cohérence

La supervision de l'honorabilité et de la compétence réalisée par la BCE vise à veiller à la cohérence des évaluations des membres des organes de direction dans l'ensemble de la zone euro¹⁰. En ce qui concerne l'évaluation de l'honorabilité et de la compétence, de nombreuses divergences ont été identifiées dans les politiques, les procédures et les pratiques nationales en matière de surveillance prudentielle (y compris des interprétations différentes des critères d'évaluation applicables). La BCE assurera la cohérence et la convergence des évaluations de l'aptitude dans les limites autorisées par le droit de l'UE et le droit national en vigueur.

Principe 4 – Proportionnalité et évaluation au cas par cas

Le principe de proportionnalité s'applique tout au long de la procédure relative à l'honorabilité et la compétence, ce qui signifie que le processus de contrôle de la BCE et l'application des critères d'aptitude doivent être proportionnels à la taille de l'entité, à la nature, à l'échelle et à la complexité de ses activités ainsi qu'à la fonction particulière à exercer.

L'application du principe de proportionnalité aux critères d'aptitude ne peut conduire à une réduction des normes relatives à l'aptitude mais peut donner lieu à une approche différenciée de la procédure d'évaluation ou de l'application des critères d'aptitude (par exemple en termes de niveau ou de domaines de connaissances, de compétences et d'expérience ou en termes de disponibilité requise des membres de l'organe de direction dans sa fonction exécutive et dans sa fonction de surveillance). C'est la raison pour laquelle, dans tous les cas, l'évaluation sera le résultat d'une analyse et d'un jugement individuels de l'autorité de surveillance.

Principe 5 – Principes de respect des règles de procédure et d'équité

La supervision de l'honorabilité et de la compétence se déroule selon une procédure bien établie. L'entité soumise à la surveillance prudentielle est généralement le demandeur dans la procédure de surveillance et la relation de surveillance s'établit entre la BCE, l'ACN et l'entité. Cependant, une décision relative à l'honorabilité et la compétence peut avoir une incidence sur les droits de l'entité soumise à la surveillance prudentielle et de la personne nommée. En pareil cas, les deux jouiront de toutes les garanties de procédure comprises dans le règlement MSU et le

⁹ Article 4, paragraphe 1, point e), et article 6, paragraphe 4, du règlement MSU.

¹⁰ Cf. Guide relatif à la surveillance bancaire : principe 3 – Homogénéité au sein du MSU.

règlement-cadre MSU, telles que le droit d'être entendu¹¹. La BCE a le devoir de décider sur la base des informations susceptibles d'être considérées comme importantes et pertinentes pour l'évaluation de l'honorabilité et de la compétence, de manière équilibrée, en examinant les facteurs en faveur, ou non, de la personne nommée. En tant que procédure de surveillance prudentielle, l'évaluation de l'honorabilité et de la compétence est strictement confidentielle. Outre le règlement MSU et le règlement-cadre MSU, la BCE s'appuie également sur les principes généraux du droit administratif européen et de la législation européenne sur la protection des données.

Principe 6 – Interaction avec la surveillance prudentielle continue

L'évaluation de l'honorabilité et de la compétence contribue à la surveillance continue de la gouvernance d'un établissement, notamment en ce qui concerne la composition et le fonctionnement de l'organe de direction. Une appréciation de l'honorabilité et de la compétence peut conduire à une décision devant faire l'objet d'un suivi dans le cadre de la surveillance continue, alors que la surveillance continue peut, pour sa part, apporter une contribution dans l'évaluation de l'honorabilité et de la compétence (notamment en ce qui concerne les critères d'aptitude collective ou d'indépendance d'esprit) ou donner lieu à une réévaluation des membres de l'organe de direction.

¹¹ Articles 31 et 32 du règlement-cadre MSU.

4 Critères d'évaluation

L'honorabilité et la compétence des membres de l'organe de direction sont évaluées au regard de cinq critères : a) l'expérience, b) la réputation, c) les conflits d'intérêts et l'indépendance d'esprit, d) la disponibilité et e) l'aptitude collective. Ces critères sont décrits dans les paragraphes suivants.

4.1 Expérience

Expérience pratique et théorique

Les membres de l'organe de direction doivent disposer des connaissances, des compétences et de l'expérience nécessaires à l'exercice de leurs attributions¹². Le terme d'« expérience », utilisé ci-après au sens large, couvre à la fois l'expérience pratique et professionnelle acquise dans le cadre de fonctions antérieures et l'expérience théorique (connaissances et compétences) résultant de l'enseignement et de la formation.

Exigences spécifiques à la fonction et exigences minimales

Le principe de proportionnalité s'applique nécessairement, le niveau d'expérience requis dépendant des principales caractéristiques de la fonction donnée et de l'établissement. Plus ces caractéristiques sont complexes, plus le niveau d'expérience requis est élevé.

Tous les membres de l'organe de direction doivent disposer, au minimum, d'une expérience théorique de base dans le domaine bancaire, qui leur permette de comprendre les activités de l'établissement et les principaux risques. L'expérience requise (en termes de niveau et de nature) d'un membre de l'organe de direction dans sa fonction exécutive peut différer de celle nécessaire à un membre de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance, en particulier lorsque ces fonctions sont exercées par des organes distincts.

Les membres doivent disposer d'une expérience théorique de base dans les domaines suivants (qui peut cependant être acquise dans le cadre d'une formation spécifique pour certaines fonctions) :

- les marchés bancaires et financiers,
- le cadre réglementaire et les exigences juridiques,

¹² Article 91, paragraphe 1, de la CRD IV.

- la planification stratégique et la compréhension de la stratégie commerciale ou du plan d'activité (*business plan*) d'un établissement de crédit et de sa mise en œuvre,
- la gestion des risques (identification, évaluation, suivi, contrôle et atténuation des principaux types de risques d'un établissement de crédit), y compris l'expérience liée directement aux responsabilités du membre,
- la comptabilité et l'audit,
- l'évaluation de l'efficacité des dispositifs d'un établissement de crédit, garantissant des mécanismes de gouvernance, de surveillance et de contrôle efficaces, et
- l'interprétation des informations financières d'un établissement de crédit, l'identification des problèmes majeurs sur la base de ces informations et la mise en place des mesures et contrôles appropriés.

Une expérience supplémentaire peut être jugée nécessaire sur la base de facteurs pertinents, tels que la fonction sollicitée, la nature, la taille et la complexité de l'entité, ou d'autres facteurs qui doivent être pris en considération dans le cas spécifique. S'agissant, par exemple, d'un directeur qui est également directeur de la gestion des risques, directeur financier, responsable des questions de conformité, président du comité d'audit ou président du comité des risques, il convient d'identifier l'expérience particulière dans le domaine concerné.

Approche d'évaluation

Afin d'apprécier l'**expérience théorique** d'un membre **dans le domaine bancaire**, il est tenu compte en particulier du niveau et du type d'études réalisées, qui devraient avoir un lien avec le secteur bancaire et financier ou tout autre domaine pertinent (principalement la banque et la finance, l'économie, le droit, l'administration, la réglementation financière, l'information et la technologie, l'analyse financière et les méthodes quantitatives).

L'**expérience pratique** est évaluée sur la base des fonctions exercées antérieurement, en tenant compte de la durée du contrat, de la taille de l'entité, des responsabilités, du nombre de subordonnés, de la nature des activités effectuées, de la réelle pertinence de l'expérience acquise, etc.

Sans préjudice des formulaires nationaux et conformément aux orientations communes de l'AEMF et de l'ABE sur l'évaluation de l'aptitude, l'entité soumise à la surveillance prudentielle doit soumettre un curriculum vitæ détaillé de la personne nommée. Les programmes de formation déjà suivis ou à suivre par la personne nommée sont aussi pris en considération.

Comme expliqué au chapitre 3, l'évaluation de l'honorabilité et de la compétence est toujours traitée au cas par cas. Cependant, en vue d'améliorer l'efficacité de l'évaluation et d'en réduire la durée, une approche en deux phases est mise en

œuvre. Au cours de la phase 1, l'expérience de la personne nommée est appréciée par rapport à des seuils à partir desquels l'expérience est supposée suffisante. Même lorsque ces seuils ne sont pas atteints, la personne nommée peut encore être considérée comme apte. Dans pareils cas, il est toutefois nécessaire de procéder à une évaluation complémentaire (phase 2).

Phase 1 – Évaluation par rapport à des seuils

L'expérience est évaluée par rapport à des présomptions générales d'expérience suffisante en fonction de seuils. Lorsque les seuils sont atteints, la personne nommée est généralement présumée disposer d'une expérience suffisante, sauf indication contraire. Ces seuils sont sans préjudice du droit national et ne permettent pas de conclure automatiquement que les personnes nommées qui ne les atteignent pas ne font pas preuve d'honorabilité et de compétence.

Présomption d'une expérience suffisante pour l'organe de direction dans sa fonction exécutive

Directeur général	Directeur
Fonction exécutive : dix ans d'expérience pratique récente ¹ dans les domaines liés au secteur bancaire et financier. Cela doit inclure une part significative de postes de direction de très haut niveau ² .	Fonction exécutive : cinq ans d'expérience pratique récente dans les domaines liés au secteur bancaire et financier à des postes de direction de très haut niveau ² .

1) Datant de deux ans au maximum.

2) C'est-à-dire au moins un niveau en-dessous de l'organe de direction dans sa fonction exécutive.

Présomption d'une expérience suffisante pour l'organe de direction dans sa fonction de surveillance

Président	Directeur
Président non exécutif : dix ans d'expérience pratique récente ¹ pertinente. Cela doit comprendre une part significative de postes de direction de très haut niveau et une expérience théorique approfondie dans le secteur bancaire ou dans un domaine similaire pertinent.	Directeur non exécutif : trois ans d'expérience pratique récente à des postes de direction de haut niveau ² (y compris une expérience théorique dans le secteur bancaire). L'expérience pratique acquise dans le secteur public ou universitaire peut également être pertinente selon la fonction occupée.

1) S'agissant de l'évaluation de la pertinence, il convient de tenir compte du degré de similitude, en termes de taille et de complexité, des établissements dans lesquels l'expérience antérieure a été acquise.

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

« L'expérience pertinente » peut être plus large pour le président ou un directeur non exécutif que pour un directeur exécutif. Quoi qu'il en soit, il n'est pas nécessaire que l'ensemble des membres de l'organe de direction, dans sa fonction de surveillance, disposent d'une expérience pratique dans les domaines liés au secteur bancaire ou financier.

Phase 2 – Évaluation complémentaire

Si les seuils permettant de présumer d'une expérience suffisante ne sont pas atteints, la personne nommée peut encore être considérée comme apte si l'entité soumise à la surveillance prudentielle est en mesure de le justifier de manière adéquate. Cela sera analysé en procédant à une évaluation complémentaire de

l'expérience de la personne nommée, 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 de nommer des représentants du personnel dans l'organe de direction.

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 de l'organe de direction déjà présents, la nomination pour une fonction particulière limitée dans le temps (dans le cas d'un établissement en liquidation par exemple) ou lorsque la personne nommée dispose d'une expérience théorique ou pratique spécifique dont a besoin l'établissement.

À titre d'exemple, un membre de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance qui n'atteint pas les seuils mentionnés ci-dessus pour la position peut encore être considéré comme apte si a) le membre a une expérience dans le domaine informatique qui répond aux besoins spécifiques de l'établissement, b) le membre et l'établissement s'engagent à ce que la formation requise soit suivie afin de pallier au manque de connaissances de base dans le domaine bancaire (cf. chapitre 7.2) et c) le membre satisfait à toutes les autres exigences d'honorabilité et de compétence.

4.2 Réputation

Absence de proportionnalité

Les membres de l'organe de direction doivent à tout moment disposer de l'honorabilité¹³ nécessaire pour garantir une gestion saine et prudente de l'entité soumise à la surveillance prudentielle. 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 lors de l'évaluation de l'exigence d'honorabilité, qu'il convient de réaliser de manière égale dans tous les établissements.

Une personne nommée est considérée comme étant honorable si rien n'atteste du contraire et s'il n'y a aucune raison d'avoir des doutes fondés sur son honorabilité. Si la conduite personnelle ou professionnelle de la personne nommée suscite des doutes quant à sa capacité d'assurer une gestion saine et prudente de l'établissement de crédit, l'entité soumise à la surveillance prudentielle et/ou la personne nommée doivent/doit en informer l'autorité compétente, qui évaluera l'importance de la situation.

¹³ Article 91, paragraphe 1, de la CRD IV.

Procédures judiciaires (en cours)

Des procédures pénales ou administratives, ou d'autres procédures réglementaires similaires, en cours ou menées à terme peuvent exercer une incidence sur l'honorabilité de la personne nommée et de l'entité soumise à la surveillance prudentielle, même si la personne nommée est (en voie d'être) désignée dans un État autre que celui dans lequel les événements concernés ont eu lieu¹⁴. Bien que les procédures pénales ou administratives relèvent de l'autorité judiciaire ou administrative compétente, le fait même qu'un individu fait (ou a fait) l'objet de poursuites revêt de l'importance pour ce qui est de sa compétence. Les procédures menées à terme auront une incidence si la décision va à l'encontre de la personne nommée. Même si l'autorité compétente accepte la décision de l'autorité judiciaire dans les procédures menées à leur terme, les circonstances sous-jacentes de la procédure peuvent rester pertinentes pour l'évaluation de toute incidence sur l'honorabilité, même si l'autorité judiciaire se prononce en faveur de la personne nommée. Il s'agit des cas, par exemple, où la décision judiciaire repose sur des raisons de procédure plutôt que sur des faits ou des questions susceptibles d'être pertinentes pour l'évaluation de l'honorabilité de la personne nommée.

Conformément aux orientations communes de l'AEMF et de l'ABE sur l'évaluation de l'aptitude, les autorités compétentes doivent toujours être informées des procédures judiciaires (en cours ou clôturées) au moment de la candidature ou de la notification ou au début d'une telle procédure¹⁵. Cela inclut les procédures impliquant les entités dans lesquelles la personne nommée, au moment du délit (préssumé), était membre de l'organe de décision ou exerçait une autre fonction liée à l'affaire, et/ou les procédures dans lesquelles la personne nommée était concernée par l'objet de la procédure au moment considéré.

Sur la base des informations pertinentes disponibles, l'autorité de surveillance évalue l'importance des faits et leur incidence sur l'honorabilité de la personne nommée et de l'entité soumise à la surveillance prudentielle, y compris l'incidence des effets cumulés d'incidents mineurs sur l'honorabilité de la personne nommée.

Conformément aux orientations communes de l'AEMF et de l'ABE sur l'évaluation de l'aptitude, les informations suivantes, à tout le moins, reçues de la personne nommée, de l'entité soumise à la surveillance prudentielle et/ou des autorités de poursuite en ce qui concerne des procédures judiciaires et des enquêtes pénales sont considérées comme pertinentes pour réaliser l'évaluation :

- la nature des charges ou accusations (y compris si les charges sont de nature pénale, administrative ou si elles impliquent un abus de confiance) ; la phase

¹⁴ Les procédures en cours peuvent également influencer la capacité du membre à consacrer suffisamment de temps à ses fonctions et doivent par conséquent être également évaluées à cet égard.

¹⁵ Cela peut faire partie des informations soumises dans la demande/la notification initiale ou être signalé à l'autorité de surveillance comme fait nouveau si le membre de l'organe de direction occupe déjà son poste.

atteinte par la procédure (enquête, poursuite, jugement, appel) ; la peine probable en cas de condamnation ;¹⁶

- le temps écoulé et le comportement de la personne nommée depuis les méfaits présumés ;
 - l'implication de la personne nommée en ce qui concerne notamment les infractions commises par une personne morale ;
 - tout enseignement que la personne nommée a tiré de son comportement ;
 - tout autre facteur atténuant ou aggravant (par exemple d'autres enquêtes en cours ou passées, des sanctions administratives imposées, un licenciement ou renvoi d'un poste de confiance, etc.) ;
 - l'appréciation des faits par la personne nommée et par l'entité soumise à la surveillance prudentielle. Il convient de demander explicitement à l'organe de direction d'examiner les procédures en cours et de confirmer sa confiance dans la personne nommée. Cela est également important pour l'entité soumise à la surveillance prudentielle du point de vue du risque de réputation.
-

4.3 Conflits d'intérêts et indépendance d'esprit

Divulgence, évaluation, atténuation, gestion et prévention des conflits d'intérêts

Les membres des organes de direction doivent être en mesure de prendre leurs propres décisions et de forger leur propre opinion de manière judicieuse, objective et en toute indépendance (c'est-à-dire d'agir en faisant preuve d'indépendance d'esprit¹⁷). L'indépendance d'esprit peut être compromise par des conflits d'intérêts.

L'entité soumise à la surveillance prudentielle doit disposer de politiques de gouvernance assurant l'identification, la divulgation, l'évaluation, l'atténuation, la gestion et la prévention des conflits d'intérêts¹⁸, que ces derniers soient réels, potentiels (c'est-à-dire raisonnablement prévisibles) ou perçus (c'est-à-dire dans l'esprit du public). Il y a conflit d'intérêts lorsque la poursuite des intérêts du membre affecte défavorablement les intérêts de l'entité soumise à la surveillance prudentielle.

¹⁶ La BCE attend de l'entité soumise à la surveillance prudentielle et/ou de la personne nommée qu'elle(s) fournisse(nt) essentiellement toutes les informations pertinentes. Si la BCE considère que ces informations sont insuffisantes ou incomplètes, elle peut les demander auprès des autorités de poursuite concernées.

¹⁷ Article 91, paragraphe 8, de la CRD IV.

¹⁸ Article 88, paragraphe 1, de la CRD IV.

Une personne nommée qui est dans une situation de conflit d'intérêts n'est pas nécessairement considérée comme inapte. Cela sera uniquement le cas si le conflit d'intérêts présente un risque important et s'il n'est pas possible de prévenir, d'atténuer de manière adéquate ou de gérer le conflit d'intérêts en vertu des règles écrites de l'entité soumise à la surveillance prudentielle.

Évaluation des conflits d'intérêts

Conformément aux orientations communes de l'AEMF et de l'ABE sur l'évaluation de l'aptitude, l'entité soumise à la surveillance prudentielle et la personne nommée doivent faire part à l'autorité compétente de tous les conflits d'intérêts réels, potentiels ou perçus. L'entité soumise à la surveillance prudentielle évalue l'importance du risque lié au conflit d'intérêts. Si le conflit d'intérêts est considéré comme étant important, l'entité soumise à la surveillance prudentielle doit adopter des mesures adéquates. Elle doit

- effectuer une évaluation précise de la situation particulière ;
- décider des mesures de prévention/d'atténuation à mettre en œuvre, sur la base avant tout de sa politique interne en matière de conflits d'intérêts, à moins que la législation nationale ne prescrive déjà les mesures à adopter.

Conformément aux orientations communes de l'AEMF et de l'ABE sur l'évaluation de l'aptitude, l'entité soumise à la surveillance prudentielle doit expliquer à l'autorité compétente, dans une « déclaration de conflit d'intérêts », la manière dont le conflit d'intérêts est évité, atténué ou géré.

Sur la base de ces informations, l'autorité compétente évalue l'importance du conflit d'intérêts et l'adéquation des mesures adoptées par l'entité soumise à la surveillance prudentielle. S'il demeure des inquiétudes susceptibles d'être dissipées si l'entité soumise à la surveillance prudentielle prend les mesures adéquates, une condition peut être imposée à la demande individuelle. Ces conditions comprennent notamment :

- l'interdiction de participer à toute réunion ou prise de décision concernant un certain intérêt rendu public ;
- se démettre d'une certaine fonction ;
- un suivi spécifique par l'entité soumise à la surveillance prudentielle ;
- la communication à l'autorité compétente d'informations sur une 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'absence de lien de dépendance ;

- une autorisation spéciale de l'ensemble de l'organe de direction pour la poursuite d'une certaine situation.

Si les mesures prises par l'entité soumise à la surveillance prudentielle ou l'imposition d'une condition sont insuffisantes pour bien gérer les risques posés par le conflit d'intérêts, la personne nommée ne peut être considérée comme apte.

Sans préjudice du droit national, le tableau présenté ci-dessous comprend des situations dans lesquelles il est considéré qu'un conflit d'intérêts important existe. Ces situations sont évaluées en détail, au cas par cas, et les informations fournies par l'entité soumise à la surveillance prudentielle sur le caractère important ou non du conflit sont examinées. Ce tableau n'est cependant pas exhaustif et cela ne signifie pas que la BCE ne peut identifier de conflits importants dans des cas qui ne sont pas couverts par ces situations et ces seuils.

Tableau 1
Conflits d'intérêts importants potentiels

Type de conflit	Période	Degré et type de relation et, le cas échéant, seuil
Personnel	actuelle	La personne nommée a un lien personnel étroit ¹ avec un membre d'un organe de direction, le titulaire d'un poste clé ou un actionnaire qualifié dans l'entité soumise à la surveillance prudentielle ou dans la société mère/ses filiales ; est impliquée dans des procédures judiciaires engagées contre l'entité soumise à la surveillance prudentielle ou contre la société mère/ses filiales ; mène des activités significatives, de façon privée ou par l'intermédiaire d'une société, avec l'entité soumise à la surveillance prudentielle ou avec la société mère/ses filiales.
Professionnel	actuelle ou au cours des cinq dernières années	La personne nommée ou une personne proche occupe dans le même temps un poste de cadre ou de cadre supérieur dans l'entité soumise à la surveillance prudentielle, chez l'un de ses concurrents ou dans la société mère/ses filiales ; entretient une relation commerciale significative avec l'entité soumise à la surveillance prudentielle, un de ses concurrents ou la société mère/ses filiales. L'importance de l'intérêt commercial dépendra de la valeur (financière) qu'il représente pour l'activité de la personne nommée ou de la personne proche d'elle.
Financier	actuelle	La personne nommée ou une personne proche détient un intérêt financier important ou une obligation financière importante dans/envers l'entité soumise à la surveillance prudentielle ; dans/envers la société mère ou ses filiales ; chez/envers l'un des clients de l'entité soumise à la surveillance prudentielle ; chez/envers l'un des concurrents de l'entité soumise à la surveillance prudentielle. Les participations, les investissements autres que les participations et les prêts sont des exemples d'intérêt financier/d'obligations financières. L'importance dépend de la valeur (financière) que l'intérêt ou l'obligation représente par rapport aux ressources financières de la personne nommée. Sont considérés en principe sans importance : l'ensemble des prêts personnels garantis (tels que les hypothèques privées) accordés à un taux non préférentiel (c'est-à-dire aux conditions normales de marché de la banque concernée) qui sont performants ; tous les autres prêts à taux non préférentiel de moins de 200 000 euros, performants et garantis ; les participations actuelles ≤ 1 % ou les autres investissements d'une valeur équivalente.
Politique	actuelle ou au cours des deux dernières années	La personne nommée ou une personne proche occupe un poste lui octroyant une forte influence politique . La « forte influence » est possible à tous les niveaux : élu local (maire, par exemple) ; élu régional ou national (ministre, par exemple) ; fonctionnaire (emploi gouvernemental, par exemple) ; représentant de l'État. L'importance du conflit d'intérêts dépend de la présence ou non de pouvoirs ou d'obligations spécifiques inhérents à une fonction politique susceptibles d'empêcher la personne nommée d'agir dans l'intérêt de l'entité soumise à la surveillance prudentielle.

¹) Un lien personnel étroit comprend le conjoint, le partenaire enregistré, le concubin, l'enfant, le parent ou tout autre personne proche avec lequel la personne nommée partage son logement.

Malgré les cas mentionnés ci-dessus, des représentants des actionnaires peuvent être membres de l'organe de direction. Cependant, en cas de conflits d'intérêts importants, l'entité soumise à la surveillance prudentielle doit y remédier de manière appropriée.

Si, par ailleurs, le droit matériel national comporte des critères formels spécifiques d'indépendance pour certains membres de l'organe de direction (« administrateurs indépendants »), ces critères doivent aussi être respectés.

4.4 Disponibilité

Exigences quantitatives et qualitatives

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'établissement¹⁹. Le temps qu'un directeur peut consacrer à sa fonction peut dépendre 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 des activités ; le lieu ou le pays dans lequel les entités sont établies ; d'autres engagements et situations professionnels ou personnels (par exemple une affaire judiciaire dans laquelle la personne nommée est impliquée). Outre l'évaluation du nombre de « fonctions de direction » (évaluation quantitative), une appréciation des aspects qualitatifs est effectuée.

Évaluation quantitative de la disponibilité

L'exercice de plusieurs fonctions au sein d'organes de direction étant un facteur important susceptible d'avoir des répercussions sur la disponibilité, la CRD IV limite le nombre de fonctions de direction que peut exercer un membre de l'organe de direction d'un établissement ayant une « importance significative » en raison de sa taille, de son organisation interne, ainsi que de la nature, de l'échelle et de la complexité de ses activités²⁰. 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 de crédit important au sens de la CRD IV est limité à une fonction exécutive et deux fonctions non exécutives ou à quatre fonctions non exécutives. Cependant, cette règle comporte deux exceptions :

1. les fonctions au sein d'organes de direction d'organisations qui ne poursuivent pas d'objectifs principalement commerciaux n'entrent pas en ligne de compte. Néanmoins, la présence de telles organisations dans l'organe de direction peut

¹⁹ Article 91, paragraphe 2, de la CRD IV.

²⁰ Article 91, paragraphe 3, de la CRD IV.

avoir une influence sur la disponibilité totale et doit être déclarée dans la notification relative à l'honorabilité et la compétence.

2. Certaines fonctions multiples au sein d'organes de direction sont considérées comme une seule fonction au sein d'un organe de direction (« privilège de décompte ») :
 - (a) les fonctions exercées au sein d'organes de direction d'un même groupe ;
 - (b) les fonctions au sein d'organes de direction d'établissements qui sont membres du même système de protection institutionnel²¹ ;
 - (c) les fonctions au sein d'organes de direction d'entités dans lesquelles l'établissement détient une participation qualifiée.²²

Organisations présumées ne pas poursuivre d'objectifs principalement commerciaux aux fins de l'article 91, paragraphe 5, de la CRD IV sont 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 créées dans le seul but 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 sur la base de 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, de la nature de l'organisation et de la prédominance des activités non commerciales.

Décompte de plusieurs fonctions au sein d'organes de direction : la BCE prend en considération la situation consolidée (basée sur le périmètre de consolidation comptable) dans l'approche qu'elle adopte pour le décompte.

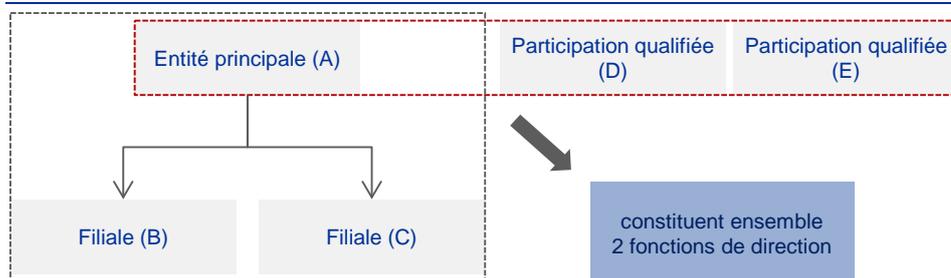
Dans l'exemple ci-dessous, les fonctions au sein d'organes de direction exercées par une personne nommée dans chacune des entités A à E sont considérées comme deux fonctions au sein d'organes de direction (les fonctions au sein d'organes de direction exercées par la personne nommée dans les entités A, B et C sont considérées comme une seule fonction au sein d'un organe de direction. 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).

²¹ Le règlement sur les exigences de fonds propres (CRR) définit un système de protection institutionnel comme un arrangement de responsabilité contractuel ou prévu par la loi conclu par un groupe de banques qui protège les établissements membres et, en particulier, garantit leur liquidité et leur solvabilité.

²² Article 91, paragraphes 4 et 5, de la CRD IV.

Figure 1

Décompte de plusieurs fonctions au sein d'organes de direction



Source : BCE

Si la personne nommée n'exerce pas de fonction au sein de l'organe de direction de l'entité A, le privilège de décompte mentionné ci-dessus concernant les participations qualifiées continue de s'appliquer. Par exemple, dans la figure 2 ci-après, les fonctions au sein d'organes de direction exercées par une personne nommée dans les entités B, D et E sont considérées comme étant au nombre de deux dans la mesure où la fonction de direction unique au sein de l'entité B, qui appartient au groupe, et la fonction de direction unique prise en compte pour les fonctions exercées dans les participations qualifiées du même groupe (D et E) sont considérées ensemble comme constituant deux fonctions au sein d'un organe de direction.

Figure 2

Décompte de plusieurs fonctions au sein d'organes de direction



Source : BCE

Si une personne nommée exerce à la fois des fonctions exécutives et non exécutives dans un groupe, la fonction exécutive prime sur la fonction non exécutive, si bien que la personne nommée est considérée comme exerçant une fonction exécutive.

Toutes les fonctions au sein d'organes de direction exercées dans toutes les entreprises doivent être prises en compte, qu'elles soient rémunérées ou non.

La CRD IV 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 direction²³.

²³ Article 91, paragraphe 6, de la CRD IV.

Évaluation qualitative de la disponibilité

Outre la limite quantitative du nombre de fonctions au sein d'organes de direction, il existe des facteurs qualitatifs qui déterminent le temps qu'un directeur peut consacrer à sa fonction, tels que a) la taille et la situation des entités dans lesquelles les fonctions au sein d'organes de direction sont exercées ainsi que la nature, l'échelle et la complexité des activités ; b) le lieu ou le pays dans lequel les entités sont établies ; c) d'autres engagements et situations professionnels ou personnels (comme une affaire judiciaire dans laquelle la personne nommée est impliquée) ; d) le temps de déplacement nécessaire pour le rôle ; e) le nombre de réunions prévues pour l'organe de direction ; f) le temps consacré aux nécessaires séances d'initiation et de formation ; et g) la nature du poste spécifique et des responsabilités du membre (p. ex. le rôle particulier en tant que directeur général, président ou membre d'un comité). Au moment d'évaluer si la personne nommée pourra consacrer suffisamment de temps à l'exercice de sa fonction, l'entité soumise à la surveillance prudentielle devrait également tenir compte du besoin d'apprentissage permanent et de perfectionnement ainsi que du besoin de disposer d'une certaine marge en cas de circonstances imprévues²⁴.

²⁴ Les circonstances imprévues comprennent non seulement les situations de crise liées à l'établissement mais aussi les circonstances qui pourraient inopinément avoir des répercussions sur la disponibilité (des affaires judiciaires, par exemple).

Informations à fournir par l'entité soumise à la surveillance prudentielle

Conformément aux orientations communes de l'AEMF et de l'ABE sur l'évaluation de l'aptitude, toutes les informations nécessaires et pertinentes doivent être fournies afin de démontrer que la personne dispose de suffisamment de temps à consacrer à son mandat. À cet égard, la BCE estime que, conformément aux orientations communes de l'AEMF et de l'ABE sur l'évaluation de l'aptitude, les informations suivantes, à tout le moins, reçues de l'entité soumise à la surveillance prudentielle, sont nécessaires pour procéder à l'évaluation de l'aptitude (en fonction des circonstances particulières et sur la base d'une approche proportionnée) :

- des précisions fournies par l'entité soumise à la surveillance prudentielle sur le temps requis pour la fonction ;
- une liste exhaustive des mandats ou des postes, fournie par la personne nommée, et le temps requis attendu pour chaque mandat ou poste ;
- une auto-déclaration de la personne nommée attestant que celle-ci dispose de suffisamment de temps pour se consacrer à l'ensemble des mandats entérinés par l'entité soumise à la surveillance prudentielle.
- la personne nommée exerce-t-elle une occupation à temps plein ou non ? (indiquer le nombre d'heures ou de jours consacrés à chaque mandat ou poste) ;
- certains des mandats comprennent-ils d'autres responsabilités, telles que l'appartenance à des comités (président du comité d'audit, des risques, de rémunération et/ou de nomination par exemple) ?
- la nature, le type et la taille de l'entité soumise à la surveillance prudentielle sont-ils tels que davantage de temps est nécessaire (l'entité est par exemple réglementée, cotée en bourse, etc.) ?
- la confirmation qu'il a été tenu compte de l'apprentissage permanent, du perfectionnement et des marges pour les périodes d'activité accrue (telles qu'une restructuration ou une délocalisation de l'établissement, une acquisition, une fusion, une cession ou une situation de crise, ou à la suite d'une difficulté majeure concernant une ou plusieurs de ses activités) ;
- lorsque des mandats ou fonctions ne sont pas recensés parce que les organisations ne poursuivent pas principalement des objectifs commerciaux, une description des objectifs des organisations, à moins que ces derniers ressortent clairement de l'information publique ;
- lorsque le nombre de fonctions au sein d'organes de direction non recensés est élevé (c'est-à-dire que la personne nommée est membre de l'organe de direction de plusieurs filiales), une explication de la manière dont les synergies au sein des différents mandats peuvent réduire le temps consacré, le cas échéant ; et

- l'expérience, globale ou concernant l'entreprise, acquise par la personne nommée est-elle telle que celle-ci pourrait accomplir ses tâches avec une plus grande aisance et, par conséquent, avec une efficacité accrue ?

En principe, aucune information supplémentaire n'est requise dans les cas où a) la personne nommée exerce une fonction exécutive et deux fonctions non exécutives ou quatre fonctions non exécutives au sein d'organes de direction, sans « privilège de décompte », et b) la personne nommée n'assume aucune responsabilité spécifique (comme la présidence d'un comité) et il n'existe aucun doute quant à l'auto-déclaration relative à la disponibilité.

Si tel n'est pas le cas, l'entité soumise à la surveillance prudentielle doit fournir une évaluation plus détaillée de sa disponibilité.

4.5 Aptitude collective

Auto-évaluation et contrôle continu de la gouvernance

L'entité soumise à la surveillance prudentielle assume la responsabilité première d'identifier les lacunes dans l'aptitude collective en procédant à l'auto-évaluation de son organe de direction, sur la base, par exemple, d'une grille de compétences. Elle en rend compte et en discute avec l'équipe de surveillance prudentielle conjointe (JST) dans la mesure où le contrôle de l'aptitude collective de l'organe de direction relève du contrôle continu de la gouvernance. La manière dont une personne nommée est adaptée à l'aptitude collective est l'un des critères à évaluer lors de la première appréciation de l'honorabilité et de la compétence de celle-ci conformément à l'article 91 de la CRD IV. Le contrôle continu mis en œuvre par les JST a une incidence sur ces évaluations.

Motivation au moment de la nomination

Conformément aux orientations communes de l'AEMF et de l'ABE sur l'évaluation de l'aptitude, les informations que l'entité soumise à la surveillance prudentielle doit fournir pour l'évaluation sont les suivantes :

- une description de la composition de l'organe de direction pour lequel la personne nommée est évaluée, y compris une liste des noms des membres de l'organe de direction et une brève description de leurs rôles et fonctions respectifs ;
 - une **brève déclaration motivée**²⁵ sur la façon dont la personne nommée contribuera aux besoins de son aptitude collective²⁶ ;
 - si la JST a identifié des lacunes dans l'aptitude collective et souhaite discuter de la question, le résultat de l'auto-évaluation périodique peut aussi être demandé par la JST.
-

La déclaration motivée devrait en principe comporter deux parties : d'une part, une analyse du *statu quo*, qui repose sur les conclusions les plus récentes de l'auto-évaluation ; d'autre part, une indication de la manière dont la personne nommée affecterait le *statu quo*. Cette indication peut être une explication de la façon dont la personne nommée complétera le *statu quo*/y contribuera, et/ou la manière dont elle sera tributaire du *statu quo* pour certains domaines de connaissances, de compétences ou d'expérience.

²⁵ S'agissant des établissements ayant une importance significative au sens de la CRD IV, cette déclaration devrait être rédigée avec la participation du comité de nomination, conformément à l'obligation du comité de nomination prévue à l'article 88, paragraphe 2, point c), de la CRD IV.

²⁶ Cela doit être réalisé soit pour l'organe de direction dans sa fonction exécutive, soit pour l'organe de direction dans sa fonction de surveillance. Toute proposition soumise à la personne nommée d'être membre de l'un des comités spécialisés de l'organe de direction doit également figurer dans la déclaration.

5 Interviews

5.1 Objet

Les interviews constituent l'une des possibilités de collecter des informations à propos de la personne nommée et complètent les informations écrites fournies par l'entité soumise à la surveillance prudentielle et la personne nommée ou toute information concernant cette dernière émanant de toute autre source. Les interviews permettent d'évaluer l'expérience pratique²⁷ d'une personne nommée ou de tester son niveau d'information concernant l'entité soumise à la surveillance prudentielle et les évolutions de marché significatives. Elles peuvent également être utilisées pour examiner des questions liées à l'intégrité et à la compétence ou pour vérifier des faits afin de mieux s'assurer de certains éléments spécifiques relatifs à l'honorabilité et à la compétence de cette personne.

Pour l'autorité compétente, une interview représente en outre une occasion de rencontrer la personne nommée et de définir ses attentes quant à l'engagement entre cette personne, l'entité soumise à la surveillance prudentielle et elle-même.

5.2 Portée et types

L'interview a pour objet de **compléter et/ou vérifier** a) la documentation soumise par la personne nommée et/ou l'entité soumise à la surveillance prudentielle ou b) les informations dont l'autorité compétente a pris connaissance par d'autres moyens. Par conséquent, les interviews sont l'un des instruments utilisés dans la phase de collecte d'informations aux fins de l'évaluation de l'honorabilité et de la compétence en vue d'établir les faits pertinents.

La BCE adopte une approche proportionnée et basée sur les risques dans le recours aux interviews pour les évaluations de l'honorabilité et de la compétence.

Des interviews ont lieu en cas de **nouvelles nominations** aux postes de directeur général (ou équivalent) et de président des banques autonomes et des principales banques appartenant à des groupes, dans la mesure où ceux-ci comportent le plus de risques. Lorsque l'entité principale d'un groupe est une holding, cela s'applique pour la plus grande banque du groupe. Pour les coopératives, l'organe central ou l'association centrale est considérée comme la principale entité. La BCE peut décider, dans des cas dûment justifiés, qu'une interview n'est pas indispensable, à savoir lorsqu'une personne nommée au poste de directeur général est déjà l'un des membres actuels de l'organe de décision ou si elle a été interviewée récemment.

Dans tous les autres cas, les interviews peuvent aussi être utilisées comme instrument d'évaluation de l'honorabilité et de la compétence (par exemple en cas de

²⁷ Cf. tableau 4.1.

préoccupation particulière à propos de l'honorabilité ou de l'intégrité/de la compétence de la personne nommée).

Une **interview informative** couvre tous les éléments relatifs à l'aptitude. Si l'interview ne permet pas de lever toutes les préoccupations, une **seconde interview, spécifique**, portant sur les éléments ayant fait naître ces préoccupations peut être conduite. La BCE peut également décider de mener uniquement une interview spécifique, par exemple si la documentation écrite fait ressortir clairement une préoccupation spécifique quant à l'honorabilité et la compétence de la personne nommée.

5.3 Déroulement des interviews

La personne nommée et l'entité soumise à la surveillance prudentielle sont informées suffisamment à l'avance, par écrit, de la date, de l'heure et du lieu où se déroule l'interview souhaitée.

Lorsqu'une interview spécifique est organisée en raison d'une préoccupation particulière concernant l'honorabilité et la compétence de la personne nommée, celle-ci et l'entité soumise à la surveillance prudentielle reçoivent, à l'avance, un aperçu des questions qui seront abordées.

Le comité de sélection réunit généralement au moins deux mais pas plus de trois personnes. Les membres du comité, et en tout cas son président, doivent être d'un rang suffisamment élevé. Il ne peut y avoir de conflit d'intérêts, réel ou perçu, entre les membres du comité et les personnes nommées, ni un quelconque biais des premiers par rapport aux seconds.

La BCE décide avec la personne nommée de la langue dans laquelle l'interview est conduite. Lorsque l'entité soumise à la surveillance prudentielle a accepté de recevoir les décisions formelles de la BCE en anglais, l'interview se déroule en anglais, sauf choix contraire exprimé par la personne nommée.

6 Processus d'évaluation

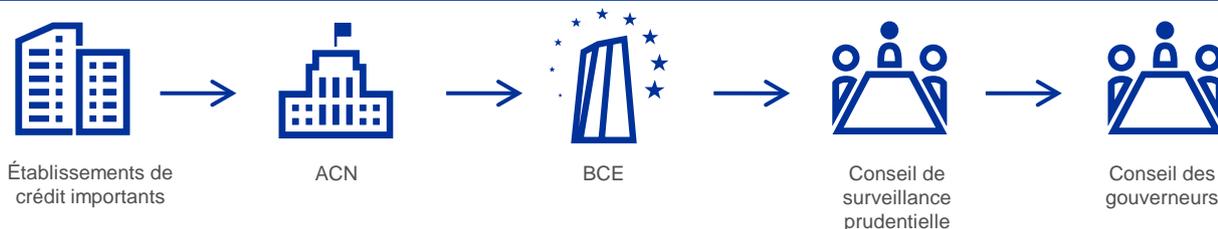
Éléments déclencheurs

Une évaluation de l'honorabilité et de la compétence peut être déclenchée par :

- une nouvelle nomination, un changement de fonction ou une reconduction²⁸ ;
- des faits nouveaux ou toute autre question²⁹ ; ou
- une procédure de demande d'agrément³⁰ ou liée à une participation qualifiée³¹.

Figure 3

Les différentes parties prenantes au sein du MSU



6.1 Les autorités compétentes nationales : le point d'entrée

Les nominations sont déclarées auprès de l'ACN concernée par les établissements de crédit (ou exceptionnellement par la personne nommée) en recourant, s'il existe, au formulaire de notification du pays³². L'ACN informe alors la BCE. Elles collectent ensemble les informations nécessaires, procèdent à l'évaluation et soumettent une proposition de décision détaillée.

6.2 La BCE : le décideur

La BCE se prononce uniquement sur les nominations concernant les établissements de crédit importants, à moins que les nominations s'inscrivent dans le cadre d'une procédure de demande d'agrément ou d'une procédure relative aux participations qualifiées (procédures communes aux établissements importants et moins importants).

²⁸ Article 93 du règlement-cadre relatif au MSU.

²⁹ Article 94 du règlement-cadre relatif au MSU.

³⁰ Article 78 du règlement-cadre relatif au MSU.

³¹ Article 86 du règlement-cadre relatif au MSU.

³² Cf. la note de bas de page n° 7.

Au sein de la BCE, l'évaluation de l'honorabilité et de la compétence est effectuée conjointement par la division Agrément³³ de la direction générale Secrétariat du conseil de surveillance prudentielle, les JST et, lorsqu'elles existent, les divisions horizontales des ACN chargées de l'évaluation de l'honorabilité et de la compétence.

6.3 Nouvelles nominations

Procédure type

La procédure interne habituelle du MSU concernant les nouvelles nominations débute par la notification à l'ACN, par l'entité soumise à la surveillance prudentielle, de la (proposition de) nomination d'un nouveau membre au sein de l'organe de direction conformément aux exigences légales nationales. L'entité soumise à la surveillance prudentielle, pour ce faire, utilise les formulaires et modèles fournis par l'ACN. L'ACN notifie la BCE et l'informe des délais, le cas échéant, dans lesquels une décision doit être prise conformément au droit national. L'ACN et la BCE recueillent toute la documentation nécessaire et effectuent une évaluation conjointe, en veillant :

- à ce que l'évaluation soit menée selon les critères de fond prévus par le droit national ;
- au respect des exigences prévues par le droit de l'Union ; et
- à la cohérence avec les résultats des autres évaluations de l'honorabilité et de la compétence.

L'évaluation comprend : un examen des documents reçus ; la consultation des registres locaux ; la consultation de la base de données de l'ABE concernant les sanctions administratives ; la prise de contact avec les autres autorités nationales, à savoir l'autorité responsable en matière de comportement financier, le cas échéant, ainsi que les autorités locales ou étrangères responsables de la surveillance prudentielle des autres entités financières dans lesquelles la personne nommée travaille ou a travaillé, ou dans lesquelles il ou elle a fait partie de l'organe de direction. L'ACN et la BCE peuvent, si besoin, demander des informations complémentaires par écrit ou lors d'une interview.

La BCE prépare une décision avec l'aide de l'ACN. Une approche proportionnée est appliquée à la plupart des plus petites entités soumises à la surveillance prudentielle directe de la BCE ainsi qu'aux changements et reconductions au sein des organes de direction. Toutefois, l'évaluation du respect de l'ensemble des critères relatifs à l'honorabilité et à la compétence reste identique.

³³ La division Agrément assure l'application correcte des politiques, des pratiques et des procédures du MSU, la conformité avec les exigences juridiques applicables et la cohérence des résultats quant aux décisions prises par la BCE en matière d'honorabilité et de compétence.

6.4 Reconductions, changements de fonctions et démissions

Les reconductions et changements de fonctions peuvent avoir une incidence sur l'organe de direction et, pour cette raison, peuvent déclencher une nouvelle évaluation de l'honorabilité et de la compétence si le droit national l'exige et selon les modalités qu'il prévoit.

S'agissant des reconductions, une personne nommée est jugée apte si aucun fait nouveau n'est survenu depuis l'évaluation précédente (en cas de faits nouveaux, cf. paragraphe 6.5°). Une réévaluation complète couvrant les cinq critères d'honorabilité et de compétence est réalisée uniquement si le droit national l'exige.

Il y a « changement de fonction » si :

- la proposition est faite de nommer un membre non exécutif à un poste de directeur exécutif, ou inversement ;
- la proposition est faite de nommer un membre en tant que président, président de l'un des comités spécialisés de l'organe de direction ou directeur général.

L'évaluation d'un changement de fonction porte principalement sur l'expérience de la personne concernée, ce critère étant le plus directement concerné. Cependant, le temps consacré à ses fonctions, les conflits d'intérêts³⁴ et l'aptitude collective pourront également être influencés, et donc évalués.

Il appartient à l'entité soumise à la surveillance prudentielle de notifier l'ACN de la modification et à la BCE de prendre une décision. Si le droit national n'exige aucune décision, l'entité soumise à la surveillance prudentielle doit simplement notifier l'ACN de la modification.

En cas de changement de fonction, l'entité soumise à la surveillance prudentielle doit fournir des informations supplémentaires. Si un directeur non exécutif est, par exemple, nommé directeur exécutif, il convient de prouver qu'il possède l'expérience et la disponibilité nécessaires, tel que requis.

Une démission entraîne également une modification de l'organe de direction, sans toutefois qu'une décision doive être prise dans ce cas. La démission peut cependant influencer sur l'aptitude collective de l'organe de direction. Une interview de sortie peut être organisée avec la personne concernée afin de mieux comprendre les circonstances de son départ de l'organe de direction, ces informations pouvant être utiles à la surveillance prudentielle continue de l'établissement.

³⁴ Cela peut notamment être le cas si la personne nommée assume d'autres fonctions au sein du même groupe auquel l'établissement appartient. Par exemple, si une personne nommée est proposée à une fonction de directeur non exécutif de la société mère tout en restant directeur exécutif de la filiale, il peut en résulter un nouveau conflit d'intérêts.

6.5 Faits nouveaux

La BCE et l'ACN peuvent prendre connaissance de faits nouveaux de différentes manières. En vertu de l'article 94, paragraphe 1, du règlement-cadre MSU, les entités soumises à la surveillance prudentielle doivent notifier l'ACN de tout fait nouveau ou de « toute autre question » (ci-après « fait nouveau ») susceptible d'influer sur l'évaluation initiale de l'honorabilité et de la compétence, sans délai, à partir de la date où il est connu. L'ACN et la BCE peuvent elles-mêmes prendre connaissance de faits nouveaux susceptibles d'affecter une évaluation antérieure de l'aptitude d'une personne nommée (à travers, par exemple, la déclaration d'une infraction, des informations recueillies dans le cadre d'un contrôle sur place ou des allégations dans les journaux).

La BCE et l'ACN peuvent décider, au cas par cas, de lancer une nouvelle évaluation si le fait est important pour l'un des critères d'évaluation définis dans la CRD IV³⁵. Si tel est le cas, cette nouvelle évaluation porte sur les critères concernés par le fait nouveau. Le principe de respect des règles de procédure (cf. chapitre 3) et le processus de décision, tel que décrit au chapitre 7, s'appliquent en cas de nouvelle évaluation.

6.6 Procédures de demande d'agrément ou relatives aux participations qualifiées

Concernant l'octroi d'agrément à un établissement de crédit, l'évaluation de l'honorabilité et de la compétence est incluse dans la procédure de demande d'agrément.

Dans le cas d'une procédure relative à une participation qualifiée, celle-ci comprend l'évaluation de l'honorabilité et de la compétence lorsque le candidat acquéreur envisage de nommer un membre d'un organe de direction à la suite de son projet d'acquisition.

³⁵ Article 94, paragraphe 2, du règlement-cadre MSU.

7 Décision

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

7.1 Types de décisions

Une personne nommée est jugée honorable et possédant la compétence requise ou non. La BCE peut toutefois accompagner ses décisions positives de recommandations, de conditions ou d'obligations. Lorsque ces instruments ne permettent pas de répondre de façon adéquate aux préoccupations, une décision négative doit être prise.

Les décisions, positives et négatives, peuvent également contenir des références à des travaux prudentiels connexes en cours.

Si la décision envisagée est susceptible d'affecter défavorablement les droits des personnes nommées ou de l'entité soumise à la surveillance prudentielle³⁶, certains principes et droits fondamentaux doivent être respectés :

- La BCE fonde sa décision uniquement sur les griefs au sujet desquels les personnes faisant l'objet de la procédure (aussi appelées les « parties ») ont pu faire valoir leurs observations³⁷.
- La BCE tient compte de toutes les circonstances pertinentes³⁸ et peut auditionner des témoins et des experts, si elle le juge nécessaire, et collecter des éléments de preuve³⁹.
- Une partie a le droit d'être entendue⁴⁰.
- Une partie dispose des droits qui s'appliquent de manière générale : le droit à une représentation légale⁴¹, le droit d'accès au dossier de la BCE⁴², et le droit de présenter un exposé des motifs⁴³.

³⁶ Par exemple, en cas de décision négative ou de décision positive imposant des dispositions accessoires qui n'ont pas été acceptées expressément et par écrit par la personne nommée et l'entité soumise à la surveillance prudentielle.

³⁷ Article 22 du règlement MSU.

³⁸ Article 28 du règlement-cadre relatif au MSU.

³⁹ Articles 29 et 30 du règlement-cadre relatif au MSU.

⁴⁰ Article 31 du règlement-cadre relatif au MSU. L'audition peut se dérouler dans le cadre d'une réunion ou par écrit et se base sur le projet de décision. Le projet de décision est révisé sur la base de l'évaluation de l'audition.

⁴¹ Article 27 du règlement-cadre relatif au MSU.

⁴² Article 32 du règlement-cadre relatif au MSU.

⁴³ Article 33 du règlement-cadre relatif au MSU.

7.2 Décisions positives

Comme indiqué précédemment, la BCE peut assortir une décision positive de recommandations, de conditions et d'obligations.

Décision positive assortie d'une recommandation

Lorsqu'une question est identifiée et doit être examinée alors que toutes les exigences d'honorabilité et de compétence sont remplies, la BCE peut inclure des recommandations ou formuler des attentes dans la décision même relative à l'honorabilité et à la compétence. Le recours à de tels instruments non contraignants vise également à encourager les meilleures pratiques au sein des établissements et à signaler les améliorations souhaitables.

Décision positive assortie d'une condition

La BCE peut également fixer des conditions. Une condition est une exigence imposée à l'entité soumise à la surveillance prudentielle (pouvant aussi avoir une incidence directe sur la personne nommée) se substituant à ce qui aurait été, autrement, une décision négative. La BCE impose une condition uniquement lorsque cela est nécessaire pour garantir que la personne nommée remplit les critères d'évaluation d'honorabilité et de compétence applicables. Imposer une condition dans de tels cas est une mesure plus proportionnée et moins intrusive. La BCE peut imposer des conditions uniquement si :

- la BCE aurait pu prendre une décision négative, mais le manquement peut être aisément corrigé ;
- la condition est définie clairement et peut être remplie dans un délai précis et relativement court ;
- la condition peut être justifiée sur la base des critères d'évaluation prévus dans le droit national applicable.

Les conditions les plus fréquentes sont notamment :

- l'engagement à suivre une formation particulière ;
- l'abandon d'un poste de direction ou d'une autre fonction en dehors de l'établissement ;
- une période probatoire, par exemple à une fonction située à un niveau inférieur à l'organe de direction.

Lorsqu'une décision assortie d'une condition est prise, l'entité soumise à la surveillance prudentielle doit faire rapport à la BCE, sans tarder, de la réalisation de la condition.

Contrairement au non-respect d'une obligation ou d'une recommandation, le non-respect d'une condition influe automatiquement sur l'honorabilité et la compétence de la personne nommée puisque ne pas respecter une condition signifie que la personne nommée ne satisfait pas aux critères applicables en matière d'honorabilité et de compétence. Selon le type de condition, la décision de la BCE n'est jamais validée ou n'est plus valide. La personne nommée doit par conséquent démissionner ou ne peut occuper la fonction.

Lorsque la personne nommée agit déjà en qualité de membre de l'organe de direction et refuse de se retirer de sa propre initiative, la BCE peut recourir à ses pouvoirs de supervision pour la démettre de cet organe.⁴⁴ Une telle mesure nécessite une nouvelle décision spécifique de la BCE, qui n'inclut pas, cependant, une nouvelle évaluation de l'honorabilité et de la compétence mais pour laquelle le droit d'être entendu s'applique.

Décision positive assortie d'une obligation

La décision de la BCE peut également inclure une obligation à fournir des informations spécifiques aux fins de l'évaluation continue de l'honorabilité et de la compétence ou à adopter une mesure particulière en matière d'honorabilité et de compétence, n'affectant pas la personne nommée mais l'ensemble de l'entité soumise à la surveillance prudentielle. Contrairement aux conditions, le non-respect d'une obligation n'affecte pas automatiquement l'honorabilité et la compétence de la personne nommée.

Les obligations les plus fréquentes sont notamment :

- la déclaration des procédures judiciaires en cours ;
- des demandes d'amélioration des politiques écrites concernant les conflits d'intérêts ;
- des demandes d'amélioration en termes d'aptitude collective.

7.3 Communication des décisions et appel

La décision adoptée par la BCE est notifiée à l'entité soumise à la surveillance prudentielle (ou exceptionnellement à la personne nommée)⁴⁵. L'entité soumise à la surveillance prudentielle et la personne nommée doivent respecter les autres exigences prévues par le droit national, telles que l'inscription dans un registre national, le cas échéant.

La personne nommée ou l'entité soumise à la surveillance prudentielle a la possibilité de demander un réexamen par la commission administrative de réexamen

⁴⁴ Article 16, paragraphe 2, point m), du règlement MSU.

⁴⁵ La décision est notifiée à ceux qui ont déclaré la nomination (cf. chapitre 6.1).

ou de contester la décision directement devant la Cour de justice de l'Union européenne⁴⁶.

⁴⁶ Pour en savoir plus, se reporter aux paragraphes 13-15 du guide relatif à la supervision bancaire qui peut être consulté à l'adresse suivante :
<https://www.bankingsupervision.europa.eu/ecb/pub/pdf/ssmguidebankingsupervision201411.fr.pdf>

8 Révocation de membres de l'organe de direction

En vertu de l'article 16, paragraphe 2, point m), du règlement MSU, la BCE a le pouvoir de démettre, à tout moment, de leurs fonctions les membres de l'organe de direction d'une entité importante soumise à la surveillance prudentielle qui ne remplissent pas les obligations prévues dans les actes visés à l'article 4, paragraphe 3, premier alinéa, du règlement MSU.

Abréviations et terminologie

ABE	Autorité bancaire européenne
ACN	Autorité compétente nationale
AEMF	Autorité européenne des marchés financiers
BCE	Banque centrale européenne
CRD IV	Directive sur les exigences de fonds propres
Autorité compétente	Une ACN ou la BCE
Directeur	La fonction d'un membre de l'organe de direction d'une entreprise
JST	Équipe de surveillance prudentielle conjointe
MSU	Mécanisme de surveillance unique
Organe de direction	L'organe de direction dans sa fonction de surveillance et dans sa fonction exécutive
Orientations communes de l'AEMF et de l'ABE sur l'évaluation de l'aptitude	Orientations de l'ABE sur l'évaluation de l'aptitude des membres de l'organe de direction et des titulaires de postes clés (EBA/GL/2017/12)
Orientations de l'ABE sur la gouvernance interne	Orientations de l'ABE sur la gouvernance interne (EBA/GL/2017/11)
Personne nommée	Personne proposée pour un poste au sein de l'organe de direction ou nommée à un tel poste
Règlement MSU	
Règlement-cadre relatif au MSU :	
SREP	Processus de surveillance et d'évaluation prudentielle
UE	Union européenne

© Banque centrale européenne, 2018

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.