

Manuel relatif à l'évaluation de l'aptitude (« *fit & proper* »)

20 décembre 2022

TABLE DES MATIERES

0. Aperçu des adaptations.....	5
1. Introduction	6
1.1 Contexte	6
1.2 Principes généraux du contrôle d'aptitude	6
1.3 Objectifs du présent manuel et méthodologie	7
1.4 Définitions	8
1.5 Principe de proportionnalité.....	9
1.6 Facteurs de pondération dans le processus d'évaluation de l'aptitude	11
2. Exigences d'aptitude applicables aux établissements d'importance significative soumis au contrôle direct de la BCE en vertu du règlement MSU	12
2.1 Champ d'application.....	13
2.1.1 Etablissements visés et contrôle MSU	13
2.1.2 Personnes visées	14
2.1.3 Contexte transfrontalier	14
2.1.4 Contexte de groupe.....	15
2.2 Délimitation des responsabilités en matière d'évaluation de l'aptitude.....	15
2.2.1 Responsabilité de l'établissement et de la personne faisant l'objet de l'évaluation.....	15
2.2.2 Responsabilité de l'autorité de contrôle	15
2.2.3 Responsabilité en matière d'évaluation d'aptitude sur une base continue.....	15
2.3 Directives en matière de critères d'évaluation de l'aptitude.....	16
2.3.1 Expertise.....	17
2.3.2 Honorabilité professionnelle	19
2.3.3 Indépendance d'esprit	22
2.3.4 Investissement en temps.....	25
2.3.5 Aptitude collective	27
2.4 Exigences organisationnelle liées au contrôle d'aptitude	29
2.4.1. Politique d'aptitude	29
2.4.2. Politique de diversité	29
2.4.3. Processus de sélection et plans de succession.....	30
2.4.4. Politique et processus d'initiation et de formation.....	30
2.5 Évaluation d'aptitude par l'établissement.....	31
2.5.1 Evaluation avant la prise de fonction.....	31
2.5.2 Réévaluation pendant l'exercice d'une fonction	31
2.5.3 Décision d'évaluation ou de réévaluation	33
2.6 Évaluation d'aptitude par l'autorité de contrôle	34
2.6.1 Moment de l'évaluation.....	34
2.6.2 Procédure d'évaluation.....	35
2.6.3 Informations pour l'évaluation par l'autorité de contrôle.....	36
2.6.4 Technique de l'entretien	37
2.6.5 Résultat et conséquences de l'évaluation	38
2.7 Responsabilité individuelle des administrateurs	39
2.7.1 Champ d'application	39
2.7.2 Constatations	39
2.7.3 Evaluation	40
2.7.4 Résultat de l'évaluation	40
2.8 Evaluation d'aptitude dans le contexte de la résolution	40

3. Exigences d'aptitude applicables aux établissements de crédit soumis au contrôle direct de la BNB, aux sociétés de bourse, aux établissements de paiement, aux établissements de monnaie électronique, aux banques dépositaires, aux dépositaires centraux de titres, aux organismes de support d'un dépositaire central de titres et aux contreparties centrales, à certaines compagnies financières (mixtes) et à certaines succursales.....	42
3.1 Champ d'application.....	43
3.1.1 Etablissements visés.....	43
3.1.2 Personnes visées.....	44
3.1.3 Contexte transfrontalier.....	44
3.1.4 Contexte de groupe.....	45
3.2 Délimitation des responsabilités en matière d'évaluation de l'aptitude.....	45
3.2.1 Responsabilité de l'établissement et de la personne faisant l'objet de l'évaluation.....	45
3.2.2 Responsabilité de l'autorité de contrôle.....	45
3.2.3 Responsabilité en matière d'évaluation d'aptitude sur une base continue.....	45
3.3 Directives en matière de critères d'évaluation de l'aptitude.....	46
3.3.1 Expertise.....	46
3.3.2 Honorabilité professionnelle.....	49
3.3.3 Indépendance d'esprit.....	52
3.3.4 Investissement en temps.....	55
3.3.5 Aptitude collective.....	56
3.4 Exigences organisationnelles liées au contrôle d'aptitude.....	58
3.6.1. Politique d'aptitude.....	58
3.6.2. Politique de diversité.....	59
3.6.3. Processus de sélection et plans de succession.....	59
3.6.4. Politique et Processus d'initiation et de formation.....	60
3.5 Évaluation d'aptitude par l'établissement.....	61
3.5.1 Evaluation avant la prise de fonction.....	61
3.5.2 Réévaluation pendant l'exercice d'une fonction.....	61
3.5.3 Décision d'évaluation ou de réévaluation.....	63
3.6 Évaluation d'aptitude par la BNB.....	63
3.6.1 Moment de l'évaluation.....	63
3.6.2 Procédure d'évaluation.....	65
3.6.3 Informations pour l'évaluation.....	66
3.6.4 Technique de l'entretien.....	67
3.6.5 Résultat et conséquences de l'évaluation.....	68
3.7 Responsabilité individuelle des administrateurs.....	68
3.7.1 Champ d'application.....	69
3.7.2 Constatations.....	69
3.7.3 Evaluation.....	69
3.7.4 Résultat de l'évaluation.....	69
3.8 Evaluation d'aptitude dans le contexte de la résolution.....	70
4. Exigences d'aptitude applicables au secteur de l'assurance et de la réassurance.....	71
4.1 Champ d'application.....	72
4.1.1 Entreprises visées.....	72
4.1.2 Personnes visées.....	72
4.1.3 Contexte transfrontalier.....	73
4.1.4 Contexte de groupe.....	73
4.2 Délimitation des responsabilités en matière d'évaluation de l'aptitude.....	73
4.2.1 Responsabilité de l'entreprise et de la personne faisant l'objet de l'évaluation.....	73
4.2.2 Responsabilité de la BNB.....	74
4.2.3 Responsabilité en matière d'évaluation d'aptitude sur une base continue.....	74

4.3 Directives en matière e critères d'évaluation e l'aptitude	75
4.3.1 Expertise.....	75
4.3.2 Honorabilité professionnelle	78
4.3.3 Indépendance d'esprit	81
4.3.4 Investissement en temps.....	83
4.3.5 Aptitude collective	83
4.4 Exigences oragnisationnelles liées au contrôle d'aptitude	85
4.4.1. Politique d'aptitude	85
4.4.2. Processus de sélection et plans de succession.....	85
4.4.3. Initiation et de formation	86
4.5 Évaluation d'aptitude par l'entreprise.....	86
4.5.1 Evaluation avant la prise de fonction.....	86
4.5.2 Réévaluation pendant l'exercice d'une fonction	86
4.6 Évaluation d'aptitude par la BNB.....	87
4.6.1 Moment de l'évaluation.....	87
4.6.2 Procédure d'évaluation.....	88
4.6.3 Informations pour l'évaluation	90
4.6.4 Technique de l'entretien	91
4.6.5 Résultat et conséquences de l'évaluation	91
4.7 Responsabilité individuelle des administrateurs	92
4.7.1 Champ d'aplication	93
4.7.2 Constatations	93
4.7.3 Evaluation	93
4.7.4 Résultat de l'évaluation	93
5. Formulaires « fit & proper »	94
5.1 Nouvelle nomination.....	94
5.2 Nouveaux éléments	95
5.3 Cessation de fonction.....	95
5.4 Renouvellement de la nomination.....	96

0. Aperçu des adaptations

Principales adaptations réalisées en septembre 2022:

- Intégration des orientations EBA/GL/2021/06 de 2 juillet 2021, du guide MSU de décembre 2021, du Règlement BNB du 09/11/2021 sur les fonctions extérieures et des autres circulaires/communications récentes de la BNB en lien avec le contrôle d'aptitude;
- Restructuration des critères d'évaluation de l'aptitude en 5 éléments: (i) expertise, (ii) honorabilité professionnelle, (iii) indépendance d'esprit, (iv) investissement en temps et (v) aptitude collective;
- Développement des attentes prudentielles concernant l'indépendance d'esprit (définition de la notion d'indépendance d'esprit et différenciation avec la notion d'administrateur indépendant au sens des lois de contrôle);
- Développement des attentes prudentielles concernant l'investissement en temps (hypothèses de base et éléments à prendre en compte dans le cadre de l'évaluation quantitative et qualitative);
- Développement des attentes prudentielles en matière d'aptitude collective (expertise en matière ICT, risques environnementaux et climatiques, prévention du blanchiment de capitaux et financement du terrorisme et diversité)
- Clarification des interrelations entre l'évaluation d'aptitude et la prévention du blanchiment de capitaux et financement du terrorisme;
- Clarification des attentes organisationnelles liées au contrôle d'aptitude (politique d'aptitude et politique de diversité, procédures et processus de sélection et de planification de la succession des dirigeants et procédures d'initiation et de formation des dirigeants);
- Clarification des attentes en termes d'évaluation permanente de l'aptitude (liste d'événements devant conduire à une réévaluation de l'aptitude individuelle et collective des personnes soumises au contrôle d'aptitude);
- Ajout d'une section concernant la responsabilité individuelle des administrateurs; et
- Ajout d'une section concernant l'évaluation d'aptitude dans le contexte de la résolution.

1. Introduction

1.1 CONTEXTE

- 1:1 En application des différentes lois de contrôle¹, les administrateurs, les dirigeants effectifs et les responsables de fonctions de contrôle indépendantes des établissements financiers doivent disposer de l'expertise et de l'honorabilité professionnelle requises pour exercer leur fonction. L'évaluation de l'aptitude de ces personnes est souvent décrite comme l'évaluation de leur caractère *fit & proper*.
- 1:2 Bien qu'il incombe avant tout aux établissements financiers de sélectionner et nommer les personnes adéquates, l'évaluation d'aptitude fait partie du contrôle prudentiel exercé par la Banque nationale de Belgique (ci-après la « BNB »), et, le cas échéant, la Banque centrale européenne (ci-après la « BCE »).
- 1:3 Le thème de « l'aptitude » est devenu très actuel au cours des dernières années en raison notamment de la grave crise financière qui a éclaté en 2008 et qui a démontré la nécessité de garantir une direction optimale des établissements financiers. Afin de garantir l'intégrité et le bon fonctionnement des établissements financiers, il est en effet essentiel que les bonnes personnes soient au bon endroit, et qu'elles disposent de l'expertise et de l'honorabilité professionnelle requises pour leur fonction. Un processus de réflexion a été lancé à ce sujet et différentes actions ont été entreprises tant au niveau international et européen que national.
- 1:4 Plusieurs de ces initiatives ont entre-temps abouti à l'adoption de dispositions légales et réglementaires et de politiques qui doivent être mises en application dans le cadre national. Il convient dès lors de prévoir une certaine forme de codification pour disposer d'un bon aperçu de l'ensemble du cadre applicable.
- 1:5 C'est dans ce cadre qu'en 2013, la BNB a décidé de mieux encadrer sa politique d'aptitude sous la forme d'une circulaire. Cette circulaire de 2013 a ensuite en 2018 été transformée en un manuel rassemblant les différents documents de politiques applicables en matière de contrôle d'aptitude. Ce manuel a été revu en 2022 pour y intégrer les dernières évolutions nationales et internationale en la matière.

1.2 PRINCIPES GENERAUX DU CONTROLE D'APTITUDE

- 1:6 Le concept « d'aptitude » recouvre, dans le cadre du contrôle prudentiel, deux aspects. Il peut être vu sous l'angle de l'exigence d'une « organisation et d'un contrôle interne adéquats » pour l'établissement considéré dans son ensemble (« aptitude collective »), mais également sous celui des évaluations individuelles pour un éventail déterminé de personnes (« aptitude individuelle »).
- 1:7 Cinq critères d'évaluation sont au centre du présent manuel: (i) l'expertise qui couvre les connaissances, l'expérience et les compétences; (ii) l'honorabilité professionnelle; (iii) l'indépendance d'esprit; (iv) l'investissement en temps; et (v) l'aptitude collective. Ces normes sont regroupées sous les termes génériques « aptitude » (*suitability*) ou « expertise et honorabilité »² (*fit & proper*).
- 1:8 Une personne est considérée comme étant « *suitable* » ou « apte » pour une fonction spécifique lorsque:
- a) elle dispose des connaissances, de l'expérience et des compétences nécessaires (*expertise*);

¹ Loi du 25 avril 2014 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit, loi du 13 mars 2016 relative au statut et au contrôle des entreprises d'assurance ou de réassurance, Loi du 20 juillet 2022 relative au statut et au contrôle des sociétés de bourse, Loi du 11 mars 2018 relative au statut et au contrôle des établissements de paiement et des établissements de monnaie électronique, à l'accès à l'activité de prestataire de services de paiement, et à l'activité d'émission de monnaie électronique et à l'accès aux systèmes de paiement, Arrêté royal du 26 septembre 2005 relatif au statut des organismes de liquidation et des organismes assimilés à des organismes de liquidation et Règlement n° 909/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 concernant l'amélioration du règlement de titres dans l'Union européenne et les dépositaires centraux de titres.

² Le concept « expertise et honorabilité professionnelle » (*fit & proper*) doit donc être compris au sens large afin de pouvoir examiner si une personne dispose des qualités requises pour une fonction donnée; ce n'est le cas que lorsque cette personne dispose des qualités et caractéristiques nécessaires pour remplir avec satisfaction toutes les tâches et obligations liées à cette fonction.

- b) elle est professionnellement honorable sachant qu'une personne est considérée comme telle en l'absence d'éléments indiquant le contraire et lorsqu'il n'y a pas non plus de raison de mettre raisonnablement en doute la bonne réputation de la personne en question;
- c) elle est capable de consacrer un temps suffisant à l'exercice de sa fonction (investissement en temps);
- d) elle est capable de prendre ses propres décisions de manière raisonnée, objective et indépendante et ne fait pas l'objet de conflits d'intérêts qui pourraient avoir une incidence sur son comportement (indépendance d'esprit); et
- e) elle participe, lorsque la fonction concerne une personne qui sera membre d'un organe de gestion composé de plusieurs personnes, à la compréhension et la gestion collective des activités et des risques de l'établissement (aptitude collective).

1:9 D'un point de vue juridique, il est noté que les lois de contrôle parlent uniquement d'« honorabilité professionnelle » et d'« expertise ». La notion d'expertise telle que reprise dans les lois de contrôle doit s'entendre *sensu lato* dans la mesure où elle couvre non seulement l'expertise au sens strict (connaissances, expérience et compétences) mais également (i) un « comportement professionnel³ » dont découlent les critères d'indépendance d'esprit et d'investissement en temps et (ii) le critère relatif à l'aptitude collective qui porte lui sur les connaissances, expérience et compétences présente collectivement au niveau d'un organe. Dans un objectif de clarté, il est proposé dans le présent manuel de présenter les normes d'évaluation en cinq critères et non deux. La notion d'expertise doit donc s'entendre *sensu stricto*, sauf lorsqu'elle est utilisée dans le cadre de l'expression « *fit & proper* ».

1:10 Le contrôle d'aptitude se fonde sur les principes suivants:

- il faut au sein de l'établissement un cadre structuré pour évaluer l'aptitude des administrateurs, des dirigeants effectifs et des responsables de fonctions de contrôle indépendantes. Ce cadre doit être appliqué de manière cohérente;
- la BNB ou, le cas échéant, la BCE (ci-après, l'autorité de contrôle) exerce, en sa qualité d'autorité de contrôle prudentiel, son pouvoir d'appréciation en évaluant si les personnes candidates disposent des qualités requises. L'exercice de ce pouvoir doit être basé sur des données factuelles vérifiées et complètes et une évaluation tenant compte, notamment des principes de proportionnalité, d'impartialité, et de sécurité juridique, afin de conduire à une décision fondée.;
- l'aptitude individuelle et collective des personnes nommées doit faire l'objet d'une attention permanente de la part de l'établissement ainsi que de l'autorité de contrôle.

1.3 OBJECTIFS DU PRESENT MANUEL ET METHODOLOGIE

1:11 Avec le présent manuel, la BNB souhaite notamment:

- clarifier ce qu'elle entend par « expertise adéquate » et « honorabilité professionnelle », comme le définit la législation. Les établissements peuvent ainsi se baser sur ces normes pour définir plus précisément leurs propres évaluations d'aptitude;
- expliquer clairement ce qu'elle attend des établissements dans le domaine des évaluations d'aptitude individuelles et collectives;
- communiquer de manière transparente quant à sa politique d'aptitude afin d'apporter une sécurité juridique dans la mesure du possible tant sur le contenu que sur la procédure des évaluations d'aptitude;
- le cas échéant, fournir des précisions sur la manière dont il convient d'intégrer d'autres réglementations et documents de politique européens et internationaux pertinents dans l'évaluation d'aptitude. Dans ce cadre, le rôle de la BCE est également précisé, le cas échéant.

³ Le « comportement professionnel » porte sur le comportement observable, d'où ressortent, dans les activités quotidiennes, les normes et valeurs de l'exercice de la profession (l'éthique professionnelle). Il s'agit plus particulièrement du comportement requis pour garantir le respect de la réglementation applicable au secteur financier et, plus largement, pour protéger les intérêts de l'établissement et de sa clientèle, des homologues, des contreparties et des autres parties prenantes, ainsi que de l'ensemble de la communauté.

- 1:12 *In fine*, le présent manuel a également pour but de faire prendre conscience aux personnes visées qu'elles accomplissent une mission extrêmement importante, et qu'elles doivent contribuer à ce que les établissements respectent les obligations qui leur incombent. Elles doivent être conscientes de leur tâche et de leur responsabilité sociale et répercuter cette prise de conscience dans leur fonctionnement professionnel.
- 1:13 Le manuel vise à rassembler⁴ l'ensemble des documents de politique applicables en matière d'aptitude (réglementation européenne, législation belge, travaux parlementaires préparatoires, règlements, circulaires, normes internationales, etc.) et, au besoin, à en préciser la teneur. Le manuel précise également des thèmes qui ne font pas à proprement parler l'objet de documents de politique spécifiques. Par ailleurs, il va de soi que les documents de politique qui ne sont pas abordés dans le cadre du présent manuel restent d'application, et que le manuel ne porte aucunement préjudice aux compétences des autres autorités de contrôle (par exemple la FSMA) en matière d'aptitude.
- 1:14 Le manuel ne remplace en aucun cas les documents de politique sous-jacents. Lorsque ces derniers subissent des modifications, il en résultera une adaptation du manuel. Comme il s'agit en principe d'une publication en ligne, le manuel se veut un ouvrage en constante évolution, qui reste applicable au fil de ces modifications sans pour autant que son intitulé ou sa référence s'en trouvent modifiés comme c'est par exemple le cas pour les circulaires. Cela dit, les adaptations éventuelles seront toujours portées à la connaissance des établissements. Elles seront par ailleurs expliquées dans une rubrique spécifique, avec mention de la date de modification.
- 1:15 Le présent manuel est structuré en 5 chapitres qui sont axés sur le champ d'application *ratione personae* du manuel:
- le chapitre 1 reprend les principes de base du contrôle de l'aptitude et les éléments communs pour l'ensemble des secteurs;
 - le chapitre 2 explique les exigences d'aptitude applicables aux établissements de crédit d'importance significative soumis au contrôle direct de la BCE et aux compagnies financières (mixtes) qui les chapeautent;
 - le chapitre 3 explique les exigences d'aptitude applicables aux établissements de crédit (dit « LSI ») soumis au contrôle direct de la BNB, aux sociétés de bourse, aux établissements de paiement, aux établissements de monnaie électronique, aux banques dépositaires, aux dépositaires centraux de titres, aux organismes de support d'un dépositaire central de titres, aux contreparties centrales, à certaines compagnies financières (mixtes) et à certaines succursales;
 - le chapitre 4 explique les exigences d'aptitude applicables aux entreprises d'assurance et de réassurance, aux sociétés holdings d'assurance et aux compagnies financières mixtes;
 - le chapitre 5 précise les modalités d'utilisation des formulaires « *fit & proper* » actuellement en place.
- 1:16 Dans les chapitres 2, 3 et 4, le manuel aborde les sujets suivants: (i) le champ d'application; (ii) la délimitation des responsabilités en matière d'évaluation de l'aptitude; (iii) les directives en matière de critères d'évaluation de l'aptitude; (iv) les exigences organisationnelles liées à l'évaluation de l'aptitude, (v) l'évaluation d'aptitude par l'établissement financier; (vi) l'évaluation d'aptitude par l'autorité de contrôle, (vii) la responsabilité individuelle des administrateurs et (viii) l'évaluation d'aptitude dans le contexte de la résolution.

1.4 DEFINITIONS

- 1:17 Les termes utilisés dans le manuel ont la même signification que celle qui leur est donnée dans les réglementations sectorielles respectives. Par souci de clarté, nous reprenons ci-dessous la signification des notions les plus fréquemment utilisées dans le présent manuel⁵:
- 1:18 **Autorité de contrôle:** la Banque nationale de Belgique (BNB) ou la Banque Centrale Européenne (BCE) selon la répartition des compétences prévues par ou en vertu du Règlement « Mécanisme de Supervision Unique » en matière de contrôle des établissements de crédit.

⁴ Cf. l'encadré présent au début des chapitres 2, 3 et 4.

⁵ Il est aussi relevé que toute référence aux « risques » dans le présent manuel devrait aussi inclure les risques de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme, ainsi que les facteurs de risque environnementaux, sociaux et de gouvernance.

- 1:19 **Établissement financier (ou établissement):** terme générique désignant toute entreprise soumise au contrôle de la BNB (ou, le cas échéant, de la BCE) qui tombent dans le champ d'application du présent manuel.
- 1:20 **Fonctions de contrôle indépendantes:** fonctions d'audit interne, de compliance, de gestion des risques et la fonction actuarielle, s'agissant des entreprises d'assurance.
- 1:21 **Administrateurs:** tous les membres de l'organe légal d'administration d'un établissement financier, tant les administrateurs exécutifs que non exécutifs, qui définissent ensemble la politique générale et la stratégie de l'établissement (fonction stratégique).
- 1:22 **Administrateurs exécutifs:** membres de l'organe légal d'administration participant à la direction effective de l'établissement (fonction de gestion). Est notamment administrateur exécutif, le membre de l'organe légal d'administration qui est membre du comité de direction ou qui s'est vu déléguer la gestion journalière.
- 1:23 **Administrateurs non exécutifs:** membres de l'organe légal d'administration qui exercent le contrôle sur la direction effective (fonction de supervision).
- 1:24 **Dirigeants effectifs:** une personne participant à la direction effective de l'établissement⁶, c'est-à-dire:
- a) lorsqu'un comité de direction est institué, un membre du comité de direction et toute autre personne dont la fonction est située à un niveau hiérarchique immédiatement inférieur, pour autant que cette personne puisse exercer une influence directe et déterminante sur la direction de tout ou partie des activités de l'établissement, en ce compris les dirigeants de succursales à l'étranger;
 - b) lorsqu'un tel comité n'est pas institué, les personnes qui peuvent exercer une influence directe et déterminante sur la direction de tout ou partie des activités de l'établissement;
- 1:25 **Diversité:** désigne la situation où les caractéristiques des membres de l'organe légal d'administration, notamment leur âge, sexe, origine géographique⁷ et parcours éducatif et professionnel, diffèrent de telle manière à assurer une variété de points de vue au sein de l'organe légal d'administration.
- 1:26 **Petit établissement:** établissement qui emploie au maximum 25 personnes au moment de l'évaluation d'aptitude.

1.5 PRINCIPE DE PROPORTIONNALITE

- 1:27 Le principe de proportionnalité vise à faire correspondre de manière cohérente les dispositifs de gouvernance avec la nature des activités, la taille, le profil de risque et le modèle d'entreprise de chaque établissement et tient compte de chaque poste pour lequel une évaluation est réalisée, afin que les objectifs des obligations réglementaires soient effectivement atteints.
- 1:28 En matière d'évaluation d'aptitude, le principe de proportionnalité est susceptible de s'appliquer s'agissant, d'une part, des critères d'évaluation de l'aptitude et, d'autre part, des attentes organisationnelles liées au contrôle de l'aptitude.

1.5.1 VARIABLES DANS L'EVALUATION DES CRITERES D'APTITUDE

- 1:29 La proportionnalité trouve à s'appliquer en ce qui concerne trois des cinq critères d'évaluation de l'aptitude, à savoir: (i) l'expertise (connaissances, expérience et compétences); (ii) l'investissement en temps et (iii) l'aptitude collective.
- 1:30 Elle ne trouve jamais à s'appliquer en ce qui concerne l'évaluation de (i) l'honorabilité professionnelle et (ii) l'indépendance d'esprit. En tout état de cause, tous les membres de l'organe légal d'administration et les titulaires de fonctions de contrôle indépendantes doivent jouir d'une honorabilité suffisante et faire preuve d'honnêteté et d'intégrité, et tous les membres de l'organe légal d'administration doivent faire preuve d'indépendance d'esprit, quels que soient la taille et l'organisation interne de l'établissement, la nature, l'échelle et la complexité de ses activités ainsi que les fonctions

⁶ Cf. la définition de « direction effective » dans le Règlement de la BNB du 9 novembre 2021 sur les fonctions extérieures.

⁷ La notion d'origine géographique désigne la région dans laquelle une personne a suivi un parcours culturel, éducatif ou professionnel. Cette dimension est à prendre en compte en particulier pour les établissements évoluant au niveau international.

et responsabilités du poste spécifique, y compris les postes occupés dans des comités de l'organe légal d'administration.

1:31 Pour ce qui concerne les trois critères d'évaluation où la proportionnalité s'applique, ce principe se concrétise par la prise en compte de variables permettant, dans chaque cas concret, de réaliser une évaluation adaptée à la situation et au contexte. Cela a également pour conséquence qu'une personne qui est jugée apte pour une fonction donnée dans un établissement donné ne sera pas automatiquement apte pour exercer une fonction similaire dans un autre établissement.

1:32 Les deux variables suivantes sont en tout état de cause à distinguer:

a. Les caractéristiques de l'établissement concerné

1:33 En ce qui concerne les caractéristiques de l'établissement, il convient notamment de tenir compte des éléments suivants:

- a) la taille de l'établissement en termes de total du bilan, d'actifs des clients détenus ou gérés et/ou de volume des transactions traitées par l'établissement, de montant de provisions techniques (pour les entreprises d'assurance) ou de nombre de travailleurs;
- b) la forme juridique de l'établissement, notamment l'appartenance de l'établissement à un groupe;
- c) si l'établissement est coté ou non;
- d) le type d'activités et de services exercés par l'établissement;
- e) la situation géographique de l'établissement et la taille des activités qu'il exerce dans chaque juridiction;
- f) la stratégie et le modèle d'entreprise de l'établissement, la nature et la complexité des activités commerciales et la structure organisationnelle de l'établissement;
- g) la stratégie en matière de risque, l'appétence au risque et le profil de risque avéré de l'établissement, compte tenu également du résultat de l'évaluation annuelle de l'adéquation des fonds propres;
- h) l'autorisation pour les établissements d'utiliser des modèles internes pour mesurer les exigences de fonds propres, le cas échéant;
- i) le type de clients; et
- j) la nature et la complexité des produits, contrats ou instruments proposés par l'établissement.

b. La fonction (envisagée) de la personne concernée

1:34 C'est l'établissement qui évalue en premier lieu les connaissances, expériences et compétences requises pour une fonction donnée en son sein. Il est attendu de l'établissement qu'il réalise cet exercice avec rigueur et analyse le plus précisément possible les responsabilités qui sont liées à une fonction donnée et les connaissances, expérience et compétences qui sont requises pour cette fonction. Pour cela, l'établissement doit passer en revue les activités spécifiques de la fonction, sans attacher de l'importance au titre formel de la fonction. Dans certains cas, la législation impose elle aussi des exigences (par exemple à l'égard des membres du comité d'audit ou pour le membre de l'organe légal d'administration qui est désigné en qualité de haut dirigeant responsable de la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme).

1.5.2 FACTEURS D'AJUSTEMENT CONCERNANT LES ATTENTES ORGANISATIONNELLES

1:35 La proportionnalité trouve également à s'appliquer en ce qui concerne les exigences organisationnelles liées au contrôle d'aptitude. Ainsi, comme indiqué dans les orientations EBA/GL/2021/06 et les orientations de l'EIOPA sur le système de gouvernance, les petits établissements et les établissements considérés comme étant d'importance moins significative en application de la loi de contrôle applicable peuvent mettre en œuvre des politiques, procédures et processus plus simples et moins sophistiquées que les établissements considérés comme d'importance significative.

1:36 Pour plus d'informations concernant les implications de la mise en œuvre du principe de proportionnalité sur le plan organisationnel pour ce qui concerne le contrôle d'aptitude, il est renvoyé aux manuels de gouvernance propres à chaque secteur.

1.6 FACTEURS DE PONDERATION DANS LE PROCESSUS D'EVALUATION DE L'APTITUDE

1:37 Les informations disponibles pouvant étayer un dossier d'aptitude sont toujours utilisées et pondérées par l'autorité de contrôle en fonction de leur pertinence et de leur importance par rapport aux responsabilités qui sont ou seront celles de la personne concernée. Plusieurs facteurs de pondération permettent de ne pas accorder la même importance à tous les éléments du dossier. Sans préjudice de facteurs de pondération plus spécifiques, l'autorité de contrôle (BNB/BCE) prend systématiquement en compte les facteurs de pondération généraux suivants:

1.6.1 LA GRAVITE DES FAITS A LA LUMIERE DES OBJECTIFS DU CONTROLE PRUDENTIEL

1:38 L'appréciation des faits se fait en tenant compte de l'intérêt général que poursuit l'autorité de contrôle dans le cadre de sa surveillance. Pour mesurer l'impact d'un fait, les circonstances concrètes entourant celui-ci sont à prendre en considération, de même que la gravité intrinsèque des faits, la preuve éventuelle d'une réhabilitation, etc.

1.6.2 L'ANCIENNETE DES FAITS

1:39 Avec le temps, l'importance des faits peut s'amenuiser. Vu le temps écoulé entre la survenance des faits et le moment où a lieu l'évaluation de l'aptitude et si des faits survenus entre-temps démontrent une évolution dans l'aptitude de la personne concernée, on accordera en principe moins ou peu d'importance à des faits entre-temps désuets.

1:40 Pour ce qui concerne les interdictions professionnelles, l'article 20 § 2 de la loi bancaire stipule qu'elles s'appliquent pour une durée de 20 ans en cas d'emprisonnement de plus de 12 mois et de 10 ans pour les autres peines de prison et amendes, ainsi qu'en cas de sursis.

1:41 Les informations à communiquer à l'autorité de contrôle sur les procédures pénales, administratives et civiles doivent néanmoins toujours inclure toutes les procédures pertinentes pour le contrôle d'aptitude, même si elles remontent à plus de 10 ou 20 ans ou si la personne concernée a fait l'objet d'une réhabilitation. Il revient à l'autorité de contrôle d'évaluer la pertinence des faits et des informations reçues au regard de l'objectif de la mission de contrôle prudentiel dont elle est investie et de décider de prendre ou pas ces éléments en considération dans son appréciation.

1.6.3 L'ATTITUDE ET/OU LA MOTIVATION DE LA PERSONNE CONCERNEE PAR RAPPORT AUX FAITS

1:42 Une attitude correcte, une motivation plausible, crédible et étayée de l'établissement et de la personne concernée constituent des éléments favorables dans le cadre de la pondération des informations. À partir de l'attitude, de la motivation et des explications de la personne concernée, il est possible de déterminer la façon dont elle évalue les faits, dont elle évalue l'incidence de son comportement sur les critères d'aptitude ou si elle a tiré des leçons. Si l'information porte sur des faits qui ne sont pas liés de manière inhérente à la personne même (mais par exemple à une société au sein de laquelle la personne opérait), la personne doit être à même d'exposer correctement son implication au regard des faits concernés.

1.6.4 LA COMBINAISON D'INFORMATIONS DISPONIBLES

1:43 Si plusieurs informations concernant une même personne sont disponibles, elles seront pondérées à la lumière de leur combinaison mutuelle et/ou du mode de fonctionnement qu'elles génèrent.

1:44 Une vue d'ensemble globale des antécédents et des informations disponibles permet d'obtenir une image précise et moins statique du fonctionnement de la personne. La combinaison des informations donne une idée du mode de fonctionnement et/ou de négligence d'une personne et peut conduire à la conclusion que l'intéressé n'est pas (ou plus) considéré comme étant apte ou doit améliorer son expertise sur un point bien précis.

2. Exigences d'aptitude applicables aux établissements d'importance significative soumis au contrôle direct de la BCE en vertu du règlement MSU

Cadre réglementaire:

1. Articles 4 et 6 du règlement MSU⁸
2. Articles 93 et 94 du règlement-cadre MSU⁹
3. Articles 3 83°, 11, 19, 20, 21, 27-31, 60, 61, 62, 62/1, 72, 86, 168 et 212 de la loi bancaire¹⁰
4. Arrêté royal du 8 février 2022 portant approbation du règlement de la Banque nationale de Belgique du 9 novembre 2021 concernant l'exercice de fonctions extérieures par les dirigeants et les responsables d'une fonction de contrôle indépendantes d'entreprises réglementées
5. Arrêté royal du 15 avril 2018 portant approbation du règlement de la Banque nationale de Belgique du 6 février 2018 relatif à l'expertise des responsables de la fonction de compliance
6. Communication NBB_2022_19 du 12 juillet 2022 concernant l'exercice de fonctions extérieures par les dirigeants et responsables de fonctions de contrôle d'entreprises réglementées
7. Circulaire NBB_2021_27 du 16 novembre 2021 transposant les orientations de l'EBA du 2 juillet 2021 sur l'évaluation de l'aptitude des membres de l'organe de direction et des titulaires de postes clés (EBA/GL/2021/06)
8. Communication NBB_2021_04 du 19 janvier 2021 concernant le projet HIVE et la numérisation du processus « *fit & proper* »
9. Circulaire NBB_2018_25 du 18 septembre 2018 concernant l'aptitude des administrateurs, membres du comité de direction, responsables de fonctions de contrôle indépendantes et dirigeants effectifs d'établissements financiers (circulaire qui introduit le présent manuel)
10. Circulaire NBB_2017_21 du 7 juillet 2017 concernant les prêts, crédits et garanties aux dirigeants, actionnaires et personnes apparentées
11. Manuel de gouvernance pour le secteur bancaire (nouvelle version de 2022)
12. Orientations de l'ABE du 2 juillet 2021 en matière d'évaluation de l'aptitude des membres de l'organe de direction et des titulaires de postes clés (EBA/GL/2021/06)
13. Orientations de l'ABE du 2 juillet 2021 sur la gouvernance interne (EBA/GL/2021/05)
14. Guide MSU relatif à l'évaluation de l'honorabilité et de la compétence de décembre 2021
15. Principes du Basel Committee on Banking Supervision (BCBS): principes 2 et 4

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.

⁹ 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.

¹⁰ Loi du 25 avril 2014 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit.

- 2:1 Les directives 2013/36/UE¹¹ (« CRD ») et 2014/65/UE¹² (« MIFID ») contiennent différentes dispositions qui confèrent à l'Autorité Bancaire Européenne (ABE) la compétence d'adopter des orientations relatives aux critères d'aptitude individuels et collectifs des membres de l'organe légal d'administration, des dirigeants effectifs et des titulaires de postes clés au sein des établissements de crédit, des entreprises d'investissement, des compagnies financières et des compagnies financières mixtes.
- 2:2 Dans ce cadre, l'ABE a publié, le 2 juillet 2021, les orientations EBA/GL/2021/06, qu'il convient d'appliquer à partir du 31 décembre 2021. Dans l'exercice de son contrôle des critères d'aptitude, la BNB se fondera sur ces orientations. Sauf indication contraire expresse, les établissements visés doivent donc, en guise d'interprétation et de précision des dispositions légales sur les critères d'aptitude, appliquer ces orientations et les respecter. Ceci est expliqué dans la circulaire NBB_2021/27 du 16 novembre 2021 qui transpose ces orientations.
- 2:3 Par ailleurs, la BCE a également publié en décembre 2021 une nouvelle version du guide relatif à l'évaluation de l'honorabilité et de la compétence (« guide MSU »), qui vise à harmoniser l'utilisation des critères applicables à l'évaluation de l'aptitude et à établir ainsi des pratiques prudentielles communes aux Etats membres participants. La BNB et la BCE se fonderont également – dans le cadre du mécanisme de surveillance unique – sur ce guide MSU, et recommanderont aux établissements concernés d'en tenir compte.

2.1 CHAMP D'APPLICATION

2.1.1 ETABLISSEMENTS VISES ET CONTROLE MSU

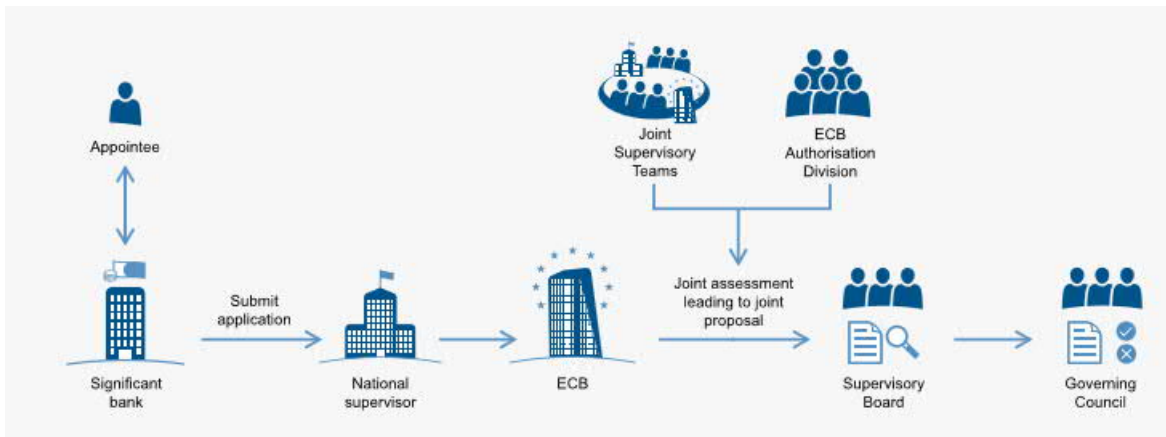
- 2:4 Le présent chapitre s'applique aux établissements de crédit d'importance significative¹³ et autres établissements (en l'espèce les compagnies financières (mixtes)¹⁴), qui, en vertu de l'article 6, paragraphes 4 et 5, point b), du règlement MSU, sont soumis au contrôle direct de la BCE. Il sert de document de référence pour les évaluations d'aptitude réalisées tant dans le cadre de nominations d'administrateurs, de dirigeants effectifs et de responsables de fonctions de contrôle indépendantes que dans le cadre de changements de participations qualifiées.
- 2:5 L'application des critères d'aptitude à ces établissements s'effectue conformément aux règles du « mécanisme de surveillance unique » (ci-après « MSU »). Concrètement, bien que la BCE soit compétente pour les établissements d'importance significative, il revient aux autorités compétentes nationales d'assister la BCE dans ses activités de surveillance. C'est dans ce cadre, que les services de la BNB interviennent au sein des *Joint Supervisory Teams* et sont amenés, dans certains cas, à être le premier interlocuteur des établissements. Tenant compte de ce mode de fonctionnement, le terme « autorité de contrôle » fait référence à la BCE en sa qualité d'autorité responsable de la supervision directe de l'établissement concerné et/ou, le cas échéant, à la BNB lorsqu'elle assiste la BCE dans le cadre du mécanisme précité.
- 2:6 Les principales étapes de la procédure d'aptitude pour les établissements d'importance significative et la collaboration entre les autorités de contrôle concernées peuvent se résumer comme suit (schéma provenant du site web de la BCE qui donne une vue globale mais ne constitue pas une vue exhaustive du processus « fit & proper »):

¹¹ 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.

¹² Directive 2014/65/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 concernant les marchés d'instruments financiers et modifiant la directive 2002/92/CE et la directive 2011/61/UE.

¹³ Les établissements d'importance significative auxquels il est fait référence ici sont ceux qui répondent à au moins un des critères d'importance définis dans le Règlement MSU. La liste des établissements soumis à la surveillance directe de la BCE peut être consultée sur le lien suivant: <https://www.bankingsupervision.europa.eu/banking/list/who/html/index.en.html>. L'attention est attirée sur le fait que cette notion est différente de celle belge reprise à l'article 3, 30° de la loi bancaire.

¹⁴ Plus précisément, les présentes règles en matière d'aptitude sont, en vertu de l'article 212 de la loi bancaire, applicables aux compagnies financières (mixtes) de droit belge. L'article 212 rend en effet applicable à toutes les compagnies financières (mixtes) l'article 60 de la loi bancaire relatif aux évaluations « fit & proper ». En outre, l'article 168, §1 rend également applicable aux compagnies financières approuvées ou désignées qui sont à la tête d'un groupe ou sous-groupe certains autres aspects de la gouvernance tel qu'explicité dans le manuel de gouvernance de la BNB.



2: 7 *In fine*, la décision est prise par la BCE et le processus pour y arriver prend généralement plusieurs semaines (cf. la section 2.6.2. Procédure d'évaluation). Pour plus d'informations concernant la répartition des compétences entre la BNB et la BCE, il est renvoyé à l'adresse suivante: <https://www.bankingsupervision.europa.eu/banking/tasks/authorisation/html/index.en.html>.

2.1.2 PERSONNES VISEES

2:8 Le présent chapitre traite de la portée et de l'évaluation d'aptitude individuelle et, le cas échéant, collective des personnes qui exercent ou souhaitent exercer les fonctions suivantes:

- administrateur;
- dirigeant effectif ¹⁵; et
- responsable de fonction de contrôle indépendante ¹⁶.

2:9 Concernant les dirigeants effectifs « N-1 » (dirigeants qui exercent une influence directe et déterminante sur la direction de l'établissement mais qui ne sont pas membres du comité de direction) autres que les dirigeants de succursale, l'autorité de contrôle ne doit pas donner d'autorisation à leur égard. Cela ne signifie naturellement pas que ces personnes ne doivent pas disposer de l'expertise et de l'honorabilité professionnelle requises pour exercer leur fonction. Les principes du présent chapitre leur sont applicables mais, comme l'autorité de contrôle ne réalisera pas d'évaluation, les établissements ne doivent pas l'informer par voie des formulaires auxquels il est fait référence au chapitre 5 du présent manuel. Pour de plus amples informations sur ce sujet, il est fait référence aux dispositions relatives à l'évaluation de l'aptitude des responsables de fonctions clés énoncées dans les orientations EBA/GL/2021/06.

2.1.3 CONTEXTE TRANSFONTALIER

2:10 Pour appliquer le présent chapitre dans un contexte transfrontalier, il convient de faire une distinction entre les trois situations suivantes:

a) Etablissements de l'Espace Economique Européen qui opèrent en Belgique par la voie d'une succursale ou dans le cadre de la libre prestation de services => Le présent chapitre ne s'applique pas aux dirigeants des établissements de l'Espace Economique Européen qui opèrent en Belgique par la voie d'une succursale ou dans le cadre de la libre prestation de services.

b) Etablissements belges qui opèrent à l'étranger par la voie d'une succursale => Le présent chapitre s'applique aux dirigeants de succursales et responsables locaux des fonctions de contrôle indépendantes des succursales d'établissements agréés en Belgique opérant à l'étranger par la voie d'une succursale (article 86 de la loi bancaire).

¹⁵ S'agissant des membres du comité de direction, ils sont visés qu'ils soient administrateurs ou pas. Pour rappel, dans certains types de holdings, un comité de direction composé d'administrateurs et de dirigeants non-membres de l'organe légal d'administration est autorisée: cf. l'article 212 de la loi bancaire. L'article 26, alinéa 2, 2° prévoit aussi la possibilité de demander une dérogation similaire pour les établissements de crédit en fonction de leur taille et de leur profil de risques.

¹⁶ L'évaluation doit concerner le plus haut responsable de la fonction de contrôle indépendante.

c) *Etablissements relevant du droit d'un Etat non membre de l'Espace Economique Européen qui opèrent en Belgique par la voie d'une succursale => Le présent chapitre s'applique aux dirigeants des succursales établies en Belgique d'un établissement relevant du droit d'un État non membre de l'Espace économique européen et au responsable de la fonction compliance de ces succursales (article 335 de la loi bancaire).*

2.1.4 CONTEXTE DE GROUPE

- 2:11 Conformément à l'article 109, alinéas 2 et 3, de la directive CRD IV, tel que transposé à l'article 168 de la loi bancaire, l'établissement consolidant veille à la mise en œuvre d'une politique de groupe cohérente et intégrée pour l'évaluation de l'aptitude (et son respect) auprès de toutes les filiales incluses dans la consolidation prudentielle. La concrétisation de ces obligations est précisée dans les orientations EBA/GL/2021/06 (§§ 117 à 122).
- 2:12 Tant au niveau de la société mère belge qu'au niveau de toutes les filiales belges réglementées, les personnes visées doivent être aptes pour la fonction qu'elles exercent et doivent donc répondre aux normes d'évaluation de l'aptitude. Lorsqu'une personne exerce une fonction nécessitant une évaluation de l'aptitude au niveau tant de la société mère que de la filiale, il s'agit d'évaluations distinctes.

2.2 DÉLIMITATION DES RESPONSABILITÉS EN MATIÈRE D'ÉVALUATION DE L'APTITUDE

2.2.1 RESPONSABILITÉ DE L'ÉTABLISSEMENT ET DE LA PERSONNE FAISANT L'OBJET DE L'ÉVALUATION

- 2:13 Il incombe avant tout à l'établissement d'évaluer l'aptitude des personnes qui exercent une fonction requérant une évaluation de l'aptitude. L'établissement doit communiquer à l'autorité de contrôle les résultats de son évaluation de l'aptitude, en ce compris l'évaluation d'aptitude de la composition collective de l'organe légal d'administration. À cet égard, il est également renvoyé aux informations et à la documentation en annexe III aux orientations EBA/GL/2021/06.
- 2:14 L'organe légal d'administration est responsable de la politique de recrutement, du processus de sélection et de la politique d'initiation et de formation propre à encadrer entre autres ces évaluations d'aptitude. Le comité de nomination doit, conformément à l'article 31 de la loi bancaire, contribuer activement à la prise de responsabilité de l'établissement en ce domaine, et élaborer une politique en matière d'aptitude et de diversité ainsi que des règles internes adéquates pour l'évaluation d'aptitude individuelle et collective. Il appartient par ailleurs à la fonction de *compliance* de l'établissement de veiller au respect des exigences légales et réglementaires en matière d'aptitude et de diversité.
- 2:15 Tant l'établissement que la personne qui fait l'objet de l'évaluation d'aptitude doivent veiller à ce que les informations fournies à l'autorité de contrôle soient complètes et exactes.

2.2.2 RESPONSABILITÉ DE L'AUTORITÉ DE CONTRÔLE

- 2:16 Quand une nouvelle personne est jugée apte par l'établissement, l'autorité de contrôle examine l'information nécessaire et effectue une évaluation qui, le cas échéant, conduira à l'approbation finale de la nomination de la personne. L'autorité de contrôle se basera, pour sa propre évaluation, en premier lieu sur les informations fournies par la personne concernée et par l'établissement. Ces informations sont collectées principalement au moyen de formulaires standard spécialement destinés à cet effet (voir chapitre 5 du présent manuel). L'autorité de contrôle est bien entendu libre de demander des informations complémentaires et, le cas échéant, d'interviewer la personne concernée.

2.2.3 RESPONSABILITÉ EN MATIÈRE D'ÉVALUATION D'APTITUDE SUR UNE BASE CONTINUE

- 2:17 L'exigence légale de disposer en permanence de personnes ayant l'aptitude requise pour les fonctions requérant une évaluation de l'aptitude constitue une obligation à laquelle les établissements doivent se conformer de manière continue. Les personnes concernées doivent « être » à tout moment compétentes et professionnellement honorables. Les modalités concrètes de la surveillance continue de l'aptitude seront examinées plus en détail dans la suite du présent chapitre.

2:18 Toutefois, en ce qui concerne les responsabilités respectives des parties concernées pour ce qui est d'assurer le caractère continu des exigences d'aptitude, les dispositions suivantes s'appliquent:

Personne concernée

2:19 Dans les formulaires standard à compléter par la personne concernée et l'établissement, il est prévu que la personne concernée déclare mettre tout en œuvre pour se conformer en permanence aux normes d'aptitude dans le cadre de la fonction qu'elle exerce déjà ou qu'elle envisage d'exercer.

2:20 Les personnes qui sont déjà en fonction doivent informer sans délai l'établissement de tout événement susceptible d'influencer l'évaluation de leur aptitude (cf. chapitre 5).

Etablissement

2:21 Quand un établissement estime que des doutes pourraient surgir quant à l'expertise et à l'honorabilité professionnelle d'une personne en fonction ou de l'aptitude collective d'un organe de l'établissement, il lui appartient de prendre des mesures au plus vite pour trouver une solution. L'établissement doit aussi – conformément à l'article 94, paragraphe 1, du règlement-cadre MSU et à l'article 60, § 4, de la loi bancaire - en avvertir immédiatement l'autorité de contrôle.

2:22 Afin de garantir une aptitude permanente des personnes visées, l'autorité de contrôle recommande ce qui suit:

- Lors d'une entrée en fonction, il importe que l'établissement demande à la personne concernée une déclaration écrite dans laquelle elle confirme qu'elle respectera sans réserve les normes d'aptitude en vigueur pour cette fonction et qu'elle communiquera immédiatement tout élément d'information pertinent susceptible d'influencer l'évaluation de son aptitude.
- Il est indiqué de rappeler tous les ans cette déclaration à la personne concernée. Ainsi, l'établissement peut, sur une base annuelle, demander explicitement aux personnes concernées si elles ont eu connaissance de changements pertinents en rapport avec l'évaluation de leur aptitude.

2:23 Comme le secteur financier est en perpétuel mouvement, la formation permanente est une condition nécessaire mais a priori pas suffisante pour satisfaire en permanence à l'exigence d'expertise. Il est attendu de l'établissement qu'il fasse le nécessaire pour mettre en place une formation permanente qui soit adéquate et pertinente.

Autorité de contrôle

2:24 L'expertise et l'honorabilité professionnelle des personnes soumises à l'évaluation d'aptitude fait l'objet d'une attention permanente de la part de l'autorité de contrôle. Quand celle-ci a connaissance d'éléments qui soulèvent des doutes quant à l'aptitude d'une personne en fonction, elle procédera immédiatement à un examen plus approfondi et, au besoin, à une nouvelle évaluation.

2.3 DIRECTIVES EN MATIÈRE DE CRITERES D'EVALUATION DE L'APTITUDE

2:25 La présente section donne des directives, qui ne se veulent pas exhaustives, sur la façon dont les critères d'évaluation d'aptitude doivent concrètement être mis en œuvre. Le grand principe à garder à l'esprit est que l'évaluation d'aptitude requiert un examen approfondi des informations récoltées en vue d'obtenir, une image la plus complète et fidèle possible de l'aptitude d'une personne pour une fonction déterminée.

2:26 Les critères à prendre en compte sont les suivants: (i) l'expertise qui couvre les connaissances, l'expérience et les compétences; (ii) l'honorabilité professionnelle; (iii) l'indépendance d'esprit; (iv) l'investissement en temps; et (v) l'aptitude collective.

2.3.1 EXPERTISE

2:27 Dans le cadre de l'évaluation de l'aptitude, la notion d'expertise *sensu stricto*¹⁷ englobe plusieurs éléments, à savoir: des connaissances, de l'expérience et des compétences (« *skills* »). Ces trois éléments sont complémentaires, et l'analyse de chacun d'entre eux permet d'obtenir une image globale de l'expertise d'une personne déterminée. Une personne qui dispose par exemple des connaissances requises pour une fonction donnée mais qui n'est pas en mesure de les transmettre et de les mettre en œuvre dans l'établissement n'a pas l'expertise requise.

2.3.1.1 Connaissances

2:28 On entend par « connaissances » tout ce qu'une personne sait, tout ce qu'elle a acquis. Les connaissances peuvent en principe être apprises, par exemple grâce à des études, des formations ou « sur le tas ».

2:29 Indépendamment des connaissances et de l'expérience spécifiques requises pour une fonction donnée, toutes les personnes qui sont soumises au contrôle d'aptitude doivent en principe disposer des connaissances théoriques de base dans les domaines suivants:

1. l'activité bancaire et les marchés financiers;
2. le cadre réglementaire et les exigences légales qui s'appliquent à l'établissement concerné;
3. le planning stratégique et la compréhension de la stratégie d'entreprise d'un établissement;
4. la gestion des risques (identification, estimation, suivi, contrôle et modération des principaux risques d'un établissement);
5. la comptabilité et son contrôle;
6. la gouvernance et le contrôle interne; et
7. l'interprétation d'informations financières et, sur cette base, l'identification de questions importantes ainsi que de contrôles et de mesures appropriés.

2:30 Le suivi réussi d'une formation pertinente et la possession d'une expérience professionnelle pertinente peuvent être pris en compte. La « formation pertinente » doit être interprétée au sens large. Outre l'obtention de diplômes (universitaires et équivalents), il faut aussi tenir compte des formations en entreprise.

2:31 Une attention particulière doit être consacrée au niveau et à la nature de l'enseignement suivi ainsi qu'à la pertinence du contenu en rapport avec le secteur financier. En règle générale, des formations qui portent sur le secteur financier (bancaire, finances, assurance), l'économie, le droit, la gestion d'entreprise, le management, l'IT, le marketing et les méthodes quantitatives peuvent être considérées comme pertinentes.

2:32 Lorsqu'il est question de la nomination du dirigeant effectif qui sera désigné Haut dirigeant responsable de la prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme¹⁸, il est attendu que celui-ci démontre qu'il a des connaissances spécifiques en ce qui concerne la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme (LBC/FT) ainsi que les politiques, les contrôles et les procédures en matière de LBC/FT. Cette personne doit avoir une bonne connaissance

¹⁷ Comme indiqué en introduction, la notion d'expertise au sens large couvre également, d'un point de vue juridique, le concept de « comportement professionnel » et donc les critères d'évaluation relatifs à l'indépendance d'esprit, l'investissement en temps, et l'aptitude collective. Néanmoins, dans un objectif de clarté, il est proposé de traiter ces critères d'évaluation de manière séparée.

¹⁸ Pour rappel, conformément à l'article 9, §1 de la loi du 18 septembre 2017 relative à la prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme et à la limitation de l'utilisation des espèces, le Haut dirigeant responsable de la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme a pour mission spécifique de veiller à ce que les mesures organisationnelles en matière d'anti-blanchiment soient adoptées et mises en œuvre. Il est noté que cette désignation s'inscrit dans le cadre de la répartition des tâches au sein du comité de direction et ne diminue en rien la responsabilité du comité de direction.

des risques de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme auxquels l'établissement est exposé en raison de son modèle d'entreprise.

2.3.1.2 Expérience

- 2:33 On entend par « expérience professionnelle pertinente » l'expérience qui a été acquise dans un environnement de travail et qui, sur le plan du contenu, montre des similitudes ou des points communs avec le type d'établissement et/ou le type de fonction qu'exerce ou souhaite exercer la personne concernée.
- 2:34 Pour déterminer dans quelle mesure des fonctions exercées antérieurement contribuent à l'existence d'une « expérience professionnelle pertinente » ou au contraire l'empêchent, il convient de prendre en considération les facteurs suivants:
- La nature du poste occupé et son niveau hiérarchique;
 - l'exercice de ces fonctions au sein du même établissement ou du groupe;
 - la période pendant laquelle l'expérience a été acquise (durée de la [des] fonction[s] exercée[s]);
 - la nature, la complexité et la structure organisationnelle de l'établissement dans lequel une fonction a été exercée;
 - les connaissances acquises dans la fonction; et
 - le nombre de subordonnés.
- 2:35 Pour ce qui concerne les fonctions d'administrateur et de dirigeant effectif, l'autorité de contrôle procède à l'évaluation sur la base des différents seuils prévus dans le guide MSU, lesquels seuils varient selon la fonction visée:
- CEO (Président du comité de direction): 10 ans d'expérience pratique récentes¹⁹, dans des domaines liés aux services bancaires ou financiers. Cette expérience doit comprendre une proportion importante de fonctions de direction de haut niveau²⁰;
 - Dirigeant effectif: 5 ans d'expérience pratique récente, dans des domaines liés aux services bancaires ou financiers. Cette expérience doit avoir été acquise dans le cadre de fonctions de direction de haut niveau;
 - Président de l'organe légal d'administration: 10 ans d'expérience pratique récente et pertinente²¹. Cette expérience doit comprendre une proportion importante de fonctions de direction de haut niveau;
 - Administrateur non-exécutif: 3 ans d'expérience pratique récente et pertinente dans le cadre de fonctions de direction²². Une expérience pratique acquise dans le secteur public ou universitaire peut aussi être considérée comme pertinente.
- 2:36 Si ces seuils sont atteints, l'intéressé est supposé disposer d'une expérience suffisante, sauf indices en sens contraire. Si ces seuils ne sont pas atteints, l'intéressé peut toujours être considéré comme apte, à condition que cette aptitude soit suffisamment étayée et motivée par l'établissement. Il est renvoyé à cet égard au guide MSU qui prévoit une évaluation en 2 étapes et donne des exemples de justifications acceptables pour déroger aux seuils mentionnés ci-dessus.
- 2:37 A cet égard, il est relevé qu'un membre de l'organe légal d'administration dans sa fonction de surveillance qui n'atteint pas les seuils requis peut néanmoins être considéré comme apte si (i) le membre possède une expérience ou une expertise qui répond aux besoins spécifiques de l'établissement (par exemple, une expérience dans le domaine des technologies de l'information ou des risques liés au climat ou à l'environnement); (ii) le membre et l'établissement s'engagent à

¹⁹ D'après le guide MSU, l'expérience pratique doit dater de moins de deux ans. Il est noté que l'exercice de plusieurs fonctions de courte durée (par exemple le remplacement temporaire d'une personne) ne permet pas de conclure automatiquement à une expérience professionnelle pertinente suffisamment longue.

²⁰ En principe, « N-1 » par rapport au comité de direction.

²¹ Le champ d'application de la notion d'expérience pertinente est plus large pour un administrateur non-exécutif qu'un dirigeant effectif.

²² Niveau « N-1 » ou « N-2 ».

entreprendre la formation nécessaire pour pallier au manque d'expérience identifié; et (iii) le membre remplit toutes les autres conditions d'aptitude.

2:38 Pour ce qui concerne les responsables de fonctions de contrôle indépendantes, l'expérience professionnelle pertinente doit, en fonction de la nature et de la complexité des activités, de la taille, du profil de risques et de la structure organisationnelle de l'établissement, en principe, couvrir une période de minimum 5 ans d'expérience pratique récente.

2:39 Un régime spécifique est prévu pour le responsable de la fonction de Compliance²³.

2.3.1.3 Compétences

2:40 Les « compétences » (« *skills* ») se réfèrent à ce qu'un individu est capable de faire. Elles servent à adopter un comportement précis dans certaines situations (par exemple dans des processus de négociation, lors d'une prise de décision). Les compétences peuvent être apprises, tout comme les connaissances.

2:41 Il appartient, en premier lieu, à l'établissement de déterminer les compétences nécessaires pour une fonction donnée. Il importe de tenir compte ici des variables qui sont expliquées dans la section relative à la proportionnalité dans l'introduction du présent manuel .

2:42 On peut citer les exemples suivants:

- si l'on évalue les compétences d'un candidat à la fonction de responsable en gestion des risques (*Chief Risk Officer* - CRO), il faudra accorder une attention particulière à l'indépendance de son jugement ainsi qu'à sa capacité de résister / s'opposer dans le cadre de la prise de décision;
- si l'on évalue les compétences d'un candidat à la fonction de président du conseil d'administration, l'accent devra avant tout être mis sur l'aptitude à présider des réunions et à élaborer une stratégie;
- si l'on évalue les compétences d'un administrateur non exécutif, il faudra accorder une attention particulière à sa capacité de mettre à l'épreuve les administrateurs exécutifs.

2:43 L'annexe II aux orientations EBA/GL/2021/06 comprend une liste non exhaustive de compétences pertinentes que les établissements devraient prendre en compte dans l'évaluation de l'aptitude. Il ne s'agit pas pour l'autorité de contrôle d'évaluer les compétences une à une; l'évaluation portera plutôt sur la manière dont l'établissement a pris en compte la composante « compétences » dans son processus interne d'évaluation du candidat (par exemple en organisant des « assessments »). La composante « compétences » peut également être abordée lors d'un entretien.

2.3.2 HONORABILITÉ PROFESSIONNELLE

2:44 L'honorabilité professionnelle d'une personne est liée à son intégrité et à son honnêteté. Il s'agit d'une caractéristique qui peut être concrètement analysée en se basant sur les actions passées d'une personne. Plus spécifiquement, les antécédents de la personne permettent de vérifier si l'on peut raisonnablement supposer qu'elle accomplira la tâche qui lui est confiée de manière honnête, loyale, éthique et intègre.

²³ Sans préjudice des principes énoncés dans le présent manuel, les exigences spécifiques en matière de connaissance et d'expérience appropriées dans le chef des responsables de la fonction de compliance sont déterminées par le règlement de la BNB du 6 février 2018 relatif à l'expertise des responsables de la fonction de compliance (art. 2). Il s'agit plus précisément des exigences suivantes:

- disposer d'un minimum de trois ans d'expérience pertinente;
- être titulaire d'une maîtrise (sauf exemption sur la base de l'expérience pratique et des connaissances);
- avoir réussi un examen auprès d'une entreprise dont les examens sont reconnus par la BNB et la FSMA et, une fois l'examen réussi, participer à un programme de formation auprès d'une entreprise de formation reconnue par la FSMA, sur avis de la BNB, d'une durée minimale de 20 heures tous les trois ans.

Pour satisfaire en permanence à l'exigence en matière de connaissances, les responsables de la fonction de compliance participent, une fois leur nomination acquise, à un programme de formation d'une durée minimale de 40 heures tous les trois ans. Les exigences en matière de formation permanente sont précisées dans la note explicative relative au règlement précité et à la communication FSMA_2018_05 du 8 mai 2018 concernant la formation permanente des compliance officers.

2:45 Il y a lieu d'établir une distinction entre l'interdiction professionnelle, laquelle constitue un automatisme (pas de compétence d'appréciation par l'autorité de contrôle) et l'évaluation plus large de l'honorabilité professionnelle à laquelle s'applique en revanche le pouvoir d'appréciation de l'autorité de contrôle. Il existe toutefois un lien entre les deux, en ce sens que, dans des situations spécifiques qui ne relèvent pas d'une interdiction professionnelle, l'autorité de contrôle peut faire usage de son pouvoir d'appréciation d'une manière à ce point stricte que cela aboutit à une situation comparable à une interdiction professionnelle (refus « quasi-automatique »).

2.3.2.1 Interdiction professionnelle

2:46 L'article 20 de la loi bancaire contient une liste de condamnations qui, quand une personne les encourt, ont pour conséquence que, pendant une période bien déterminée, cette personne ne peut plus exercer les fonctions d'administrateur, de dirigeant effectif ou de responsable d'une fonction de contrôle indépendante. L'autorité de contrôle ne peut accorder aucune dérogation ni régime d'exception à cet égard.

2.3.2.2 Pouvoir d'appréciation de l'autorité de contrôle

2:47 L'évaluation de l'honorabilité professionnelle d'une personne ne peut toutefois pas se limiter à la seule absence d'interdictions professionnelles. La notion de l'honorabilité doit être comprise au sens large, c'est-à-dire dans le sens où tout antécédent pertinent peut affecter l'honorabilité professionnelle d'une personne. L'action pénale et l'intervention de l'autorité de contrôle en qualité d'autorité administrative sont indépendantes l'une de l'autre en ce qu'elles poursuivent des objectifs distincts et peuvent donc déboucher sur une appréciation différente des faits. L'évaluation de l'honorabilité professionnelle ne fait pas nécessairement corps avec la qualification pénale des actes ou agissements ou avec l'issue de la procédure pénale. En effet, elle ne repose pas sur la notion de « culpabilité » au sens pénal du terme, mais sur l'appréciation des faits et des agissements, l'objectif étant de déterminer si les personnes soumises au contrôle d'aptitude disposent effectivement des qualités requises pour assumer leur fonction et les responsabilités qui y sont liées.

2:48 Sur la base du formulaire standard exposé au chapitre 5 du présent manuel et des précisions fournies en la matière dans le guide MSU, les établissements peuvent identifier à quels éléments il est nécessaire d'accorder une attention particulière dans le cadre d'une évaluation de l'honorabilité professionnelle.

a. Antécédents relevant de la liste d'infractions pour l'interdiction professionnelle

2:49 Il faut par ailleurs réserver la même suite à la reconnaissance de culpabilité, sans qu'aucune condamnation n'ait été formellement prononcée par l'instance compétente en la matière, qu'à une condamnation en tant que telle. La personne impliquée ne peut en effet pas être considérée comme revêtant l'honorabilité professionnelle requise. Concrètement, cela signifie par exemple qu'une suspension du prononcé (avec reconnaissance de culpabilité) est traitée de la même manière qu'une condamnation.

2:50 En ce qui concerne des procédures en cours ou pendantes sur le plan pénal, administratif ou disciplinaire dans le chef d'une personne à évaluer, l'autorité de contrôle fait usage de son pouvoir d'appréciation de manière stricte en estimant que cette personne ne peut pas être considérée comme revêtant l'honorabilité professionnelle requise quand:

- les faits sous-jacents sont reconnus par la personne concernée; ou,
- la personne concernée a déjà encouru une première condamnation à cet égard, même si des possibilités d'appel restent ouvertes à l'encontre de cette condamnation.

b. Antécédents liés au blanchiment de capitaux et au financement du terrorisme

- 2:51 Il convient d'accorder la plus grande attention aux faits en matière de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme. A cet égard, une distinction doit être faite entre (i) les infractions à la législation sur le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme (aspects répressifs) et (ii) les infractions aux obligations relatives à la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme (aspects préventifs).
- 2:52 L'autorité de contrôle ne dispose ni de compétences d'enquête ni de pouvoirs d'investigation en ce qui concerne les infractions à la législation sur le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme. Elle s'appuie à cet égard sur les informations fournies par les autorités compétentes en la matière et les autorités judiciaires (droit pénal). Les conclusions de ces autorités seront recherchées et seront considérées comme des informations essentielles pour déterminer l'honorabilité professionnelle de la personne concernée.
- 2:53 L'autorité de contrôle est, par contre, compétente pour contrôler le respect par les institutions financières belges de leurs obligations européennes et nationales relatives à la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme ainsi que de leurs obligations de nature organisationnelle en matière de gel des avoirs et de transferts de fonds. Ainsi, si une personne occupait dans le passé un poste au sein d'un établissement où une infraction à ces obligations a été identifiée, l'établissement où cette personne sollicite une nouvelle fonction devra procéder à un examen approfondi des faits pour vérifier leur impact sur son honorabilité professionnelle²⁴. L'autorité de contrôle procédera également à sa propre évaluation sur la base des informations dont elle dispose.

c. Antécédents financiers

- 2:54 Le comportement financier d'une personne est pertinent dans le cadre d'une évaluation de son honorabilité professionnelle dans la mesure où cela peut avoir un impact sur sa réputation. L'on attend des personnes qui exercent des fonctions requérant une évaluation de l'aptitude qu'elles gèrent leurs affaires de manière saine et prudente. Elles doivent être en mesure de prouver que l'exercice de leur fonction n'est pas influencé négativement par un antécédent financier.
- 2:55 Il faut néanmoins préciser que le fait qu'une personne dispose de moyens financiers limités ne peut influencer de manière négative son aptitude à exercer une fonction.
- 2:56 En tenant compte des facteurs de pondération exposés ci-dessus, il convient d'accorder de l'attention aux antécédents financiers, tant au niveau de la sphère personnelle que professionnelle. À titre d'exemple, on peut citer les situations suivantes:
- la personne concernée a eu d'importants problèmes financiers personnels (par exemple un comportement « flambeur » récurrent, des surendettements répétés, ...) qui ont conduit à des procédures judiciaires, de recouvrement ou d'encaissement;
 - une suspension de paiement, une déconfiture, une faillite, un assainissement de dettes ou un concordat avec des créanciers a été demandé ou prononcé à l'égard de la personne concernée;
 - la personne concernée a déjà été impliquée dans des procédures fiscales, ou il faut s'attendre à son implication probable;
 - la personne concernée a été condamnée au règlement de dettes impayées pour cause de responsabilité dans la faillite d'une société ou d'une personne morale.
 - la cessation de paiement ou la faillite a été demandée ou prononcée pour une société, un établissement, ou tout autre organisme où la personne exerce ou a exercé une fonction d'administration ou une fonction de contrôle indépendante, ou influence ou a influencé d'autre manière significative la politique, ou encore détient ou a détenu un intérêt significatif.

²⁴ Des informations concernant les antécédents liés au blanchiment de capitaux et au financement du terrorisme peuvent être obtenus par les établissements via différents moyens tels qu'une déclaration de la personne concernée, la vérification du casier judiciaire, des sanctions administratives publiées par les contrôleurs, de la liste des sanctions financières publiée par la Trésorerie, la presse, etc.

d. Autres antécédents

2:57 En tenant compte des facteurs de pondération exposés ci-dessus, il y a lieu par ailleurs d'être attentif aux antécédents suivants:

- autres condamnations encourues sur le plan pénal, disciplinaire, civil et administratif (par exemple, infractions à la législation sur le blanchiment d'argent, à la législation sur la protection des consommateurs, à la législation fiscale, etc.);
- affaires en cours dans ces domaines, et en particulier l'implication d'une personne dans des enquêtes ou des procédures de sanction menées par l'autorité de contrôle concernée ou d'autres autorités de contrôle;
- arrangements amiables (« extinction de l'action publique moyennant le paiement d'une somme d'argent ») ou transactions conclus en rapport avec des infractions à des législations financières ou autres;
- autres faits qui, indépendamment de leur qualification juridique, sont de nature à remettre en question l'honorabilité professionnelle d'une personne (voir également à cet égard les §§ 72 à 77 des orientations EBA/GL/2021/06) comme par exemple:
 - o tout élément de preuve indiquant que la personne ne s'est pas montrée transparente, ouverte et coopérative dans ses relations avec les autorités compétentes;
 - o tout refus, révocation, retrait ou exclusion de tout enregistrement, agrément, adhésion ou licence permettant d'exercer un métier, une activité ou une profession réglementée;
 - o les raisons de tout licenciement ou de toute destitution d'un poste de confiance, d'une relation fiduciaire ou d'une situation similaire, ainsi que de toute demande de démission d'un tel poste;
 - o l'interdiction imposée par toute autorité compétente pertinente de faire partie de l'organe légal d'administration, notamment à des personnes qui dirigent effectivement les activités d'une entité; et
 - o toute autre preuve ou allégation grave, fondée sur des informations pertinentes, crédibles et fiables, laissant penser que la personne n'agit pas selon des normes de conduite élevées.

2:58 Cette énumération doit s'appliquer tant directement (quant à la personne) qu'indirectement (quant à une entreprise, un établissement ou tout autre organisme dans lequel la personne exerce ou a exercé une fonction requérant une évaluation de l'aptitude, ou influence ou a influencé d'autre manière significative la politique, ou encore détient ou a détenu un intérêt significatif). Dans ce dernier cas, il faut assurément peser le degré d'implication de la personne.

2.3.3 INDEPENDANCE D'ESPRIT

2:59 Une distinction doit être faite entre (i) l'indépendance d'esprit et (ii) l'« indépendance formelle » telle que visée à l'article 3, 83° de la loi bancaire sous la définition d'« administrateur indépendant ».

2:60 En ce qui concerne la première notion (indépendance d'esprit), toute personne qui exerce une fonction d'administrateur, de dirigeant effectifs ou de responsable d'une fonction de contrôle indépendante doit pouvoir décider en conscience, en toute objectivité et de manière indépendante, dans l'intérêt de l'établissement et de ses parties prenantes, après avoir soigneusement soupesé toutes les informations et opinions disponibles, et indépendamment de toute influence extérieure.

2:61 En ce qui concerne l'indépendance formelle, il convient de se référer aux critères énoncés audit article 3, 83° de la loi bancaire. Il s'agit d'une qualification attribuée à certains administrateurs non-exécutifs qui ont pour mission de représenter l'ensemble des parties prenantes / *stakeholders* de l'établissement et de surveiller le *management* notamment en participant à certains comités spécialisés de l'organe légal d'administration.

2.3.3.1 Indépendance d'esprit et conflits d'intérêts

- 2:62 Les administrateurs, dirigeants effectifs et responsables d'une fonction de contrôle indépendante doivent être capables de prendre leurs propres décisions de manière saine, objective et indépendante. L'indépendance d'esprit ressort du caractère et du comportement de la personne concernée et peut être affectée par des conflits d'intérêts.
- 2:63 Ainsi, l'établissement doit évaluer si la personne concernée par le contrôle d'aptitude:
- a. possède les aptitudes comportementales nécessaires, et notamment:
 - i. le courage, la conviction et la force d'évaluer et de remettre en cause efficacement les propositions de décisions qui lui sont soumises;
 - ii. la capacité de poser des questions et d'exprimer des opinions divergentes; et
 - iii. la capacité de ne pas céder à la pensée de groupe;
 - b. est susceptible d'être confrontée à des conflits d'intérêts qui pourraient porter atteinte à sa capacité d'exercer sa fonction avec l'indépendance d'esprit et l'objectivité nécessaire.
- 2:64 Tenant compte du risque de conflits d'intérêts, la loi bancaire exige que l'organe légal d'administration mette en place des mécanismes de gouvernance visant à prévenir les conflits d'intérêts. Il est renvoyé à cet égard à l'article 62, §§ 2 et suivants de la loi bancaire concernant l'exercice de fonctions extérieures²⁵ et à l'article 72 concernant les prêts, crédits et garanties aux dirigeants, actionnaires et personnes apparentées²⁶.
- 2:65 Les orientations EBA/GL/2021/06 précisent que les situations suivantes sont susceptibles de générer des conflits d'intérêts avérés ou potentiels et doivent au moins être prises en considération:
- a. les intérêts économiques (par exemple, actions, autres droits de propriété, participations et autres intérêts économiques détenus dans des contreparties de l'établissement, droits de propriété intellectuelle, prêts octroyés par l'établissement à une société appartenant ou contrôlée par des membres de l'organe légal d'administration);
 - b. les relations personnelles ou professionnelles avec les détenteurs de participations qualifiées dans l'établissement;
 - c. les relations personnelles ou professionnelles avec le personnel de l'établissement ou d'entités entrant dans le périmètre de consolidation prudentielle (par exemple, relations familiales étroites);
 - d. les autres emplois et les postes précédents occupés récemment (par exemple, au cours des cinq dernières années);
 - e. les relations personnelles ou professionnelles avec des parties prenantes externes pertinentes (par exemple, le fait d'être associé à des fournisseurs, des consultants ou d'autres prestataires de services significatifs);
 - f. la participation à un organe ou la propriété d'une entité ayant des intérêts divergents; et
 - g. l'influence politique ou les relations politiques.
- 2:66 Dans le même ordre d'idées, le guide MSU distingue quant à lui 4 types de conflits d'intérêts: (i) les conflits d'intérêts personnels, (ii) professionnels, (iii) financiers et (iv) politiques.

²⁵ Voir également l'arrêté royal du 8 février 2022 portant approbation du règlement de la Banque nationale de Belgique du 9 novembre 2021 concernant l'exercice de fonctions extérieures par les dirigeants et responsables de fonctions de contrôle indépendantes d'entreprises réglementées et la Communication NBB_2022_19 sur ce sujet.

²⁶ Voir également la circulaire NBB_2017_21.

- 2:67 Les établissements doivent identifier dans le chef de la personne concernée les conflits d'intérêts avérés ou potentiels auxquels elle peut être confrontée, conformément à leur politique en la matière, et en évaluer le caractère significatif ou non.
- 2:68 S'agissant du caractère significatif d'un conflit d'intérêts, le guide MSU contient une liste de situations et seuils pour lesquels il existe une présomption de conflit d'intérêts significatif ²⁷.
- 2:69 Tous les conflits d'intérêts, avérés ou potentiels, significatifs ou non, au niveau de l'organe légal d'administration, de la direction effective ou d'un responsable de fonction de contrôle indépendante doivent être discutés, documentés, tranchés de manière adéquate et dûment gérés par l'organe compétent²⁸ (c'est-à-dire que les mesures nécessaires doivent être prises). Les personnes concernées doivent s'abstenir de voter/prendre des décisions sur des sujets qui les placent en situation de conflits d'intérêts.
- 2:70 Lorsqu'un conflit d'intérêts significatif est identifié, l'établissement doit (i) procéder à une évaluation détaillée de la situation; (ii) décider des mesures d'atténuation qu'elle prendra sur la base de sa politique interne en matière de conflits d'intérêts; et (iii) décider des mesures qu'elle prendra pour prévenir le conflit d'intérêts, si elle ne peut pas atténuer ou gérer le conflit d'intérêts de manière adéquate.
- 2:71 L'établissement doit informer l'autorité de contrôle de tout conflit d'intérêts, avéré ou potentiel, significatif ou non, qui pourrait avoir une incidence sur l'indépendance d'esprit d'un membre de l'organe légal d'administration, d'un dirigeant effectif ou d'un responsable de fonction de contrôle indépendante, ainsi que des mesures atténuantes ou préventives prises par l'établissement (« *conflict of interests statement* »):
- Si le conflit d'intérêts a été jugé non-significatif, l'établissement doit, dans le cadre de l'évaluation d'aptitude, expliquer pourquoi ce conflit d'intérêts a été jugé non-significatif;
 - Si le conflit d'intérêts a été jugé significatif, l'établissement doit communiquer à l'autorité de contrôle au moins les informations suivantes: (i) une description du conflit d'intérêts identifié, (ii) une description de l'évaluation réalisée au sein de l'établissement, (iii) la conclusion de l'établissement quant aux mesures d'atténuation ou de prévention prises et (iv) la motivation du caractère adéquat de ces mesures.
- 2:72 Pour plus d'informations concernant les conflits d'intérêts, il est renvoyé aux orientations EBA/GL/2021/06 (§§ 78 à 91) et au guide MSU (section 3.3).

2.3.3.2 Indépendance d'esprit versus indépendance formelle au sens de l'article 3, 83° de la loi bancaire

- 2:73 Comme indiqué ci-dessus, l'indépendance d'esprit ne doit pas être confondue avec la notion d'indépendance formelle au sens de l'article 3, 83° de la loi bancaire. Un administrateur indépendant au sens dudit article est un administrateur non-exécutif qui n'a pas de lien avec l'actionnaire et qui représente les intérêts de l'ensemble des *stakeholders* de l'établissement. Conformément à l'article 28 de la loi bancaire, la présence d'un ou plusieurs administrateurs indépendants est exigée dans les comités spécialisés de l'organe légal d'administration²⁹.
- 2:74 La notion d'indépendance est définie à l'article 3, 83° de la loi bancaire. Ledit article énonce une liste de 9 critères et renvoie aux critères repris dans les orientations EBA/GL/2021/06. L'établissement a néanmoins la possibilité de faire valoir auprès de l'autorité de contrôle que, bien que tous les critères

²⁷ Concernant les conflits d'intérêts pouvant découler de prêts, crédit et garanties visés à l'article 72 de la loi bancaire, la loi prévoit que seuls les prêts crédits et garanties qui dépassent le seuil de 500.000 euros doivent être considérés comme significatifs.

²⁸ L'organe compétent pour gérer les conflits d'intérêts est (i) le comité de direction pour les dirigeants effectifs (à défaut de comité de direction, par l'organe légal d'administration) et (ii) l'organe légal d'administration pour les administrateurs non exécutifs et les responsables de fonctions de contrôle indépendantes.

²⁹ L'article 28 de la loi bancaire impose, lorsque l'établissement de crédit a l'obligation de constituer un comité d'audit, un comité des risques, un comité de rémunération et un comité de nomination, que chacun d'eux compte au moins un administrateur indépendant. Il est en outre imposé que la majorité des membres du comité d'audit soient indépendants.

n'aient pas été remplis, l'indépendance de la personne concernée n'est pas compromise (« *explain* », en application du principe « *comply or explain* »)³⁰.

2:75 Dans la pratique, les décisions de l'autorité de contrôle concernant, d'une part, l'aptitude de la personne concernée, et d'autre part, le respect ou la justification de non-respect des critères de l'article 3, 83° de la loi bancaire seront généralement prises de manière concomitante. Néanmoins, il n'est pas exclu que ces deux décisions soient dissociées dans la mesure où la question de l'indépendance concerne également le processus de surveillance permanente de la gouvernance.

2.3.4 INVESTISSEMENT EN TEMPS

2:76 L'article 61, § 1^{er} de la loi bancaire prévoit que tous les administrateurs, dirigeants effectifs et responsables des fonctions de contrôle indépendantes doivent consacrer suffisamment de temps à l'exercice de leurs tâches au sein de l'établissement. Cela vaut également en période d'activité très intense, comme en cas de restructuration, en situation de crise, lors d'une fusion, etc.

2:77 L'évaluation de l'investissement en temps est à évaluer au cas par cas, tenant compte de la situation de la personne concernée et de la nature, de la complexité des activités, de la taille, du profil de risques et de la structure organisationnelle de l'établissement.

2:78 Le guide MSU précise comment l'investissement en temps doit être évalué. L'évaluation globale de l'investissement en temps doit être faite sur la base d'hypothèses de base, d'une évaluation quantitative du nombre de fonctions extérieures exercées par la personne concernée et d'une évaluation qualitative du temps nécessaire à la fonction envisagée.

2.3.4.1 Hypothèses de base

2:79 Selon le guide MSU, les hypothèses de base à toute évaluation de l'investissement en temps sont les suivantes:

- Les administrateurs exécutifs doivent diriger de manière effective les affaires de l'établissement. Les responsables de fonctions de contrôle indépendantes doivent contrôler les activités de l'établissement. En règle générale, une personne exerçant l'une de ces fonctions est censé l'exercer à plein temps. Des dérogations à cette règle peuvent être accordées, notamment au sein des groupes³¹. Dans ce cas, ces synergies doivent être expliquées et évaluées.

- Les administrateurs non-exécutifs doivent évaluer et remettre en question efficacement les décisions soumises par le comité de direction, superviser et contrôler efficacement la gestion de l'établissement. Par conséquent, les administrateurs non-exécutifs doivent participer aux réunions de l'organe légal d'administration et de ses comités (le cas échéant) et prévoir suffisamment de temps pour se préparer en prenant connaissance des dossiers et se rendre à ces réunions. En outre, ces membres doivent consacrer suffisamment de temps à se former pour rester au courant des informations et réglementations pertinentes concernant l'établissement.

- Tous les administrateurs doivent avoir une bonne compréhension de l'activité de l'établissement. Cela inclut la compréhension des risques et de l'exposition aux risques de l'activité et de la stratégie de gestion des risques. Ils doivent avoir une compréhension appropriée des domaines d'activité de l'établissement. Cela nécessite de comprendre la réglementation et la structure de gouvernance de l'établissement, ce qui peut exiger du membre qu'il consacre du temps à la formation continue et au développement d'un réseau de contacts.

- Tous les administrateurs doivent être en mesure de remplir leur fonction en période d'activité particulièrement accrue, telle qu'une restructuration, une délocalisation de l'établissement, une acquisition, une fusion, une prise de contrôle ou une situation de crise.

³⁰ Dans ce cas, l'établissement transmet, ensemble avec le formulaire « *fit & proper* » de l'administrateur concerné, une demande de dérogation dans laquelle il justifie le bien-fondé de sa demande. L'acceptation ou non de cette demande de dérogation doit faire l'objet d'une décision de l'autorité de contrôle, dans le cadre la surveillance de la gouvernance.

³¹ Cf. article 62, §6 de la loi bancaire.

2.3.4.2 Evaluation quantitative: nombre de mandats

- 2:80 Le cumul des mandats est un facteur important qui peut influencer sur l'investissement en temps. L'article 62, §§ 5 et 6 deuxième phrase de la loi bancaire prévoit, notamment, le nombre maximum de mandats qu'un administrateur exécutif ou non exécutif peut exercer.
- 2:81 Aux fins de l'application des limitations quantitatives en matière de cumul, l'exercice de plusieurs mandats, impliquant ou non une participation à la gestion courante, au sein d'entreprises appartenant au groupe dont fait partie l'établissement de crédit, est considéré comme un seul mandat (article 62, § 9, alinéa 1er, de la loi bancaire).
- 2:82 Pour plus d'informations à ce sujet, il est renvoyé à la Communication NBB_2022_19 concernant l'exercice de fonctions extérieures par les dirigeants et responsables de fonctions de contrôle indépendantes d'entreprises réglementées. Il convient également de se référer à l'explication de l'évaluation quantitative reprise dans le guide MSU.

2.3.4.3 Evaluation qualitative

- 2:83 Outre l'évaluation quantitative, les établissements doivent évaluer d'une manière qualitative si la personne concernée dispose bien du temps suffisant pour exercer la fonction envisagée.
- 2:84 Pour procéder à cette évaluation qualitative, les établissements doivent -conformément aux orientations EBA/GL/2021/06- tenir compte au moins des éléments suivants:
- a) le nombre de fonctions exercées par la personne concernée au sein d'organes de décision d'entreprises financières et non financières en lien avec la fonction concernée, en tenant compte des synergies éventuelles lorsque ces fonctions sont exercées au sein d'un même groupe;
 - b) la taille de l'établissement et la nature, l'échelle et la complexité des activités de celui-ci;
 - c) le domicile du membre et le temps de trajet nécessaire pour être physiquement présent au sein de l'établissement;
 - d) le nombre de réunions prévues pour l'organe où la personne siègera;
 - e) le nombre de réunions prévues avec les autorités compétentes ou les autres parties prenantes internes ou externes de l'établissement;
 - f) la nature de la fonction concernée et les obligations (notamment en termes de représentation) et responsabilités qui en découlent (y compris les fonctions visées au point a));
 - g) les autres activités externes de la personne concernée, de nature professionnelle ou politique, et toute autre fonction ou activité qui est considérée comme pertinente, que ce soit au sein ou en dehors du secteur financier, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'UE;
 - h) l'initiation et la formation nécessaires; et
 - i) les évaluations comparatives pertinentes disponibles sur l'investissement en temps, y compris celle de l'EBA.

2.3.4.4 Résultats

- 2:85 Les établissements communiquent à l'autorité de contrôle -via le formulaire fit & proper « Nouvelle nomination »- le résultat de leur évaluation globale de l'investissement en temps, en distinguant l'évaluation quantitative et celle qualitative³². Cette évaluation globale doit tenir compte des éléments d'évaluation repris ci-dessus et au moins présenter une estimation du nombre de jours par an alloués à la fonction concernée et, le cas échéant, aux autres activités professionnelles de cette personne.
- 2:86 Pour plus d'informations concernant l'évaluation de l'investissement en temps, il est renvoyé aux §§ 39 à 46 des orientations EBA/GL/2021/06 et au guide MSU.

³² Conformément à ce qui est prévu dans la communication NBB 2022_19 concernant les fonctions extérieures, l'attention est attirée sur le fait que l'établissement doit compléter l'application BNB eManex pour toutes les fonctions extérieures occupées par les personnes concernées et que les modifications matérielles à des fonctions extérieures existantes doivent également être communiquées à la BNB via le formulaire « Nouveaux éléments » (cf. également le chapitre 5 du présent manuel).

2.3.5 APTITUDE COLLECTIVE

2:87 En principe, une évaluation d'expertise porte toujours sur un individu. Quand l'évaluation concerne une fonction au sein d'un organe composé de plusieurs personnes, il faut aussi tenir compte de la composition et du fonctionnement de l'ensemble de cet organe. Cela signifie qu'il faut vérifier si l'expertise au sein dudit organe est suffisamment garantie avec cette personne, au vu de ses connaissances et de son expérience et de ses compétences. Le même raisonnement s'applique s'agissant de la direction effective dans les cas où l'établissement ne dispose pas d'un comité de direction.

2.3.5.1 Domaines d'aptitude collective

2:88 L'organe légal d'administration et le comité de direction doivent être collectivement en mesure de comprendre les activités de l'établissement, y compris les principaux risques auxquels celui-ci est exposé.

2:89 Les connaissances, compétences et expériences collectives qui doivent être présentes au sein de l'organe concerné dépendront des caractéristiques de l'établissement. Pour déterminer les domaines d'aptitude collective à retrouver dans l'organe légal d'administration et dans le comité de direction, il y a lieu de tenir compte du modèle d'entreprise, de sa stratégie, de son appétit au risque, de son profil de risque et de la nature, de la complexité et de la localisation de ses activités.

2:90 En général, l'aptitude collective couvrira les domaines suivants:

- a) les activités de l'établissement et les principaux risques qui y sont liés;
- b) chacune des activités significatives de l'établissement;
- c) la gouvernance de l'établissement;
- d) les domaines de compétences sectorielles/financières pertinents, y compris les marchés financiers et les marchés des capitaux, la solvabilité et les modèles internes;
- e) les compétences et l'expérience en matière de gestion;
- f) la comptabilité financière et l'information financière;
- g) la capacité de planification stratégique;
- h) la gestion des risques, la vérification de la conformité et l'audit interne;
- i) les technologies et la sécurité de l'information;
- j) les risques climatiques et environnementaux;
- k) les marchés locaux, régionaux et mondiaux, le cas échéant;
- l) l'environnement juridique et réglementaire;
- m) les risques de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme;
- n) la gestion de groupes (inter)nationaux et des risques se rapportant aux structures des groupes, le cas échéant.

2:91 Il est relevé que l'autorité de contrôle porte désormais une attention particulière aux composantes suivantes de l'évaluation de l'aptitude collective:

- Les technologies et la sécurité de l'information: une compréhension adéquate des risques liés aux technologies et à la sécurité de l'information par le comité de direction et l'organe légal d'administration dans sa fonction de politique/stratégie et de surveillance est essentielle pour assurer une gestion, politique/stratégie et supervision efficaces. Dès lors, il est recommandé d'avoir non seulement parmi les administrateurs exécutifs mais aussi parmi les administrateurs non-exécutifs au moins une personne qui dispose de connaissances, de compétences et d'une expérience spécifique dans le domaine des technologies et de la sécurité de l'information;
- Les risques environnementaux et climatiques: l'organe légal d'administration d'un établissement est le mieux placé pour veiller à ce que les risques liés au climat et à l'environnement soient pris en compte lors de l'élaboration de la stratégie commerciale globale, des objectifs commerciaux et du cadre de gestion des risques de l'établissement, et pour exercer une surveillance efficace des risques liés au climat et à l'environnement. Dans ce domaine spécifique, des connaissances, des compétences et une expérience collectives adéquates des administrateurs exécutifs et non-exécutifs sont nécessaires pour parvenir à une gestion saine et efficace des risques auxquels l'établissement est ou peut être exposé.

- Les risques de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme: l'organe légal d'administration, dans sa fonction de politique/stratégie et de surveillance, et le comité de direction doivent avoir une bonne compréhension des risques de blanchiment d'argent et de financement du terrorisme. Comme indiqué au paragraphe 152 des orientations EBA/GL/2021/06, lorsqu'ils évaluent l'aptitude collective, il convient également d'évaluer si, par ses décisions, l'organe légal d'administration et les dirigeants effectifs ont démontré une connaissance suffisante des risques de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme, ainsi que la manière dont ces risques affectent les activités de l'établissement, et s'ils ont fait preuve d'une gestion appropriée de ces risques, notamment en prenant les mesures correctives qui s'imposaient.

2.3.5.2 Diversité

- 2:92 Le processus de prise de décision en matière de stratégies et de prise de risque au sein des établissements peut être influencé positivement par le soutien d'un éventail d'origines, d'expériences, de valeurs, d'opinions et de points de vue au sein des organes de décision des établissements (organe légal d'administration et comité de direction). La diversité sous toutes ses facettes soutiendra les organes de décision des établissements.
- 2:93 La promotion de la diversité au sein des organes de décision est ancrée à l'article 31 de la loi bancaire. La loi bancaire requiert que les établissements utilisent la diversité comme l'un des critères pour la composition de l'organe légal d'administration et du comité de direction afin d'améliorer la surveillance des risques ainsi que la résilience des établissements. La loi bancaire requiert également qu'ils élaborent une politique de diversité (cf. section la section « exigences organisationnelles ») dans laquelle est fixé un objectif quantitatif à atteindre en ce qui concerne la représentation du sexe sous-représenté au sein de l'organe légal d'administration.
- 2:94 Pour plus d'informations concernant la diversité, il est renvoyé au manuel de gouvernance pour le secteur bancaire.

2.3.5.3 Evaluation

- 2:95 Lorsqu'ils évaluent l'aptitude collective, les établissements doivent évaluer séparément la composition du comité de direction et celle de l'organe légal d'administration dans sa fonction de politique/stratégie et de surveillance.
- 2:96 Alors que le comité de direction doit posséder collectivement un niveau élevé de compétences de gestion, l'organe légal d'administration dans sa fonction de politique/stratégie et de surveillance doit posséder collectivement des compétences de gestion suffisantes pour organiser ses tâches de manière efficace et être en mesure de comprendre et de remettre en cause les pratiques de gestion mises en oeuvre et les décisions prises par le comité de direction.
- 2:97 Il convient d'évaluer l'aptitude collective de l'organe légal d'administration et du comité de direction à l'aide d'une matrice. A cette fin, les établissements sont invités à utiliser:
 - a) soit le modèle de matrice d'aptitude figurant à l'annexe I des orientations EBA/GL/2021/06. Les établissements peuvent adapter ce modèle en tenant compte des critères énoncés ci-dessus;
 - b) soit leur propre méthodologie appropriée conformément aux critères énoncés dans le présent manuel.
- 2:98 S'agissant de la diversité, les établissements doivent préciser dans le formulaire « fit & proper » si, avec la nouvelle nomination concernée, ils atteignent l'objectif de diversité des genres fixé et respectent leurs autres règles internes en matière de diversité.
- 2:99 Tant le guide MSU que les orientations EBA/GL/2021/06 apportent des précisions supplémentaires sur les informations et la motivation (notamment l'auto-évaluation à opérer et la déclaration à établir à cet égard) que l'établissement doit fournir à l'autorité de contrôle à propos de l'évaluation de l'aptitude collective. Les orientations EBA/GL/2021/06 clarifient également dans quels cas l'établissement doit (ré)évaluer l'aptitude collective de l'organe légal d'administration et quels sont les points d'attention à cet égard. Ces orientations précisent également aux §§ 123 à 127 le rôle spécifique alloué au comité de nominations en matière d'aptitude collective.

2:100 Enfin, il convient de rappeler également que les établissements sont tenus, en vertu de l'article 60 de la loi bancaire, d'informer l'autorité de contrôle d'une éventuelle répartition des tâches entre les membres de l'organe légal d'administration ainsi que des changements importants qui y sont apportés.

2.4 EXIGENCES ORGANISATIONNELLES LIEES AU CONTROLE D'APTITUDE

2:101 Comme indiqué plus haut, la responsabilité première de l'évaluation d'aptitude repose sur l'établissement. Pour ce faire, des politiques, procédures et processus doivent être mis en place.

2.4.1. POLITIQUE D'APTITUDE

2:102 L'établissement doit élaborer une politique d'aptitude qui tient compte de la réglementation applicable et qui est en accord avec son cadre global de gouvernance, sa culture d'entreprise et son appétence au risque. Cela signifie que l'organe légal d'administration de l'établissement doit adopter et maintenir à jour une politique d'évaluation d'aptitude couvrant tant les administrateurs (exécutifs et non-exécutifs) que les dirigeants effectifs et les responsables de fonctions de contrôle indépendantes.

2:103 Le Comité de nomination contribue de manière active à la mise en place de cette politique et il peut s'appuyer à cet égard sur les départements Ressources Humaines, Juridique (*Legal*) et *Compliance*.

2:104 La politique définit au moins les éléments suivants:

- a. le processus de sélection, de nomination, de reconduction dans leurs fonctions et de planification de la succession des membres de l'organe légal d'administration, des dirigeants effectifs et des responsables de fonctions de contrôle indépendantes, ainsi que la procédure interne applicable pour évaluer l'aptitude de ces personnes;
- b. les critères à utiliser dans l'évaluation de l'aptitude, laquelle reprend au moins les 5 critères d'aptitude énoncés dans le présent manuel;
- c. la manière dont la politique en matière de diversité et en particulier l'objectif quantitatif de représentation du sexe sous-représenté au sein de l'organe légal d'administration sont pris en compte dans le cadre du processus de sélection; et
- d. la manière dont l'évaluation est documentée.

2:105 Pour plus d'informations à ce sujet, il est renvoyé vers le manuel de gouvernance pour le secteur bancaire et les orientations EBA/GL/2021/06.

2.4.2. POLITIQUE DE DIVERSITE

2:106 Conformément à l'article 31 de la loi bancaire, il est exigé de tous les établissements visés par le présent chapitre qu'ils mettent en place une politique favorable à la diversité au sein de l'organe légal d'administration, afin de promouvoir un groupe diversifié de membres et une diversité de points de vue.

2:107 Cette politique fait au moins référence aux aspects suivants de la diversité: l'âge; le genre, le parcours éducatif, le parcours professionnel, et, pour les établissements évoluant au niveau international, l'origine géographique. Elle peut faire partie de la politique d'aptitude ou être séparée pour autant que la politique d'aptitude y fasse explicitement référence.

2:108 Conformément à l'article 31 de la loi bancaire, la politique en matière de diversité doit prévoir un objectif quantitatif de représentation du sexe sous-représenté au sein de l'organe légal d'administration. Les établissements quantifient ainsi la participation cible du sexe sous-représenté et définissent un délai approprié au cours duquel l'objectif devrait être atteint, ainsi que les modalités pour l'atteindre. L'objectif est fixé pour l'organe légal d'administration collectivement. Il peut être ventilé entre la fonction de gestion et la fonction de surveillance, dès lors que la taille du comité de direction est suffisamment importante.

2:109 Pour plus d'informations à ce sujet, il est renvoyé vers le manuel de gouvernance pour le secteur bancaire et les orientations EBA/GL/2021/06.

2.4.3. PROCESSUS DE SELECTION ET PLANS DE SUCCESSION

2:110 Sans préjudice du droit des actionnaires de nommer les membres de l'organe légal d'administration, le comité de nomination de l'établissement doit contribuer activement à la sélection des candidats aux postes vacants de membre de l'organe légal d'administration, de dirigeant effectif (à l'exception des dirigeants effectifs « N-1 ») et de responsable de fonction de contrôle indépendante, en coopération avec les départements Ressources Humaines, Juridique (*Legal*) et *Compliance*.

2:111 Plus précisément, le comité de nomination doit:

- a) élaborer une description des missions et des qualifications pour chaque nomination (profils de fonctions);
- b) évaluer l'équilibre adéquat de connaissances, de compétences et d'expérience de l'organe légal d'administration;
- c) évaluer l'investissement en temps; et
- d) considérer les objectifs de la politique en matière de diversité.

2:112 La décision de recrutement doit, si possible, prendre en compte une liste de candidats présélectionnés satisfaisant aux critères d'aptitude, qui tiennent compte des objectifs de diversité énoncés dans la politique de l'établissement en matière de diversité.

2:113 Sans préjudice des droits des actionnaires de nommer et de remplacer tous les membres de l'organe légal d'administration simultanément, le comité de nomination doit élaborer des plans de succession pour les membres de l'organe légal d'administration, les dirigeants effectifs (à l'exception des dirigeants effectifs « N-1 ») et les responsables de fonctions de contrôle indépendantes. Ces plans de succession doivent garantir la continuité de la prise de décisions et éviter, si possible, qu'un nombre trop important de dirigeants soient remplacés simultanément. Les plans de succession doivent également prévoir des processus pour gérer les absences ou les départs soudains ou inattendus de dirigeants, y compris les éventuels dispositifs provisoires pertinents.

2:114 Pour plus d'informations à ce sujet, il est renvoyé vers le manuel de gouvernance pour le secteur bancaire et les orientations EBA/GL/2021/06.

2.4.4. POLITIQUE ET PROCESSUS D'INITIATION ET DE FORMATION

2:115 Les établissements doivent mettre en place et appliquer une politique d'initiation et de formation des membres de l'organe légal d'administration. Cette politique peut faire partie de la politique d'aptitude.

2:116 Les ressources humaines et financières prévues pour l'initiation et la formation doivent être suffisantes pour atteindre les objectifs de l'initiation et de la formation et pour garantir l'aptitude permanente. Les administrateurs doivent recevoir les informations essentielles au plus tard un mois après la prise de leurs fonctions, et l'initiation doit être achevée dans un délai de six mois.

2:117 La politique et les procédures en matière d'initiation et de formation doivent au moins définir:

- a. les objectifs d'initiation et de formation des personnes concernées, selon leur fonction.;
- b. les responsabilités concernant l'élaboration d'un programme de formation détaillé;
- c. les ressources financières et humaines mises à disposition par l'établissement pour l'initiation et la formation, en tenant compte du nombre de sessions d'initiation et de formation, de leur coût et des éventuelles tâches administratives y afférentes, afin de garantir que l'initiation et la formation peuvent être dispensées conformément à la politique;
- d. un processus clair grâce auquel toute personne concernée peut demander à bénéficier d'une initiation ou d'une formation.

2:118 Les établissements mettent en place un processus permettant de recenser les domaines dans lesquels une formation est nécessaire, tant pour l'organe légal d'administration collectivement que pour les membres individuels.

2:119 Pour plus d'informations à ce sujet, il est renvoyé vers le manuel de gouvernance pour le secteur bancaire et les orientations EBA/GL/2021/06.

2.5 ÉVALUATION D'APTITUDE PAR L'ETABLISSEMENT

2:120 L'évaluation d'aptitude individuelle et collective a lieu avant la prise de fonction et ensuite pendant l'exercice de la fonction, sur une base régulière.

2.5.1 EVALUATION AVANT LA PRISE DE FONCTION

2:121 Avant de nommer un candidat, l'établissement réalise une enquête de « due diligence » dont le niveau concret dépend de la fonction envisagée. Le présent manuel ainsi que les orientations EBA/GL/2021/06 et le guide MSU contiennent des recommandations et des lignes directrices concrètes que l'établissement peut utiliser pour évaluer l'aptitude d'une personne.

2:122 Quand l'établissement a terminé l'enquête et souhaite retenir la candidature de la personne pour la fonction concernée, il est recommandé de consigner par écrit cette décision de sélection interne. La décision devrait non seulement contenir la décision de sélection mais aussi les considérations à la base de cette décision (motivation quant à l'aptitude individuelle et le cas échéant collective). Le cas échéant, on y mentionne également les accords qui ont été pris pour améliorer l'expertise de la personne concernée sur certains points.

2:123 Une politique d'aptitude bien documentée par l'établissement, des profils de fonction rédigés avec soin et des décisions motivées en matière de sélection sont nécessaires pour l'évaluation d'aptitude réalisée par la suite par l'autorité de contrôle.

2.5.2 REEVALUATION PENDANT L'EXERCICE D'UNE FONCTION

2:124 Le critère d'aptitude revêt un caractère permanent: conformément à l'article 19 de la loi bancaire, les personnes visées doivent disposer en permanence de l'expertise adéquate et de l'honorabilité professionnelle.

1) Réévaluation périodique

2:125 L'établissement doit évaluer périodiquement l'aptitude individuelle et collective des personnes soumises au contrôle d'aptitude. Plus précisément, l'article 31 de la loi bancaire prévoit que le comité de nomination doit évaluer, à tout le moins une fois par an, d'une part, la structure, la taille, la composition et les performances de l'organe légal d'administration et, d'autre part, les connaissances, les compétences, l'expérience, et le degré d'implication (notamment l'assiduité) des membres individuels de l'organe légal d'administration, ainsi que de l'organe légal d'administration pris dans son ensemble.

2) Réévaluation sur la base d'événements spécifiques

2:126 A chaque fois que l'établissement est informé d'un événement susceptible d'avoir une influence sur l'évaluation d'aptitude individuelle d'une personne soumise au contrôle de l'aptitude ou sur l'évaluation d'aptitude collective d'un organe de décision³³, il doit analyser l'opportunité de procéder à une réévaluation formelle eu égard à l'incidence de cet événement sur l'aptitude de la personne concernée et consigner par écrit les considérations prises en compte. Si l'établissement conclut qu'une réévaluation *ad hoc* est nécessaire, il doit en informer immédiatement l'autorité de contrôle.

§1. Evénements spécifiques devant entraîner une réévaluation de l'aptitude individuelle

2:127 Conformément aux orientations EBA/GL/2021/06, une réévaluation de l'aptitude individuelle d'un administrateur, dirigeant effectif ou responsable de fonction de contrôle doit être au moins effectuée dans les cas suivants:

³³ Cf. article 60, §4 de la loi bancaire.

- a) lorsqu'il existe des préoccupations quant à l'aptitude des membres de l'organe légal d'administration, des dirigeants effectifs et responsables de fonctions de contrôle concernés;
- b) en cas de nouveaux éléments ayant une incidence significative sur la réputation de la personne;
- c) lorsqu'il existe des motifs raisonnables de soupçonner qu'une opération ou une tentative de blanchiment de capitaux ou de financement du terrorisme a eu lieu ou est en cours, ou lorsqu'il existe un risque accru de blanchiment de capitaux ou de financement du terrorisme en rapport avec cet établissement, et en particulier dans les situations où l'établissement:
 - i. n'a pas mis en œuvre des contrôles internes ou des mécanismes de surveillance appropriés afin de suivre et d'atténuer les risques de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme (par exemple, les risques constatés à la suite de contrôles sur place ou sur pièces);
 - ii. a commis un manquement avéré à ses obligations en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme dans son pays d'origine ou à l'étranger; ou
 - iii. a sensiblement modifié son activité économique ou son modèle d'entreprise d'une manière qui laisse penser que son exposition au risque de blanchiment de capitaux ou de financement du terrorisme a considérablement augmenté;
- d) à la suite de tout événement susceptible d'affecter de manière significative l'aptitude de la personne.

2:128 Le guide MSU reprend également une liste non-exhaustive de « nouveaux éléments » devant conduire à une réévaluation de l'aptitude individuelle.

§2. Événements spécifiques devant entraîner une réévaluation de l'aptitude collective

2:129 Conformément aux orientations EBA/GL/2021/06, les établissements doivent réévaluer l'aptitude collective des organes décisionnels au moins dans les cas suivants:

- a. en cas de changement significatif dans le modèle d'entreprise, l'appétit au risque ou la stratégie en matière de risque ou la structure de l'établissement au niveau individuel ou du groupe;
- b. en cas de changements significatifs dans la composition de l'organe (par exemple lorsque de nouveaux membres sont nommés notamment à la suite d'une acquisition directe ou indirecte ou d'une augmentation d'une participation qualifiée dans l'établissement ou lorsque les membres sont reconduits dans leurs fonctions, si les exigences des fonctions ont changé ou si les membres sont nommés à une fonction différente au sein de l'organe);
- c. dans le cadre du réexamen des dispositifs de gouvernance interne par l'organe légal d'administration;
- d. lorsqu'il existe des motifs raisonnables de soupçonner qu'une opération ou une tentative de blanchiment de capitaux ou de financement du terrorisme a eu lieu ou est en cours, ou lorsqu'il existe un risque accru de blanchiment de capitaux ou de financement du terrorisme en rapport avec cet établissement, et en particulier dans les situations où les informations disponibles laissent penser que l'établissement:
 - i. n'a pas mis en oeuvre des contrôles internes ou des mécanismes de surveillance appropriés afin de suivre et d'atténuer les risques de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme (par exemple, les risques constatés à la suite de contrôles sur place ou sur pièces, dans le cadre du dialogue mené avec les autorités de surveillance ou dans le contexte de sanctions);

- ii. a commis un manquement avéré à ses obligations en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme dans l'État membre d'origine ou d'accueil ou dans un pays tiers; ou
 - iii. a sensiblement modifié son activité économique ou son modèle d'entreprise d'une manière qui laisse penser que son exposition au risque de blanchiment de capitaux ou de financement du terrorisme a considérablement augmenté;
- e. à la suite de tout événement susceptible d'affecter de manière significative l'aptitude collective de l'organe légal d'administration.

3) Procédures et processus encadrant les réévaluations d'aptitude

- 2:130 Des procédures et processus doivent être mises en place pour contrôler de manière périodique ou sur base d'événements spécifiques l'aptitude individuelle et collective des personnes visées par le présent manuel.
- 2:131 Les réévaluations périodiques, l'examen d'opportunité quant à la réalisation d'une réévaluation *ad hoc* en cas d'événements spécifiques et la réévaluation sur base d'événements spécifiques en elle-même doivent être consignées par écrit et le document écrit devrait contenir non seulement l'évaluation finale mais aussi les considérations qui ont conduit à cette évaluation, y compris les faiblesses constatées et les accords passés pour y remédier.
- 2:132 Le résultat de la réévaluation, la raison pour laquelle la réévaluation a été effectuée et les éventuelles recommandations concernant les faiblesses constatées doivent être documentés et présentés à l'organe légal d'administration.
- 2:133 Les établissements doivent informer immédiatement l'autorité de contrôle si des carences significatives ont été identifiées à l'occasion des réévaluations périodiques ou déclenchées par des événements spécifiques. Cette information doit se faire via la communication d'un nouveau formulaire *fit & proper* « Nouveaux éléments ».

2.5.3 CONCLUSION DE L'ÉVALUATION OU DE LA RÉÉVALUATION

- 2:134 Si l'évaluation ou la réévaluation réalisée par un établissement conclut qu'une personne ne satisfait pas aux conditions d'aptitude pour être nommée à la fonction envisagée, cette personne ne peut pas être nommée ou, si la personne a déjà été nommée, l'établissement doit la révoquer. À l'exception des critères relatifs à l'évaluation de l'honorabilité professionnelle, si l'évaluation ou la réévaluation réalisée par un établissement identifie des carences auxquelles il peut être facilement remédié dès lors qu'elles portent sur les connaissances, les compétences ou l'expérience de la personne concernée, l'établissement prend des mesures correctives appropriées pour corriger ces carences en temps utile. Le §169 des orientations EBA/GL/2021/06 donnent des exemples de mesures correctives.
- 2:135 En tout état de cause, l'autorité de contrôle doit être informée sans délai de toute carence significative constatée³⁴. Les informations comprennent les mesures prises ou envisagées afin de remédier à ces carences et leur délai de mise en œuvre³⁵.

³⁴ Article 60, §4 de la loi bancaire.

³⁵ Voir notamment l'exposé des motifs de la loi du 5 décembre 2017 portant des dispositions financières diverses, *Doc. parl., Chambre, 2017-2018, Doc. 54 - 2682/001*, p. 24: « la personne et l'établissement concernés portent la responsabilité première de communiquer sans délai à l'autorité de contrôle tout nouveau fait pertinent susceptible d'influencer l'aptitude de l'intéressé: ils sont tenus de fournir à tout moment des informations correctes et complètes à l'autorité de contrôle pour que celle-ci puisse se faire une opinion exacte de l'aptitude de l'intéressé. Le non-respect de ce principe peut, le cas échéant, amener l'autorité de contrôle à disqualifier la personne concernée, ce qui implique que cette dernière n'est plus considérée comme apte ».

2.6 ÉVALUATION D'APTITUDE PAR L'AUTORITÉ DE CONTRÔLE

2.6.1 MOMENT DE L'ÉVALUATION

2:136 L'autorité de contrôle vérifie avant la prise de fonction effective l'aptitude des personnes qui souhaitent exercer une fonction requérant une évaluation de l'aptitude. L'autorité de contrôle réalisera également une évaluation quand des faits et/ou des circonstances le justifient. La portée concrète et le mode de contrôle varient selon le moment où l'évaluation a lieu.

2.6.1.1 Avant la prise de fonction

2:137 Ce contrôle a lieu lors de la demande d'agrément³⁶ d'un établissement ou lorsqu'un établissement déjà agréé envisage de nommer une personne à une fonction requérant une évaluation de l'aptitude (en ce compris les nominations dans le cadre de la procédure d'approbation des participations qualifiées, cf. le guide MSU). Dans ce dernier cas, il peut s'agir soit d'une personne qui travaille déjà dans l'établissement concerné, soit d'une personne externe.

2.6.1.2 Pendant l'exercice de la fonction

2:138 Dans le cadre du contrôle prudentiel permanent exercé par l'autorité de contrôle, l'aptitude des personnes concernées est aussi réévaluée quand des faits nouveaux et/ou des circonstances nouvelles justifient de manière raisonnable un nouveau contrôle. La détermination de ce qui constitue des faits nouveaux et/ou circonstances nouvelles relève de l'appréciation de l'autorité de contrôle.

1) Réévaluation sur la base de signaux particuliers

2:139 Dans la pratique, l'autorité de contrôle se fiera à des signaux qui sèment le doute quant l'aptitude d'une personne et peuvent ainsi justifier le fait de devoir contrôler si la personne en question est suffisamment apte pour la fonction qu'elle exerce. Ces signaux peuvent être très différents³⁷.

2:140 Quand une procédure pénale, administrative, civile ou disciplinaire est ouverte à l'encontre d'une personne en fonction et est susceptible de remettre en question l'expertise et l'honorabilité professionnelle de cette personne, l'autorité de contrôle peut demander à l'organe légal d'administration de l'établissement concerné si – à la lumière des faits qui sont reprochés à la personne concernée - il estime pouvoir maintenir sa confiance envers cette personne. L'établissement doit obtenir une parfaite transparence de la personne concernée quant aux faits incriminés. L'autorité de contrôle réalisera en tous les cas sa propre évaluation et tiendra compte de la motivation de l'organe légal d'administration et de la nature des faits incriminés.

2:141 Si l'autorité de contrôle procède à un nouveau contrôle, ce dernier va essentiellement porter sur les actes et le fonctionnement de la personne concernée sur le terrain. L'autorité de contrôle vérifiera notamment de quelle manière la personne concernée a appliqué ses connaissances et ses compétences, et dans quelle mesure la prise de décisions et la gestion de l'établissement témoignent ou non d'un comportement professionnel.

2:142 Une nouvelle évaluation peut porter sur une ou plusieurs personnes à la fois. Elle sera adaptée à la situation spécifique, en ce sens qu'elle dépendra du motif qui l'a justifiée. Si ce sont des préoccupations concernant la culture d'entreprise qui ont justifié une nouvelle évaluation, il se peut que plusieurs personnes soient concernées. Si par contre, l'évaluation est justifiée par des

³⁶ En ce qui concerne les nominations examinées dans le cadre d'un dossier d'agrément, les mêmes critères d'évaluation de l'aptitude sont à respecter et la procédure s'applique globalement de la même manière, tout en tenant compte des spécificités liées au contexte d'agrément. La décision de l'autorité de contrôle interviendra néanmoins en suivant un planning *ad hoc* de sorte que l'entrée en fonction coïncide avec la décision relative à l'agrément.

³⁷ A titre d'exemples, on peut citer: l'ouverture d'une procédure pénale, civile, administrative ou disciplinaire ou des développements dans une procédure lancée, l'existence de motifs raisonnables de soupçonner qu'une opération ou une tentative de blanchiment de capitaux ou de financement du terrorisme est en cours ou a eu lieu ou que le risque d'une telle opération ou tentative pourrait être renforcé en lien avec l'établissement concerné, un changement inattendu dans les résultats de l'établissement, des inquiétudes quant au modèle d'entreprise appliqué, des préoccupations concernant la gestion intègre et contrôlée de l'établissement, l'extension des activités de l'établissement à l'étranger, la sous-traitance de tâches (principales), l'absence systématique de réaction ou la réaction tardive aux demandes d'information de l'autorité de contrôle, le non-respect de certaines conditions ou obligations imposées par l'autorité de contrôle, une rotation du personnel importante, une mauvaise administration, des infractions (répétées) aux lois et aux réglementations. Le cas échéant, il s'agit d'une combinaison de signaux qui sèment le doute dans le chef de l'autorité de contrôle quant à l'aptitude d'une personne.

préoccupations relatives à des activités spécifiques de l'établissement (un produit ou un marché spécifique, ou une ligne de contrôle interne déterminée) qui font partie des tâches d'une personne bien précise, elle sera probablement axée sur cette personne en particulier, sans préjudice d'une mise en cause ultérieure de la responsabilité d'autres personnes pour avoir failli à leurs missions de surveillance.

2:143 L'arrivée d'un nouvel administrateur ne conduit pas automatiquement à la réévaluation de l'aptitude collective des membres déjà en fonction de l'organe légal d'administration de l'établissement. Le changement de composition de l'organe légal d'administration, à la suite ou non de l'arrivée d'une nouvelle personne, peut en revanche constituer un motif raisonnable justifiant une nouvelle évaluation de l'aptitude collective. Cela peut notamment être le cas si une personne ayant une certaine expertise démissionne et qu'aucun remplacement (temporaire) n'est recherché ni trouvé, ou encore si les personnes au sein de l'organe légal d'administration changent de fonction (elles passent par exemple du statut d'administrateur non exécutif à celui d'administrateur exécutif).

2) Réévaluation en l'absence de signaux particuliers

2:144 L'autorité de contrôle peut également procéder à une réévaluation de l'aptitude individuelle et collective des personnes soumises au contrôle d'aptitude de manière permanente - en l'absence de signaux particuliers - dans le cadre de l'exercice de son contrôle général fondé sur les risques.

2.6.2 PROCÉDURE D'ÉVALUATION

2:145 Comme il a déjà été indiqué plus haut, l'application des critères d'aptitude aux établissements soumis à la surveillance directe de la BCE s'opère conformément aux règles du MSU. Par conséquent, pour plus d'informations sur les étapes concrètes du processus d'évaluation, l'on se reportera au guide MSU. Comme indiqué dans le présent manuel, les autorités nationales compétentes, en l'occurrence la BNB, opèrent comme point d'accès pour engager la procédure et assistent la BCE dans le cadre du processus d'évaluation proprement dit. In fine, la décision concernant l'aptitude relève des compétences de la BCE.

2.6.2.1 Avant la prise de fonction

2:146 Conformément à l'article 60 de la loi bancaire, les établissements doivent informer au préalable l'autorité de contrôle de toute proposition de nomination, de renouvellement d'une nomination, ou d'absence de renouvellement d'une nomination, de révocation ou de démission des personnes visées. Quand une personne change de fonction, cela doit être considéré comme une nouvelle nomination. Il est également question d'un changement de fonction quand une nouvelle répartition des tâches significative est réalisée au sein de l'organe légal d'administration.

2:147 Conformément aux principes de bonne administration, l'autorité de contrôle s'efforce de prendre sa décision dans un délai raisonnable, de préférence dans un délai de 2 à 3 mois et - pour les dossiers chronophages ou complexes - dans un délai de 4 mois, comme indiqué au § 179 des orientations EBA/GL/2021/06.

2:148 Ces délais indicatifs commencent à courir à partir du moment où les formulaires dûment complétés et l'ensemble des informations nécessaires lui sont transmis (dossier complet). Ils sont suspendus lorsqu'elle requiert des informations complémentaires de l'établissement, et ce jusqu'à ce que les informations en question soient fournies. Les établissements sont invités à tenir compte de ces délais indicatifs pour la transmission en temps opportun du dossier écrit par la voie des formulaires standard.

2:149 La nomination ne peut pas être effective tant que l'autorité de contrôle ne s'est pas prononcée. L'établissement peut prendre contact par les canaux habituels avec l'autorité de contrôle peu après avoir transmis les formulaires dûment complétés, afin de savoir si cette dernière considère le dossier comme chronophage/ complexe ou non. Dans le cas où le dossier est considéré comme chronophage/ complexe, la nomination peut, exceptionnellement, avoir lieu sous condition suspensive et peut être rendue publique moyennant mention de cette condition.

2:150 Quand une proposition de nomination porte sur une personne qui est proposée pour la première fois à une fonction requérant une évaluation de l'aptitude, la BNB consulte la FSMA³⁸. La FSMA lui

³⁸ Article 60, § 2, de la loi bancaire.

communiquent les informations factuelles pertinentes dans un délai d'une semaine après la réception de la demande d'avis.

2.6.2.2 Au cours de l'exercice d'une fonction

2:151 Il revient à l'autorité de contrôle de décider de la nécessité de réévaluer l'aptitude d'une personne en fonction. Ainsi, l'autorité de contrôle peut décider - conformément aux articles 45, 134 et 135 de la loi bancaire - de procéder, sur la base de constatations ou d'analyses effectuées pendant l'exercice du contrôle d'un établissement spécifique, à une réévaluation de l'aptitude des personnes concernées. Cette réévaluation peut par exemple résulter de rapports ou de constatations montrant une attitude négative ou critique à l'égard de bonnes pratiques généralement acceptées (par exemple en ce qui concerne la circulation transparente et complète de l'information envers l'organe légal d'administration), l'apparition de doutes concrets quant au respect passé ou présent par l'établissement, par les membres de l'organe légal d'administration, par les dirigeants effectifs ou par les responsables de fonction de contrôle indépendantes des exigences en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme, le non-respect répété ou délibéré de recommandations de l'autorité de contrôle, un manque établi de disponibilité pour assister aux réunions, la fourniture d'informations incomplètes ou incorrectes à l'autorité de contrôle ou aux actionnaires, une attitude non coopérative à l'égard de l'autorité de contrôle, etc.³⁹.

2:152 En cas de réévaluation d'une personne, l'autorité de contrôle indiquera à l'établissement quelles informations elle souhaite recevoir. L'autorité de contrôle peut demander toute information nécessaire à son évaluation (notamment les évaluations périodiques qui ont été réalisées par l'établissement ou avoir recours à des entretiens).

2:153 Quand l'autorité de contrôle procède à une réévaluation, elle peut faire appel à la collaboration de la personne visée. Si l'intéressé refuse de donner suite à cette demande, l'autorité de contrôle peut en faire part à l'établissement afin d'obtenir les informations nécessaires. A défaut de résultat satisfaisant, l'autorité de contrôle peut imposer des mesures administratives (notamment le remplacement de la personne concernée) et/ou des sanctions administratives.

2.6.3 **INFORMATIONS POUR L'ÉVALUATION PAR L'AUTORITÉ DE CONTRÔLE**

2.6.3.1 Sources d'informations de l'autorité de contrôle

2:154 Afin d'obtenir une image la plus complète possible de l'aptitude d'une personne, l'autorité de contrôle utilisera un large éventail de sources d'informations, telles que par exemple:

- le formulaire standard en vigueur dûment complété et signé par l'établissement et la personne concernée (cf. chapitre 5 du présent manuel), y compris les informations que l'autorité de contrôle peut au besoin obtenir des références qui y sont mentionnées;
- l'évaluation d'aptitude réalisée par l'établissement, en ce compris l'évaluation de l'expertise collective effectuée par l'organe légal d'administration. Cela comprend également les informations et la documentation figurant en annexe III aux orientations EBA/GL/2021/06, ainsi que les informations à fournir sur les conflits d'intérêts et l'investissement en temps comme prévu dans le guide MSU;
- les informations et antécédents de contrôle dont l'autorité de contrôle dispose en tant qu'autorité de contrôle prudentiel;
- la politique documentée (processus et procédures) de l'établissement qui est à la base du recrutement de la personne concernée et le profil de fonction que l'établissement a établi pour la fonction en question;
- les avis de la FSMA;
- les avis des autres autorités exerçant un contrôle sur l'établissement (telles que les autorités de surveillance en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du

³⁹ Exposé des motifs de la loi du 5 décembre 2017 portant des dispositions financières diverses, *Doc. parl., Chambre*, 2017-2018, Doc. 54 - 2682/001, p. 24.

terrorisme, les cellules de renseignement financier et services répressifs compétents, les autorités fiscales, etc.) ou ayant procédé dans le passé à une évaluation d'aptitude de la personne concernée;

- les informations obtenues auprès des autorités judiciaires;
- les informations obtenues des bases de données de l'ABE (par exemple, sur les sanctions administratives ou sur l'aptitude);
- le cas échéant, la réévaluation périodique réalisée par l'établissement (et consignée par écrit) de la personne concernée sur la base du profil de fonction en vigueur, y compris les considérations qui ont conduit à cette réévaluation;
- le cas échéant, conformément au § 185 des orientations EBA/GL/2021/06, les informations obtenues de la participation de l'autorité de contrôle -en tant qu'observateur- à des réunions de l'organe légal d'administration afin d'évaluer le bon fonctionnement de celui-ci.
- d'autres informations dont l'établissement dispose et qui peuvent être pertinentes pour l'évaluation de l'aptitude d'une personne;
- des informations publiques.

2:155 L'autorité de contrôle est habilitée à demander toutes les informations qu'elle estime nécessaires pour l'évaluation d'aptitude d'une personne⁴⁰. Il est important que les établissements communiquent spontanément et systématiquement à l'autorité de contrôle les changements intervenus dans leur politique d'aptitude et d'évaluation périodique, par exemple en annexe du mémorandum de bonne gouvernance de l'établissement. Les changements de politique ne conduisent toutefois pas automatiquement à une nouvelle évaluation.

2.6.3.2 Rétention intentionnelle d'informations ou transmission d'informations incorrectes

2:156 L'établissement et la personne à évaluer communiquent des informations exactes et complètes par l'intermédiaire des formulaires standard et à la suite de toute demande de l'autorité de contrôle. En cas de doute quant à la pertinence ou à l'importance d'une information, l'information en question doit être transmise, ou la question doit être posée à l'autorité de contrôle par les canaux habituels. Les condamnations, de quelque nature que ce soit, doivent toujours figurer sur les formulaires, et c'est exclusivement à l'autorité de contrôle qu'il revient d'en juger la pertinence ou l'importance aux fins de l'évaluation de l'aptitude.

2:157 La constatation d'un manquement en la matière aura un impact négatif sur l'évaluation par l'autorité de contrôle. La non-transmission d'informations pertinentes et importantes est considérée par l'autorité de contrôle comme un antécédent en matière de contrôle. L'autorité de contrôle peut détecter ce manquement en se basant sur toutes sources d'informations.

2:158 Toute rétention d'informations 'intentionnelle' conduira immédiatement à un refus, dès lors qu'une telle rétention démontre une absence de transparence à l'égard de l'autorité de contrôle.

2.6.4 TECHNIQUE DE L'ENTRETIEN

2:159 Dans le cadre d'une évaluation d'aptitude, l'autorité de contrôle peut choisir d'avoir un entretien avec la personne concernée. Elle le fera notamment si elle pense qu'une discussion avec l'intéressé est souhaitable ou nécessaire pour obtenir une image complète et précise de son expertise et/ou de son honorabilité professionnelle. L'autorité de contrôle appliquera dès lors une « *risk based approach* » et tiendra compte de la nature, de la taille et du profil de risque de l'établissement, de la fonction envisagée et de tous les autres éléments qui soulèveraient des questions concernant les informations fournies par l'établissement et par la personne concernée. En règle générale, pour les établissements d'importance significative, un entretien aura toujours lieu en cas de nouvelles nominations à la fonction de CEO (ou fonction équivalente) ou de président de l'organe légal d'administration de l'établissement. Dans tous les autres cas, les entretiens peuvent également servir, en fonction des besoins spécifiques,

⁴⁰ Article 36/19 de la loi du 22 février 1998 relative au statut organique de la BNB.

d'outil d'évaluation des compétences et de l'honorabilité. Si des préoccupations subsistent après l'entretien initial, un deuxième entretien spécifique peut se tenir pour aborder les préoccupations restantes.

- 2:160 Le jury de l'entretien est composé d'au moins deux membres. Dans le cas d'un entretien concernant un candidat à la fonction de responsable Compliance, l'entretien peut se faire de manière conjointe avec la FSMA.
- 2:161 Au cours de cet entretien, l'autorité de contrôle vérifiera si l'image que l'établissement a dressée concernant l'aptitude d'une personne correspond à la manière dont la personne se présente pendant l'entretien, en tenant éventuellement compte d'autres informations et antécédents en matière de contrôle qui portent sur l'établissement ou la personne en question. L'entretien permet aussi à l'autorité de contrôle de s'assurer que l'intéressé est bien informé de ses attentes et de celles de l'établissement. Le cas échéant, l'autorité de contrôle attirera l'attention de l'établissement sur des domaines (par exemple un manque de connaissances sur un sujet spécifique) pour lesquels des efforts supplémentaires sont nécessaires.
- 2:162 L'entretien a en principe lieu sans la présence de l'établissement, bien que l'autorité de contrôle puisse en décider autrement.
- 2:163 Lors de la cessation d'une fonction, il peut être particulièrement utile à l'autorité de contrôle de procéder à un « entretien de sortie » pour obtenir de plus amples précisions sur la cessation de la fonction ou la gouvernance de l'établissement en général.

2.6.5 RÉSULTAT ET CONSÉQUENCES DE L'ÉVALUATION

- 2:164 Une fois l'évaluation d'aptitude terminée (selon le cas, avant ou pendant l'exercice d'une fonction bien précise), l'autorité de contrôle informe sans tarder l'établissement et la personne concernée du résultat de l'évaluation et, éventuellement, de plusieurs constatations sous-jacentes.
- 2:165 L'autorité de contrôle peut le cas échéant accompagner sa décision d'approbation de dispositions accessoires (« *ancillary provisions* ») destinées à remédier à des carences de nature minime constatées. De telles dispositions accessoires ne peuvent porter sur des aspects relatifs au critère de l'honorabilité professionnelle. Outre des recommandations⁴¹, ces dispositions accessoires peuvent être de 2 types: des conditions⁴² ou des obligations⁴³. Dans un tel cas, comme indiqué dans le Guide MSU, l'autorité de contrôle définira clairement les conditions ou obligations et déterminera un délai relativement court dans lequel elles doivent être remplies. Comme l'aptitude revêt un caractère permanent, l'autorité de contrôle a, à tout moment la possibilité d'assurer le suivi du respect effectif de ces conditions ou obligations et, si nécessaire, de procéder à une réévaluation. Pour plus d'informations concernant les implications d'une décision positive assortie d'une condition ou d'une obligation, il est renvoyé au Guide MSU (sections 7.3. à 7.5.) ainsi qu'aux §§ 191 à 193 des orientations EBA/2021/06.
- 2:166 Lorsqu'un établissement ne fournit pas à l'autorité de contrôle des informations suffisantes concernant l'aptitude d'une personne à évaluer, l'autorité de contrôle soit informera l'établissement que la nomination de la personne concernée ne peut être approuvée au motif que son aptitude n'a pas été

⁴¹ Le recours à une recommandation vise à encourager les meilleures pratiques au sein des établissements et à signaler les améliorations souhaitables. L'émission de recommandations n'est pas spécifique au contrôle de l'aptitude et peut être utilisée dans tous les domaines relevant du contrôle prudentiel.

⁴² Une condition est une exigence imposée à l'établissement soumis au contrôle prudentiel (pouvant aussi avoir une incidence directe sur la personne nommée) se substituant à ce qui aurait été, autrement, une décision négative. Les conditions les plus fréquentes sont notamment: (i) l'engagement à suivre une formation particulière; (ii) l'abandon d'un poste de direction, d'un mandat ou d'une autre fonction en dehors de l'établissement; (iii) pour les responsables de fonctions de contrôle indépendantes (qui sont à un niveau inférieur au comité de direction), une période probatoire à la fin de laquelle l'autorité de contrôle pourra décider de valider ou non sa décision positive initiale.

⁴³ La décision de l'autorité de contrôle peut également inclure une obligation à fournir des informations spécifiques aux fins de l'évaluation continue de l'expertise et de l'honorabilité professionnelle ou à adopter une mesure particulière en matière d'expertise et d'honorabilité professionnelle, n'affectant pas la personne nommée mais l'ensemble de l'établissement soumis au contrôle prudentiel. Contrairement aux conditions, le non-respect d'une obligation n'affecte pas automatiquement l'expertise et l'honorabilité professionnelle de la personne nommée. Les obligations les plus fréquentes sont notamment: (i) la déclaration des procédures judiciaires en cours; (ii) les demandes d'amélioration des politiques écrites concernant les conflits d'intérêts; (iii) des demandes d'amélioration en termes d'aptitude collective ou de diversité.

suffisamment démontrée et demandera le retrait du dossier par l'établissement, soit prendra une décision négative.

2:167 Toute évaluation négative de l'autorité de contrôle concernant l'aptitude d'une personne sera – comme indiqué dans le guide MSU - toujours dûment motivée. Comme indiqué dans le guide MSU, les décisions négatives peuvent faire l'objet d'une procédure de réexamen devant la commission administrative de réexamen ou d'un recours devant la Cour de justice de l'Union européenne. Les possibilités de recours concrètes sont indiquées dans la lettre de notification.

2:168 L'on notera enfin que l'autorité de contrôle peut par ailleurs - indépendamment de toute décision formelle positive, négative ou conditionnelle en matière d'aptitude – se mettre en rapport avec l'établissement pour lui fournir un retour d'information concernant une candidature introduite. Par exemple, si l'établissement retire la candidature au cours de l'examen du dossier par l'autorité de contrôle, l'autorité de contrôle peut - dans le cadre de la responsabilité qui incombe à l'établissement d'évaluer l'aptitude, d'une part, et/ou de la perspective plus large de la gouvernance, d'autre part - fournir un retour d'information sur les problèmes identifiés. Au besoin, l'autorité de contrôle peut également imposer des mesures prudentielles appropriées pour remédier à certaines lacunes en matière de politique d'aptitude ou de gouvernance de l'établissement.

2.7 RESPONSABILITE INDIVIDUELLE DES ADMINISTRATEURS

2:169 Les membres de l'organe légal d'administration d'un établissement (tant dans ses fonctions de gestion, politique/stratégie que de surveillance) doivent avoir une compréhension appropriée des domaines d'activité dont ils sont collectivement responsables avec les autres membres de l'organe légal d'administration, et y contribuer, même si un membre individuel se voit confier la responsabilité exclusive de domaines spécifiques.

2:170 Le fait qu'un membre de l'organe de direction n'occupe pas un rôle spécifique ou ne soit pas seul responsable d'un domaine donné ne le dispense pas de la nécessité d'avoir cette compréhension et donc de préparer et d'intervenir dans les discussions et les décisions de l'organe légal d'administration de manière informée et active.

2:171 Conformément à ce qui est prévu dans le guide MSU et en fonction du droit applicable, il s'ensuit qu'un membre de l'organe légal d'administration qui occupe ou occupait un poste au sein de l'établissement au moment où les faits à l'origine de certaines constatations (par exemple, des cas de blanchiment, de fraude ou d'autres constatations découlant d'inspections sur place ou de procédures judiciaires) se sont produits peut être tenu pour responsable de ces constatations, même s'il n'existe aucun lien entre ses rôles et responsabilités individuels au sein de l'organe légal d'administration et les constatations en question.

2:172 Sans préjudice de toute autre circonstance spécifique qui pourrait être pertinente dans un cas donné, les faits indiquant qu'une personne en place peut être tenue individuellement responsable du non-respect de sa responsabilité collective de traiter correctement les questions qui ont donné lieu aux constatations pourraient avoir une incidence sur son aptitude à occuper le poste. Le moment, la pertinence et la gravité des constatations seront pris en compte dans l'évaluation de la responsabilité.

2.7.1 CHAMP D'APPLICATION

2:173 Conformément au guide MSU, une évaluation de la responsabilité individuelle est effectuée dans le cadre d'une évaluation d'aptitude lorsque les entités d'origine et de destination sont des établissements financiers réglementés.

2.7.2 CONSTATATIONS

2:174 Seules les constatations suffisamment établies identifiées par un superviseur comme étant récentes, pertinentes et graves sont prises en compte lors de l'examen de la responsabilité individuelle de la personne concernée. Les constatations peuvent être de nature prudentielle, réglementaire ou judiciaire et se rapporter à des infractions ou à des déficiences légales ou réglementaires dans l'activité de l'établissement. Les constatations des autorités suivantes sont généralement prises en considération: une autorité de contrôle dans le domaine financier (par exemple prudentielle ou chargée de la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme), une autorité judiciaire; une autorité fiscale, de concurrence ou de protection des données, etc. Pour plus d'informations

concernant la notion de « faits suffisamment établis » et des exemples de constatations qui peuvent être considérées comme (i) récentes, (ii) pertinentes et (iii) graves, il est renvoyé au guide MSU.

2.7.3 EVALUATION

2:175 Les constatations seront évaluées pour déterminer si la personne concernée peut être considérée comme individuellement responsable. Le résultat de cette évaluation peut avoir un impact sur l'aptitude de la personne concernée, sur la base d'un ou plusieurs des critères d'aptitude développés ci-dessus (honorabilité professionnelle, indépendance d'esprit et/ou expertise).

2:176 Une évaluation détaillée de tous les faits et circonstances pertinents entourant le concept de responsabilité est effectuée, notamment en considérant ce qu'étaient les éléments suivants, aux moments pertinents: (a) le niveau de conscience de la personne concernée (par exemple, pas consciente, partiellement consciente ou pleinement consciente); (b) la nature des rôles et des responsabilités de la personne concernée (par exemple, première ligne, deuxième ligne ou troisième ligne de défense); (c) le type de comportement de la personne concernée (par exemple, négligent, passif ou actif); (d) d'autres circonstances aggravantes ou atténuantes.

2:177 Pour déterminer si la personne nommée peut être tenue individuellement responsable de problèmes survenus dans l'entité d'origine, des informations factuelles sont obtenues auprès de l'entité d'origine, de la personne concernée et/ou de l'autorité compétente de l'entité à laquelle se rapportent les faits à l'origine des constatations. Un entretien avec la personne concernée est généralement mené.

2.7.4 RESULTAT DE L'EVALUATION

2:178 L'évaluation détaillée de la responsabilité individuelle débouchera sur l'un des résultats suivants:

- une décision positive (sans disposition accessoire⁴⁴), lorsque l'aptitude peut être confirmée malgré les préoccupations;
- une décision positive avec des dispositions accessoires (condition ou obligation) ou une décision positive décrivant les attentes en matière de surveillance à l'égard de l'entité surveillée et/ou les attentes en matière de surveillance quant au comportement futur de la personne nommée; ou
- une décision négative, lorsque l'aptitude ne peut être confirmée en raison de la gravité de la responsabilité individuelle et de l'absence de circonstances atténuantes suffisantes.

2:179 Ces résultats possibles n'empêchent pas les autorités compétentes de surveiller étroitement l'aptitude de la personne nommée et de prendre des mesures supplémentaires dans le cadre de la surveillance permanente de la gouvernance de l'établissement de destination.

2.8 EVALUATION D'APTITUDE DANS LE CONTEXTE DE LA RESOLUTION

2:180 L'aptitude des personnes nouvellement nommés dans l'organe légal d'administration d'un établissement dans le cadre d'une résolution conformément aux articles 27 et 28 et de l'article 34, paragraphe 1, point c), de la BRRD⁴⁵ doit être évaluée par l'autorité de contrôle de l'établissement en respectant les critères d'évaluation repris dans le présent chapitre.

2:181 Les autorités de résolution informent sans délai l'autorité de contrôle de toute nouvelle nomination d'un ou de plusieurs membres de l'organe légal d'administration de l'établissement. Lorsqu'elles nomment des membres de l'organe légal d'administration, conformément à l'article 34, paragraphe 1, point c), en vertu des pouvoirs de résolution prévus à l'article 63, paragraphe 1, point I), de la BRRD, les autorités de résolution fourniront dès que possible à l'autorité de contrôle les documents nécessaires pour lui permettre de procéder à une évaluation de l'aptitude.

2:182 Compte tenu de l'urgence de la situation, l'autorité de contrôle procédera à l'évaluation d'aptitude après que le membre de l'organe légal d'administration ait pris ses fonctions et sans retard injustifié et, si possible, dans un délai d'un mois à compter de la date à laquelle a été informée de la nomination. L'autorité de contrôle informera l'autorité de résolution des résultats de l'évaluation.

⁴⁴ La notion de « disposition accessoire » est expliquée à la section « Résultat et conséquences de l'évaluation ».

⁴⁵ Directive 2014/59/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 établissant un cadre pour le redressement et la résolution des établissements de crédit et des entreprises d'investissement.

2:183 Le commissaire spécial nommé par l'autorité de résolution dans le cadre d'une procédure de résolution et chargé d'accomplir des tâches exclusivement liées à la mise en œuvre des mesures de résolution, conformément à l'article 35 de la BRRD, avec un mandat temporaire ne dépassant pas la période de résolution, n'est pas soumis à l'évaluation de l'aptitude.

3. Exigences d'aptitude applicables aux établissements de crédit soumis au contrôle direct de la BNB, aux sociétés de bourse, aux établissements de paiement, aux établissements de monnaie électronique, aux banques dépositaires, aux dépositaires centraux de titres, aux organismes de support d'un dépositaire central de titres et aux contreparties centrales, à certaines compagnies financières (mixtes) et à certaines succursales

Cadre réglementaire:

1. Articles 3 83°, 11, 19, 20, 21, 27-31, 60, 61, 62, 62/1, 72, 86, 168, 212, 333, 335, 494, 501, 502, 504-508, 524, 525, 535, 544 et 573-576 de la loi bancaire
2. Articles 3, 64°, 15, 16, 17, 19, 20, 24 à 30, 31, 38, 56, 61 à 65, 83 à 85, 98, 159 à 201 et 202 à 208 de la loi sur les sociétés de bourse⁴⁶
3. Articles 10, 20, 21, 34, 37, 59, 144, 167, 175, 176, 179, 181, 186, et 228 de la loi sur les établissements de paiement et les établissements de monnaie électronique⁴⁷
4. Articles 36/2, 36/25 et 36/26/1, de la loi organique⁴⁸
5. Articles 9, 10, 10bis, 12, 15, 17, 21 et 36 de l'arrêté royal relatif aux organismes assimilés à des organismes de liquidation⁴⁹
6. Articles 26 et 27 du règlement 909/2014 concernant les dépositaires centraux de titres (CSDR)⁵⁰
7. Articles 26 et 27 du règlement 648/2012 sur les produits dérivés de gré à gré, les contreparties centrales et les référentiels centraux
8. Arrêté royal du 8 février 2022 portant approbation du règlement de la Banque nationale de Belgique du 9 novembre 2021 concernant l'exercice de fonctions extérieures par les dirigeants et responsables de fonctions de contrôle indépendantes d'entreprises réglementées
9. Arrêté royal du 15 avril 2018 portant approbation du règlement de la Banque nationale de Belgique du 6 février 2018 relatif à l'expertise des responsables de la fonction de compliance
10. Communication NBB_2022_19 du 12 juillet 2022 concernant l'exercice de fonctions extérieures par les dirigeants et responsables de fonctions de contrôle indépendantes d'entreprises réglementées

⁴⁶ Loi du 20 juillet 2022 relative au statut et au contrôle des sociétés de bourse et portant dispositions diverses.

⁴⁷ Loi du 11 mars 2018 relative au statut et au contrôle des établissements de paiement et des établissements de monnaie électronique, à l'accès à l'activité de prestataire de services de paiement, et à l'activité d'émission de monnaie électronique, et à l'accès aux systèmes de paiement.

⁴⁸ Loi du 22 février 1998 fixant le statut organique de la Banque Nationale de Belgique.

⁴⁹ Arrêté royal du 26 septembre 2005 relatif au statut des organismes de liquidation et des organismes assimilés à des organismes de liquidation. Il est noté que la notion d'« organismes de liquidation » est aujourd'hui sans objet dans la mesure où ils sont désormais dénommés dépositaires centraux de titres et sont régis par le Règlement UE n° 909/2014 (CSDR). L'arrêté royal du 26 septembre 2005 reste néanmoins applicable aux (i) organismes de support à des dépositaires centraux de titres et (ii) banques dépositaires, tels que définis dans la loi organique de la Banque nationale de Belgique du 22 février 1998.

⁵⁰ Règlement (UE) n° 909/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 concernant l'amélioration du règlement de titres dans l'Union européenne et les dépositaires centraux de titres, et modifiant les directives 98/26/CE et 2014/65/UE ainsi que le règlement (UE) n° 236/2012.

11. Circulaire NBB_2021_27 du 16 novembre 2021 transposant les orientations de l'EBA du 2 juillet 2021 sur l'évaluation de l'aptitude des membres de l'organe de direction et des titulaires de postes clés (EBA/GL/2021/06)
12. Communication NBB_2021_04 du 19 janvier 2021 concernant le projet HIVE et la numérisation du processus « fit & proper »
13. Circulaire NBB_2018_25 du 18 septembre 2018 concernant l'aptitude des administrateurs, membres du comité de direction, responsables de fonctions de contrôle indépendantes et dirigeants effectifs d'établissements financiers (circulaire qui introduit le présent manuel)
14. Circulaire NBB_2017_21 du 7 juillet 2017 concernant les prêts, crédits et garanties aux dirigeants, actionnaires et personnes apparentées
15. Manuel de gouvernance pour le secteur bancaire (nouvelle version de 2022)
16. Orientations de l'ABE du 2 juillet 2021 en matière d'évaluation de l'aptitude des membres de l'organe de direction et des titulaires de postes clés (EBA/GL/2021/06)
17. Orientations de l'ABE du 2 juillet 2021 sur la gouvernance interne pour le secteur des établissements de crédit (EBA/GL/2021/05) et du 22 novembre 2021 pour le secteur des entreprises d'investissement (EBA/GL/2021/14)
18. Guide MSU relatif à l'évaluation de l'honorabilité et de la compétence de décembre 2021
19. Principes du BCBS: principes 2 et 4

3.1 CHAMP D'APPLICATION

3.1.1 ETABLISSEMENTS VISES

- 3:1 Le présent chapitre s'applique aux établissements suivants soumis au contrôle direct de la BNB:
- les établissements de crédit, sociétés de bourse, établissements de paiement et établissements de monnaie électronique de droit belge, ainsi que les succursales à l'étranger des établissements précités,
 - les succursales établies en Belgique d'établissements de crédit, de sociétés de bourse, d'établissements de paiement et d'établissements de monnaie électronique relevant du droit d'États qui ne sont pas membres de l'Espace économique européen,
 - les dépositaires centraux de titres et les contreparties centrales de droit belge, ainsi que leurs succursales à l'étranger;
 - les organismes de support d'un dépositaire central de titres et les banques dépositaires de droit belge, ainsi que leurs succursales à l'étranger;
 - les succursales établies et agréées en Belgique comme organismes de support d'un dépositaire central de titres ou comme banques dépositaires,
 - les holdings financiers (mixtes)⁵¹.
- 3:2 Pour des raisons de cohérence et d'égalité des conditions de concurrence, une approche transsectorielle des exigences en matière d'aptitude a été adoptée dans toute la mesure du possible. Par conséquent, les lignes directrices abordées dans ce chapitre sont applicables à tous les établissements précités, mais uniquement dans la mesure où le cadre légal national ou européen qui

⁵¹ Plus précisément, les présentes règles en matière d'aptitude sont, en vertu de l'article 212 de la loi bancaire, applicables aux compagnies financières (mixtes) de droit belge. L'article 212 rend en effet applicable à toutes les compagnies financières (mixtes) l'article 60 de la loi bancaire relatif aux évaluations « fit & proper ». En outre, l'article 168, §1 rend également applicable aux compagnies financières (mixtes) approuvées ou désignées qui sont à la tête d'un groupe ou sous-groupe certains aspects de gouvernance tel qu'explicité dans le manuel de gouvernance de la BNB.

leur est applicable le prévoit. Toutefois, pour chaque évaluation d'aptitude, la BNB tiendra compte, entre autres, de la nature, de la taille, de la complexité, du profil de risque et de la structure organisationnelle de l'établissement dans lequel l'intéressé opère (voir le principe de proportionnalité décrit dans l'introduction). Dans l'optique de la BNB en sa qualité d'autorité de contrôle, il n'y a pas de raisons déterminantes pour faire varier davantage encore (qu'en fonction des paramètres susmentionnés) l'interprétation des critères d'évaluation entre les établissements visés dans le présent chapitre.

3:3 Dans le prolongement de l'approche transsectorielle évoquée, il convient de noter que certaines lignes directrices et documents de politique internationaux, bien que s'adressant explicitement aux établissements de crédit ou aux sociétés de bourse, contiennent des bonnes pratiques qui méritent d'être largement mises en œuvre. Par conséquent, la BNB recommande également, pour les bonnes pratiques suivantes - dans les limites des lois de contrôle respectives et en tenant compte du principe de proportionnalité – que, dans la mesure du possible, les autres établissements visés dans ce chapitre appliquent mutatis mutandis (i) les orientations EBA/GL/2021/06 du 2 juillet 2022 et (ii) le guide relatif à l'évaluation de l'honorabilité et de l'expertise (« guide MSU ») de décembre 2021. Dans son contrôle effectif des critères d'aptitude, la BNB se fondera sur les orientations EBA/GL/2021/06.

3.1.2 PERSONNES VISEES

3:4 Le présent chapitre traite de la portée et de l'évaluation d'aptitude individuelle et, le cas échéant, collective des personnes qui exercent ou souhaitent exercer les fonctions suivantes:

- administrateur;
- dirigeant effectif ⁵²; et
- responsable de fonction de contrôle indépendante ⁵³.

3:5 Concernant les dirigeants effectifs « N-1 » (dirigeants qui exercent une influence directe et déterminante sur la direction de l'établissement mais qui ne sont pas membres du comité de direction) autres que les dirigeants de succursale, la BNB ne doit pas donner d'autorisation à leur égard. Cela ne signifie naturellement pas que ces personnes ne doivent pas disposer de l'expertise et de l'honorabilité professionnelle requises pour exercer leur fonction. Les principes du présent chapitre leur sont applicables mais, comme la BNB ne réalisera pas d'évaluation, les établissements ne doivent pas l'informer par voie des formulaires auxquels il est fait référence au chapitre 5 du présent manuel. Pour de plus amples informations, il est fait référence aux dispositions relatives à l'évaluation de l'aptitude des responsables de fonctions clés énoncées dans les orientations EBA/GL/2021/06.

3.1.3 CONTEXTE TRANSFRONTALIER

3:6 Pour appliquer le présent chapitre dans un contexte transfrontalier, il convient de faire une distinction entre les trois situations suivantes:

a) Etablissements de l'Espace Economique Européen qui opèrent en Belgique par la voie d'une succursale ou dans le cadre de la libre prestation de services => Le présent chapitre ne s'applique pas aux dirigeants des établissements de l'Espace Economique Européen qui opèrent en Belgique par la voie d'une succursale ou dans le cadre de la libre prestation de services.

b) Etablissements belges qui opèrent à l'étranger par la voie d'une succursale => Le présent chapitre s'applique aux dirigeants de succursales et responsables locaux des fonctions de contrôle indépendantes des succursales d'établissements agréés en Belgique opérant à l'étranger par la voie d'une succursale.

c) Etablissements relevant du droit d'un Etat non membre de l'Espace Economique Européen qui opèrent en Belgique par la voie d'une succursale => Le présent chapitre s'applique aux dirigeants et

⁵² S'agissant des membres du comité de direction, ils sont visés qu'ils soient administrateurs ou pas. Pour rappel, dans certains types de holdings, un comité de direction composé d'administrateurs et de dirigeants non-membres de l'organe légal d'administration est autorisée: cf. l'article 212 de la loi bancaire. L'article 26, alinéa 2, 2° prévoit aussi la possibilité de demander une dérogation similaire pour les établissements de crédit en fonction de leur taille et de leur profil de risques.

⁵³ L'évaluation doit concerner le plus haut responsable de la fonction de contrôle indépendante.

au responsable de la fonction compliance des succursales établies en Belgique d'un établissement relevant du droit d'un État non membre de l'Espace économique européen.

3.1.4 CONTEXTE DE GROUPE

- 3:7 Conformément aux lois de contrôle, l'établissement consolidant veille à la mise en œuvre d'une politique de groupe cohérente et intégrée pour l'évaluation de l'aptitude (et son respect) auprès de toutes les filiales incluses dans la consolidation prudentielle. La concrétisation de ces obligations est précisée dans les orientations EBA/GL/2021/06 (§§ 117 à 122).
- 3:8 Tant au niveau de la société mère belge qu'au niveau de toutes les filiales belges réglementées, les personnes visées doivent être aptes pour la fonction qu'elles exercent et doivent donc répondre aux normes d'évaluation de l'aptitude. Lorsqu'une personne exerce une fonction nécessitant une évaluation de l'aptitude au niveau tant de la société mère que de la filiale, il s'agit d'évaluations distinctes.

3.2 DÉLIMITATION DES RESPONSABILITÉS EN MATIÈRE D'ÉVALUATION DE L'APTITUDE

3.2.1 RESPONSABILITÉ DE L'ÉTABLISSEMENT ET DE LA PERSONNE FAISANT L'OBJET DE L'ÉVALUATION

- 3:9 Il incombe avant tout à l'établissement d'évaluer l'aptitude des personnes qui exercent une fonction requérant un évaluation de l'aptitude. L'établissement doit communiquer à l'autorité de contrôle les résultats de son évaluation de l'aptitude, en ce compris l'évaluation d'aptitude de la composition collective de l'organe légal d'administration. À cet égard, il est également renvoyé aux informations et à la documentation en annexe III aux orientations EBA/GL/2021/06.
- 3:10 L'organe légal d'administration est responsable de la politique de recrutement, du processus de sélection et de la politique d'initiation et de formation propre à encadrer entre autres ces évaluations d'aptitude. Si l'établissement dispose d'un comité de nomination, celui-ci doit, conformément à l'article 31 de la loi bancaire, contribuer activement à la prise de responsabilité de l'établissement en ce domaine, et élaborer une politique d'aptitude et de diversité ainsi que des règles internes adéquates pour l'évaluation d'aptitude individuelle et collective. Il appartient à la fonction de *compliance* de l'établissement de veiller au respect des exigences légales et réglementaires en matière d'aptitude et de diversité.
- 3:11 Tant l'établissement que la personne qui fait l'objet de l'évaluation d'aptitude doivent veiller à ce que les informations fournies à la BNB soient complètes et exactes.

3.2.2 RESPONSABILITÉ DE LA BNB

- 3:12 Quand une nouvelle personne est jugée apte par l'établissement, la BNB examine l'information nécessaire et effectue une évaluation qui, le cas échéant, conduira à l'approbation finale de la nomination de la personne. La BNB se basera, pour sa propre évaluation, en premier lieu sur les informations fournies par la personne concernée et par l'établissement. Ces informations sont collectées principalement au moyen de formulaires standard spécialement destinés à cet effet (voir chapitre 5 du présent manuel). La BNB est bien entendu libre de demander des informations complémentaires et, le cas échéant, d'interviewer la personne concernée.

3.2.3 RESPONSABILITÉ EN MATIÈRE D'ÉVALUATION D'APTITUDE SUR UNE BASE CONTINUE

- 3:13 L'exigence légale de disposer en permanence de personnes ayant l'aptitude requise pour les fonctions requérant une évaluation de l'aptitude constitue une obligation à laquelle les établissements doivent se conformer de manière continue. Les personnes concernées doivent « être » à tout moment compétentes et professionnellement honorables. Les modalités concrètes de la surveillance continue de l'aptitude seront examinées plus en détail dans la suite du présent chapitre.
- 3:14 Toutefois, en ce qui concerne les responsabilités respectives des parties concernées pour ce qui est d'assurer le caractère continu des exigences d'aptitude, les dispositions suivantes s'appliquent:

Personne concernée

- 3:15 Dans les formulaires standard à compléter par la personne concernée et l'établissement, il est prévu que la personne concernée déclare mettre tout en œuvre pour se conformer en permanence aux normes d'aptitude dans le cadre de la fonction qu'elle exerce déjà ou qu'elle envisage d'exercer.
- 3:16 Les personnes qui sont déjà en fonction doivent informer sans délai l'établissement de tout événement susceptible d'influencer l'évaluation de leur aptitude (cf. chapitre 5).

Etablissement

- 3:17 Quand un établissement estime que des doutes pourraient surgir quant à l'expertise et à l'honorabilité professionnelle d'une personne en fonction ou de l'aptitude collective d'un organe de l'établissement, il lui appartient de prendre des mesures au plus vite pour trouver une solution. L'établissement doit aussi en avvertir immédiatement la BNB.
- 3:18 Afin de garantir une aptitude permanente des personnes visées, la BNB recommande ce qui suit:
- Lors d'une entrée en fonction, il importe que l'établissement demande à la personne concernée une déclaration écrite dans laquelle elle confirme qu'elle respectera sans réserve les normes d'aptitude en vigueur pour cette fonction et qu'elle communiquera immédiatement tout élément d'information susceptible d'influencer l'évaluation d'aptitude.
 - Il est indiqué de rappeler tous les ans cette déclaration à la personne concernée. Ainsi, l'établissement peut, sur une base annuelle, demander explicitement aux personnes concernées si elles ont eu connaissance de changements pertinents en rapport avec l'évaluation de leur aptitude.
- 3:19 Comme le secteur financier est en perpétuel mouvement, la formation permanente est une condition nécessaire mais a priori pas suffisante pour satisfaire en permanence à l'exigence d'expertise. Il est attendu de l'établissement qu'il fasse le nécessaire pour mettre en place une formation permanente qui soit adéquate et pertinente.

Autorité de contrôle

- 3:20 L'expertise et l'honorabilité professionnelle des personnes soumises à l'évaluation d'aptitude fait l'objet d'une attention permanente de la part de la BNB. Quand celle-ci a connaissance d'éléments qui soulèvent des doutes quant à l'aptitude d'une personne en fonction, elle procédera immédiatement à un examen plus approfondi et, au besoin, à une nouvelle évaluation.

3.3 DIRECTIVES EN MATIÈRE DE CRITERES D'EVALUATION DE L'APTITUDE

- 3:21 La présente section donne des directives, qui ne se veulent pas exhaustives, sur la façon dont les critères d'évaluation de l'aptitude doivent concrètement être mis en œuvre. Le grand principe à garder à l'esprit est que le screening de l'aptitude requiert un examen approfondi des informations récoltées en vue d'obtenir une image la plus complète et fidèle possible de l'aptitude d'une personne pour une fonction déterminée.
- 3:22 Les 5 critères à prendre en compte sont les suivants: (i) l'expertise qui couvre les connaissances, l'expérience et les compétences; (ii) l'honorabilité professionnelle; (iii) l'indépendance d'esprit; (iv) l'investissement en temps; et (v) l'aptitude collective.

3.3.1 EXPERTISE

- 3:23 Dans le cadre de l'évaluation d'aptitude, la notion d'expertise *sensu stricto*⁵⁴ englobe plusieurs éléments, à savoir: des connaissances, de l'expérience et des compétences (« skills »). Ces trois éléments sont complémentaires, et l'analyse de chacun permet d'obtenir une image globale de

⁵⁴ Comme indiqué en introduction, la notion d'expertise au sens large couvre également, d'un point de vue juridique, le concept de « comportement professionnel » et donc les critères d'évaluation relatifs à l'indépendance d'esprit, l'investissement en temps, et l'aptitude collective. Néanmoins, dans un objectif de clarté, il est proposé de traiter ces critères d'évaluation de manière séparée.

l'expertise d'une personne déterminée. Une personne qui dispose par exemple des connaissances requises pour une fonction donnée mais qui n'est pas en mesure de les transmettre et de les mettre en œuvre dans l'établissement n'a pas l'expertise requise.

3.3.1.1 Connaissances

- 3:24 On entend par « connaissances » tout ce qu'une personne sait, tout ce qu'elle a acquis. Les connaissances peuvent en principe être apprises, par exemple grâce à des études, des formations ou « sur le tas ».
- 3:25 Indépendamment des connaissances et de l'expérience spécifiques requises pour une fonction donnée, toutes les personnes qui sont soumises au contrôle d'aptitude doivent en principe disposer des connaissances théoriques de base dans les domaines suivants:
1. les marchés financiers et l'activité de l'établissement;
 2. le cadre réglementaire et les exigences légales qui s'appliquent à l'établissement concerné;
 3. le planning stratégique et la compréhension de la stratégie d'entreprise d'un établissement;
 4. la gestion des risques (identification, estimation, suivi, contrôle et modération des principaux risques d'un établissement);
 5. la comptabilité et son contrôle;
 6. la gouvernance et le contrôle interne;
 7. l'interprétation d'informations financières et, sur cette base, l'identification de questions importantes ainsi que de contrôles et de mesures appropriés.
- 3:26 Le suivi réussi d'une formation pertinente et la possession d'une expérience professionnelle pertinente peuvent être pris en compte. La « formation pertinente » doit être interprétée au sens large. Outre l'obtention de diplômes (universitaires et équivalents), il faut aussi tenir compte des formations en entreprise.
- 3:27 Une attention particulière doit être consacrée au niveau et à la nature de l'enseignement suivi ainsi qu'à la pertinence du contenu en rapport avec le secteur financier. En règle générale, des formations qui portent sur le secteur financier (bancaire, finances, assurance), l'économie, le droit, la gestion d'entreprise, le management, l'IT, le marketing et les méthodes quantitatives peuvent être considérées comme pertinentes.
- 3:28 Lorsqu'il est question de la nomination du dirigeant effectif qui sera désigné Haut dirigeant responsable de la prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme⁵⁵, il est attendu que celui-ci démontre qu'il a des connaissances spécifiques en ce qui concerne la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme (LBC/FT) ainsi que les politiques, les contrôles et les procédures en matière de LBC/FT. Cette personne doit avoir une bonne connaissance des risques de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme auxquels l'établissement est exposé en raison de son modèle d'entreprise.

3.3.1.2 Expérience

- 3:29 On entend par « expérience professionnelle pertinente » l'expérience qui a été acquise dans un environnement de travail et qui, sur le plan du contenu, montre des similitudes ou des points communs avec le type d'établissement et/ou le type de fonction qu'exerce ou souhaite exercer la personne concernée.

⁵⁵ Pour rappel, conformément à l'article 9, §1 de la loi du 18 septembre 2017 relative à la prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme et à la limitation de l'utilisation des espèces, le Haut dirigeant responsable de la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme a pour mission spécifique de veiller à ce que les mesures organisationnelles en matière d'anti-blanchiment soient adoptées. Il est noté que cette désignation s'inscrit dans le cadre de la répartition des tâches au sein du comité de direction et ne diminue en rien la responsabilité du comité de direction en ce qui concerne la gestion quotidienne et l'ensemble des activités de l'établissement.

3:30 Pour déterminer dans quelle mesure des fonctions exercées antérieurement contribuent à l'existence d'une « expérience professionnelle pertinente » ou au contraire l'empêchent, il convient de prendre en considération les facteurs suivants:

- la nature du poste occupé et son niveau hiérarchique l'exercice de ces fonctions au sein du même établissement ou du groupe;
- la période pendant laquelle l'expérience a été acquise (durée de la [des] fonction[s] exercée[s]);
- la nature, la complexité et la structure organisationnelle de l'établissement dans lequel une fonction a été exercée;
- les connaissances acquises dans la fonction; et
- le nombre de subordonnés.

3:31 Pour ce qui concerne les fonctions d'administrateur et de dirigeants effectif, la BNB procède en principe à l'évaluation sur la base des différents seuils prévus dans le guide MSU, lesquels seuils varient selon la fonction visée:

- CEO (Président du comité de direction): 10 ans d'expérience pratique récente⁵⁶ dans des domaines liés aux services bancaires ou financiers. Cette expérience doit comprendre une proportion importante de fonctions de direction de haut niveau⁵⁷;
- Dirigeant effectif: 5 ans d'expérience pratique récente dans des domaines liés aux services bancaires ou financiers. Cette expérience doit avoir été acquise dans le cadre de fonctions de direction de haut niveau;
- Président de l'organe légal d'administration: 10 ans d'expérience pratique récente et pertinente⁵⁸. Cette expérience doit comprendre une proportion importante de fonctions de direction de haut niveau;
- Administrateur non-exécutif: 3 ans d'expérience pratique récente et pertinente dans le cadre de fonctions de direction⁵⁹. Une expérience pratique acquise dans le secteur public ou universitaire peut aussi être considérée comme pertinente.

3:32 Pour les petits établissements et de manière ad hoc dans d'autres cas en fonction de la nature, de la taille, de la complexité, du profil de risque et de la structure organisationnelle de l'établissement, la BNB peut réduire ces seuils de la manière suivante:

- CEO: 5 ans;
- Dirigeant effectif: 3 ans;
- Président de l'organe légal d'administration: 5 ans;
- Administrateur non-exécutif: 2 ans.

3:33 Si ces seuils sont atteints, l'intéressé est supposé disposer d'une expérience suffisante, sauf indices en sens contraire. Si ces seuils ne sont pas atteints, l'intéressé peut toujours être considéré comme apte, à condition que cette aptitude soit suffisamment étayée et motivée par l'établissement.

3:34 A cet égard, il est relevé qu'un membre de l'organe légal d'administration dans sa fonction de surveillance qui n'atteint pas les seuils requis peut néanmoins être considéré comme apte si (i) le membre possède une expérience ou une expertise qui répond aux besoins spécifiques de l'établissement (par exemple, une expérience dans le domaine des technologies de l'information ou des risques liés au climat ou à l'environnement); (ii) le membre et l'établissement s'engagent à

⁵⁶ D'après le guide MSU, l'expérience pratique doit dater de moins de deux ans. Il est aussi noté que l'exercice de plusieurs fonctions de courte durée (par exemple le remplacement temporaire d'une personne) ne permet pas de conclure automatiquement à une expérience professionnelle pertinente suffisamment longue.

⁵⁷ En principe, « N-1 » par rapport au comité de direction.

⁵⁸ Le champ d'application de la notion d'expérience pertinente est plus large pour un administrateur non-exécutif qu'un dirigeant effectif.

⁵⁹ Niveau « N-1 » ou « N-2 ».

entreprendre la formation nécessaire pour pallier au manque d'expérience identifié; et (iii) le membre remplit toutes les autres conditions d'aptitude.

3:35 Pour ce qui concerne les responsables de fonctions de contrôle indépendantes, l'expérience professionnelle pertinente doit, en fonction de la nature, de la complexité des activités, de la taille, du profil de risques et de la structure organisationnelle de l'établissement, en principe couvrir une période de minimum 3 ans à 5 ans d'expérience pratique récente.

3:36 Sans préjudice de ces principes, un régime spécifique est prévu pour le responsable de la fonction de compliance⁶⁰.

3.3.1.3 Compétences

3:37 Les « compétences » (« *skills* ») se réfèrent à ce qu'un individu est capable de faire. Elles servent à adopter un comportement précis dans certaines situations (par exemple dans des processus de négociation, lors d'une prise de décision). Les compétences peuvent être apprises, tout comme les connaissances.

3:38 Il appartient, en premier lieu, à l'établissement de déterminer les compétences nécessaires pour une fonction donnée. Il importe de tenir compte ici des variables qui sont expliquées dans la section relative à la proportionnalité dans l'introduction du présent manuel .

3:39 On peut citer les exemples suivants:

- si l'on évalue les compétences d'un candidat à la fonction de responsable en gestion des risques (*Chief Risk Officer* - CRO), il faudra accorder une attention particulière à l'indépendance de son jugement ainsi qu'à sa capacité de résister / s'opposer dans le cadre de la prise de décision;
- si l'on évalue les compétences d'un candidat à la fonction de président du conseil d'administration, l'accent devra avant tout être mis sur l'aptitude à présider des réunions et à élaborer une stratégie;
- si l'on évalue les compétences d'un administrateur non exécutif, il faudra accorder une attention particulière à sa capacité de mettre à l'épreuve les membres du comité de direction.

3:40 L'annexe II aux orientations EBA/GL/2021/06 comprend une liste non exhaustive de compétences pertinentes que les établissements devraient prendre en compte dans l'évaluation de l'aptitude. Il ne s'agit pas pour la BNB d'évaluer les compétences une à une; l'évaluation portera plutôt sur la manière dont l'établissement a pris en compte la composante « compétences » dans son processus interne d'évaluation du candidat (par exemple en organisant des « assessments »). Pour les établissements de petite taille, la composante « compétences » ne sera pas évaluée de manière distincte par la BNB, sauf si des faits ou des circonstances le justifient.

3.3.2 HONORABILITÉ PROFESSIONNELLE

3:41 L'honorabilité professionnelle d'une personne est liée à son intégrité et à son honnêteté. Il s'agit d'une caractéristique qui peut être concrètement analysée en se basant sur les actions passées d'une personne. Plus spécifiquement, les antécédents de la personne permettent de vérifier si l'on peut

⁶⁰ Sans préjudice des principes énoncés dans le présent manuel, les exigences spécifiques en matière de connaissance et d'expérience appropriées dans le chef des responsables de la fonction de compliance sont déterminées par le règlement de la BNB du 6 février 2018 relatif à l'expertise des responsables de la fonction de compliance (art. 2). Il s'agit plus précisément des exigences suivantes:

- disposer d'un minimum de trois ans d'expérience pertinente;
- être titulaire d'une maîtrise (sauf exemption sur la base de l'expérience pratique et des connaissances);
- avoir réussi un examen auprès d'une entreprise dont les examens sont reconnus par la BNB et la FSMA et, une fois l'examen réussi, participer à un programme de formation auprès d'une entreprise de formation reconnue par la FSMA, sur avis de la BNB, d'une durée minimale de 20 heures tous les trois ans.

Pour satisfaire en permanence à l'exigence en matière de connaissances, les responsables de la fonction de compliance participent, une fois leur nomination acquise, à un programme de formation d'une durée minimale de 40 heures tous les trois ans. Les exigences en matière de formation permanente sont précisées dans la note explicative relative au règlement précité et à la communication FSMA_2018_05 du 8 mai 2018 concernant la formation permanente des compliance officers. Pour ce qui concerne les dépositaires centraux, il est recommandé d'appliquer les mêmes règles par analogie.

raisonnablement supposer qu'elle accomplira la tâche qui lui est confiée de manière honnête, loyale, autonome, éthique et intègre.

3:42 Il y a lieu d'établir une distinction entre l'interdiction professionnelle, laquelle constitue un automatisme (pas de compétence d'appréciation par la BNB) et l'évaluation plus large de l'honorabilité professionnelle (à laquelle s'applique en revanche le pouvoir d'appréciation de la BNB). Il existe toutefois un lien entre les deux, en ce sens que, dans des situations spécifiques qui ne relèvent pas d'une interdiction professionnelle, la BNB peut faire usage de son pouvoir d'appréciation d'une manière à ce point stricte que cela aboutit à une situation comparable à une interdiction professionnelle (refus « quasi-automatique »).

3.3.2.1 Interdiction professionnelle

3:43 Les lois de contrôle visés dans le présent chapitre prévoient une liste de condamnations qui, quand une personne les encourt, ont pour conséquence que, pendant une période bien déterminée, cette personne ne peut plus exercer les fonctions d'administrateur, de dirigeant effectif ou de responsable d'une fonction de contrôle indépendante. En tant qu'autorité de contrôle, la BNB ne peut tolérer aucune dérogation ni régime d'exception à cet égard.

3.3.2.2 Pouvoir d'appréciation de la BNB

3:44 L'évaluation de l'honorabilité professionnelle d'une personne ne peut toutefois pas se limiter à la seule absence d'interdictions professionnelles. La notion d'honorabilité doit être comprise au sens large, c'est-à-dire dans le sens où tout antécédent pertinent peut affecter l'honorabilité professionnelle d'une personne. L'action pénale et l'intervention de la BNB en qualité d'autorité administrative sont indépendantes l'une de l'autre en ce qu'elles poursuivent des objectifs distincts et peuvent donc déboucher sur une appréciation différente des faits. L'évaluation de l'honorabilité professionnelle ne fait pas nécessairement corps avec la qualification pénale des actes ou agissements ou avec l'issue de la procédure pénale. En effet, elle ne repose pas sur la notion de « culpabilité » au sens pénal du terme, mais sur l'appréciation des faits et des agissements, l'objectif étant de déterminer si les personnes soumises au contrôle d'aptitude disposent effectivement des qualités requises pour assumer leur fonction et les responsabilités qui y sont liées.

3:45 Sur la base du formulaire standard exposé au chapitre 5 du présent manuel et des précisions fournies en la matière dans le guide MSU, les établissements peuvent identifier à quels éléments il est nécessaire d'accorder une attention particulière dans le cadre d'une évaluation de l'honorabilité.

a. Antécédents relevant de la liste d'infractions pour l'interdiction professionnelle

3:46 Il faut par ailleurs réserver la même suite à la reconnaissance de culpabilité, sans qu'aucune condamnation n'ait été formellement prononcée par l'instance compétente en la matière, qu'à une condamnation en tant que telle. La personne impliquée ne peut en effet pas être considérée comme revêtant l'honorabilité professionnelle requise. Concrètement, cela signifie par exemple qu'une suspension du prononcé (avec reconnaissance de culpabilité) est traitée de la même manière qu'une condamnation.

3:47 En ce qui concerne des procédures en cours ou pendantes sur le plan pénal, administratif ou disciplinaire dans le chef d'une personne à évaluer, la BNB fait usage de son pouvoir d'appréciation de manière stricte en estimant que cette personne ne peut pas être considérée comme revêtant l'honorabilité professionnelle requise quand:

- les faits sous-jacents sont reconnus par la personne concernée; ou,
- la personne concernée a déjà encouru une première condamnation à cet égard, même si des possibilités d'appel restent ouvertes à l'encontre de cette condamnation.

b. Antécédents liés au blanchiment de capitaux et au financement du terrorisme

3:48 Il convient d'accorder la plus grande attention aux faits en matière de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme. A cet égard, une distinction doit être faite entre (i) les infractions à la législation sur le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme (aspects répressifs) et (ii)

les infractions aux obligations relatives à la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme (aspects préventifs).

- 3:49 La BNB ne dispose ni de compétences d'enquête ni de pouvoirs d'investigation en ce qui concerne les infractions à la législation sur le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme. Elle s'appuie à cet égard sur les informations fournies par les autorités compétentes en la matière et les autorités judiciaires (droit pénal). Les conclusions de ces autorités seront recherchées et seront considérées comme des informations essentielles pour déterminer l'honorabilité professionnelle de la personne concernée.
- 3:50 La BNB est, par contre, compétente pour contrôler le respect par les institutions financières belges de leurs obligations européennes et nationales relatives à la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme ainsi que de leurs obligations de nature organisationnelle en matière de gel des avoirs et de transferts de fonds. Ainsi, si une personne occupait dans le passé un poste au sein d'un établissement où une infraction à ces obligations a été identifiée, l'établissement où cette personne sollicite une nouvelle fonction devra procéder à un examen approfondi des faits pour vérifier leur impact sur son honorabilité professionnelle⁶¹. La BNB procédera également à sa propre évaluation sur la base des informations dont elle dispose.

c. Antécédents financiers

- 3:51 Le comportement financier d'une personne est pertinent dans le cadre d'une évaluation de son honorabilité professionnelle dans la mesure où cela peut avoir un impact sur sa réputation. L'on attend des personnes qui exercent des fonctions requérant une évaluation de l'aptitude qu'elles gèrent leurs affaires de manière saine et prudente. Elles doivent être en mesure de prouver que l'exercice de leur fonction n'est pas influencé négativement par un antécédent financier.
- 3:52 Il faut néanmoins préciser que le fait qu'une personne dispose de moyens financiers limités ne peut influencer pas de manière négative son aptitude à exercer une fonction.
- 3:53 En tenant compte des facteurs de pondération exposés ci-dessus, il convient d'accorder de l'attention aux antécédents financiers, tant au niveau de la sphère personnelle que professionnelle. À titre d'exemple, on peut citer les situations suivantes:
- la personne concernée a eu d'importants problèmes financiers personnels (par exemple un comportement « flambeur » récurrent, des surendettements répétés, ...) qui ont conduit à des procédures judiciaires, de recouvrement ou d'encaissement;
 - une suspension de paiement, une déconfiture, une faillite, un assainissement de dettes ou un concordat avec des créanciers a été demandé ou prononcé à l'égard de la personne concernée;
 - la personne concernée a déjà été impliquée dans des procédures fiscales, ou il faut s'attendre à son implication probable;
 - la personne concernée a été condamnée au règlement de dettes impayées pour cause de responsabilité dans la faillite d'une société ou d'une personne morale.
 - la cessation de paiement ou la faillite a été demandée ou prononcée pour une société, un établissement, ou tout autre organisme où la personne exerce ou a exercé une fonction d'administration ou une fonction de contrôle indépendante, ou influence ou a influencé d'autre manière significative la politique, ou encore détient ou a détenu un intérêt significatif.

d. Autres antécédents

- 3:54 En tenant compte des facteurs de pondération exposés ci-dessus, il y a lieu par ailleurs d'être attentif aux antécédents suivants:
- autres condamnations encourues sur le plan pénal, disciplinaire, civil et administratif (par exemple, infractions à la législation sur le blanchiment d'argent, à la législation sur la protection des consommateurs, à la législation fiscale, etc.);

⁶¹ Des informations concernant les antécédents liés au blanchiment de capitaux et au financement du terrorisme peuvent être obtenues par les établissements via différents moyens tels qu'une déclaration de la personne concernée, la vérification du casier judiciaire, des sanctions administratives publiées par les contrôleurs, de la liste des sanctions financières publiée par la Trésorerie, la presse, etc.

- affaires en cours dans ces domaines, et en particulier l'implication d'une personne dans des enquêtes ou des procédures de sanction menées par la BNB ou d'autres autorités de contrôle;
- arrangements amiables (« extinction de l'action publique moyennant le paiement d'une somme d'argent ») ou transactions conclus en rapport avec des infractions à des législations financières ou autres;
- autres faits qui, indépendamment de leur qualification juridique, sont de nature à remettre en question l'honorabilité professionnelle d'une personne (voir également à cet égard les §§ 72 à 77 des orientations EBA/GL/2021/06) comme par exemple:
 - o tout élément de preuve indiquant que la personne ne s'est pas montrée transparente, ouverte et coopérative dans ses relations avec les autorités compétentes;
 - o tout refus, révocation, retrait ou exclusion de tout enregistrement, agrément, adhésion ou licence permettant d'exercer un métier, une activité ou une profession réglementée;
 - o les raisons de tout licenciement ou de toute destitution d'un poste de confiance, d'une relation fiduciaire ou d'une situation similaire, ainsi que de toute demande de démission d'un tel poste;
 - o l'interdiction imposée par toute autorité compétente pertinente de faire partie de l'organe légal d'administration, notamment à des personnes qui dirigent effectivement les activités d'une entité; et
 - o toute autre preuve ou allégation grave, fondée sur des informations pertinentes, crédibles et fiables, laissant penser que la personne n'agit pas selon des normes de conduite élevées.

3:55 Cette énumération doit s'appliquer tant directement (quant à la personne) qu'indirectement (quant à une entreprise, un établissement ou tout autre organisme dans lequel la personne exerce ou a exercé une fonction requérant une évaluation de l'aptitude, ou influence ou a influencé d'autre manière significative la politique, ou encore détient ou a détenu un intérêt significatif). Dans ce dernier cas, il faut assurément peser le degré d'implication de la personne.

3.3.3 INDEPENDANCE D'ESPRIT

3:56 Une distinction peut être établie entre (i) l'indépendance d'esprit et (ii) l'indépendance « formelle » telle que visée dans les lois de contrôle visées dans le présent chapitre sous la définition d'administrateur indépendant.

3:57 En ce qui concerne la première notion (indépendance d'esprit), toute personne qui exerce une fonction d'administrateur, de dirigeant effectif ou de responsable de fonction de contrôle indépendante doit pouvoir décider en conscience, en toute objectivité et de manière indépendante, dans l'intérêt de l'établissement et de ses parties prenantes, après avoir soigneusement soupesé toutes les informations et opinions disponibles, et indépendamment de toute influence extérieure.

3:58 En ce qui concerne l'indépendance formelle, il convient de se référer aux critères énoncés dans les lois de contrôle (article 3, 83° pour la loi bancaire). Ces critères renvoient aux critères énoncés au § 89 des orientations EBA/GL/2021/06. Il s'agit d'une qualification attribuée à certains administrateurs non-exécutifs qui ont pour missions de représenter l'ensemble des parties prenantes / *stakeholders* de l'établissement et de surveiller le *management* notamment en participant aux comités spécialisés de l'organe légal d'administration ⁶².

3.3.3.1 Indépendance d'esprit et conflits d'intérêts

3:59 Les administrateurs, dirigeants effectifs et responsables d'une fonction de contrôle indépendante doivent être capables de prendre leurs propres décisions de manière saine, objective et indépendante. L'indépendance d'esprit ressort du caractère et du comportement de la personne concernée et peut être affectée par des conflits d'intérêts.

⁶² Pour ce qui concerne les dépositaires centraux de titres, même si le Règlement (UE) n° 909/2014 (CSDR) ne contient pas de règle spécifique en ce qui concerne l'indépendance formelle des administrateurs, il est recommandé qu'ils se réfèrent aux informations publiées par l'ESMA en la matière (y compris les Q&A) et qu'ils précisent, dans leur mémorandum de gouvernance, la manière dont ces critères sont concrètement mis en œuvre.

- 3:60 Ainsi, l'établissement doit évaluer si la personne concernée par le contrôle d'aptitude:
- a. possède les aptitudes comportementales nécessaires, et notamment:
 - i. le courage, la conviction et la force d'évaluer et de remettre en cause efficacement les propositions de décisions qui lui sont soumises;
 - ii. la capacité de poser des questions et d'exprimer des opinions divergentes; et
 - iii. la capacité de ne pas céder à la pensée de groupe;
 - b. est susceptible d'être confrontée à des conflits d'intérêts qui pourraient porter atteinte à sa capacité d'exercer sa fonction avec l'indépendance d'esprit et l'objectivité nécessaire.
- 3:61 Tenant compte du risque de conflits d'intérêts, la loi bancaire exige que l'organe légal d'administration mette en place des mécanismes de gouvernance visant à prévenir les conflits d'intérêts. Il est renvoyé à cet égard à l'article 62, §§ 2 et suivants de la loi bancaire concernant l'exercice de fonctions extérieures⁶³ et à l'article 72 concernant les prêts, crédits et garanties aux dirigeants, actionnaires et personnes apparentées⁶⁴.
- 3:62 Les orientations EBA/GL/2021/06 précisent que les situations suivantes sont susceptibles de générer des conflits d'intérêts avérés ou potentiels et doivent au moins être prises en considération⁶⁵:
- a. les intérêts économiques (par exemple, actions, autres droits de propriété, participations et autres intérêts économiques détenus dans des contreparties de l'établissement, droits de propriété intellectuelle, prêts octroyés par l'établissement à une société appartenant ou contrôlée par des membres de l'organe légal d'administration);
 - b. les relations personnelles ou professionnelles avec les détenteurs de participations qualifiées dans l'établissement;
 - c. les relations personnelles ou professionnelles avec le personnel de l'établissement ou d'entités entrant dans le périmètre de consolidation prudentielle (par exemple, relations familiales étroites);
 - d. les autres emplois et les postes précédents occupés récemment (par exemple, au cours des cinq dernières années);
 - e. les relations personnelles ou professionnelles avec des parties prenantes externes pertinentes (par exemple, le fait d'être associé à des fournisseurs, des consultants ou d'autres prestataires de services significatifs);
 - f. la participation à un organe ou la propriété d'une entité ayant des intérêts divergents; et
 - g. l'influence politique ou les relations politiques.
- 3:63 Dans le même ordre d'idée, les conflits d'intérêts peuvent aussi être classés en 4 types: (i) les conflits d'intérêts personnels, (ii) professionnels, (iii) financiers et (iv) politiques.
- 3:64 L'établissement doit identifier dans le chef de la personne concernée les conflits d'intérêts avérés ou potentiels auxquels elle peut être confrontée, conformément à leur politique en la matière, et en évaluer le caractère significatif ou non.
- 3:65 S'agissant du caractère significatif d'un conflit d'intérêts, il est renvoyé aux orientations EBA/GL/2021/06 et à l'article 72 de la loi bancaire en ce qui concerne les conflits d'intérêts pouvant ressortir de prêts, crédit et garanties octroyés aux membres de l'organe légal d'administration et à leurs personnes apparentées⁶⁶.

⁶³ Voir également l'arrêté royal du 8 février 2022 portant approbation du règlement de la Banque nationale de Belgique du 9 novembre 2021 concernant l'exercice de fonctions extérieures par les dirigeants et responsables de fonctions de contrôle indépendantes d'entreprises réglementées et la Communication NBB_2022_19 sur ce sujet.

⁶⁴ Voir également la circulaire NBB_2017_21 à ce sujet.

⁶⁵ En ce qui concerne les dépositaires centraux, même si le Règlement (UE) n° 909/2014 (CSDR) ne prévoit pas de définition spécifique de la notion de conflits d'intérêts, il convient de se référer aux exigences reprises en la matière dans le ESMA RTS 2017/392.

⁶⁶ Conformément à l'article 72 de la loi bancaire, seuls les prêts crédits et garanties qui dépassent le seuil de 500.000 euros doivent être considérés comme significatifs. Pour plus d'informations, il est renvoyé à la circulaire NBB_2017_21.

- 3:66 Tous les conflits d'intérêts, avérés ou potentiels, significatifs ou non, au niveau de l'organe légal d'administration, de la direction effective ou d'un responsable de fonction de contrôle indépendante doivent être discutés, documentés, tranchés de manière adéquate et dûment gérés par l'organe compétent⁶⁷ (c'est-à-dire que les mesures nécessaires doivent être prises). Les personnes concernées doivent s'abstenir de voter sur des sujets qui les placent en situation de conflits d'intérêts.
- 3:67 Lorsqu'un conflit d'intérêts significatif est identifié, l'établissement doit (i) procéder à une évaluation détaillée de la situation; (ii) décider des mesures d'atténuation qu'elle prendra sur la base de sa politique interne en matière de conflits d'intérêts; et (iii) décider des mesures qu'elle prendra pour prévenir le conflit d'intérêts, si elle ne peut pas atténuer ou gérer le conflit d'intérêts de manière adéquate.
- 3:68 Les établissements doivent informer la BNB de tout conflit d'intérêts, avéré ou potentiel, significatif ou non, qui pourrait avoir une incidence sur l'indépendance d'esprit d'un membre de l'organe légal d'administration, d'un dirigeant effectif ou d'un responsable de fonction de contrôle indépendante, ainsi que des mesures atténuantes ou préventives prises par l'établissement (« *conflict of interests statement* »):
- Si le conflit d'intérêts a été jugé non-significatif, l'établissement doit, dans le cadre de l'évaluation d'aptitude, expliquer pourquoi ce conflit d'intérêts a été jugé non-significatif;
 - Si le conflit d'intérêts a été jugé significatif, l'établissement doit communiquer à la BNB au moins les informations suivantes: (i) une description du conflit d'intérêts identifié, (ii) une description de l'évaluation réalisée au sein de l'établissement, (iii) la conclusion de l'établissement quant aux mesures d'atténuation ou de prévention prises et (iv) la motivation du caractère adéquat de ces mesures.
- 3:69 Pour plus d'informations concernant les conflits d'intérêts, il est renvoyé aux orientations EBA/GL/2021/06.

3.3.3.2 Indépendance d'esprit versus indépendance formelle

- 3:70 Comme indiqué ci-dessus, l'indépendance d'esprit ne doit pas être confondue avec la notion d'indépendance formelle au sens de l'article 3, 83° de la loi bancaire et d'autres lois de contrôle. Un administrateur indépendant au sens formel est un administrateur non-exécutif qui n'a pas de lien avec l'actionnaire et qui représente les intérêts de l'ensemble des *stakeholders* de l'établissement. Les lois de contrôle prévoient généralement la présence d'un ou plusieurs administrateurs indépendants dans les comités spécialisés de l'organe légal d'administration⁶⁸.
- 3:71 La notion d'indépendance est définie dans les lois de contrôle (cf. par exemple l'article 3, 83° de la loi bancaire). Celles-ci énoncent une liste de critères à respecter pour être considéré comme indépendant au sens formel. L'établissement a néanmoins aussi la possibilité de faire valoir auprès de BNB que, bien que tous les critères n'aient pas été remplis, l'indépendance de la personne concernée n'est pas compromise (« *explain* », en application du principe « *comply or explain* »)⁶⁹.
- 3:72 Dans la pratique, les décisions de la BNB concernant, d'une part, l'aptitude de la personne concernée, et d'autre part, le respect ou la justification de non-respect des critères d'indépendance défini dans la loi de contrôle seront généralement prises de manière concomitante. Néanmoins, il n'est pas exclu que ces deux décisions soient dissociées dans la mesure où la question de l'indépendance concerne également le processus de surveillance permanente de la gouvernance.

⁶⁷ L'organe compétent pour gérer les conflits d'intérêts est (i) le comité de direction pour les dirigeants effectifs (à défaut de comité de direction, par l'organe légal d'administration) et (ii) l'organe légal d'administration pour les administrateurs non exécutifs et les responsables de fonctions de contrôle indépendantes.

⁶⁸ Cf. notamment l'article 28 de la loi bancaire qui impose, lorsque l'établissement de crédit a l'obligation de constituer un comité d'audit, un comité des risques, un comité de rémunération et un comité de nomination, que chacun d'eux compte au moins un administrateur indépendant. Il est en outre imposé que la majorité des membres du comité d'audit soient indépendants.

⁶⁹ Dans ce cas, l'établissement transmet, ensemble avec le formulaire « *fit & proper* » de l'administrateur concerné, une demande de dérogation dans laquelle il justifie le bien-fondé de sa demande. L'acceptation ou non de cette demande de dérogation doit faire l'objet d'une décision de la BNB, dans le cadre la surveillance de la gouvernance.

3.3.4 INVESTISSEMENT EN TEMPS

- 3:73 Tous les administrateurs, dirigeants effectifs et responsables de fonctions de contrôle indépendantes doivent pouvoir consacrer suffisamment de temps à l'exercice de leurs tâches au sein de l'établissement⁷⁰. Cela vaut également en période d'activité très intense, comme en cas de restructuration, en situation de crise, lors d'une fusion, etc.
- 3:74 L'évaluation de l'investissement en temps est à évaluer au cas par cas, tenant compte de la situation de la personne concernée et de la nature, de la complexité des activités, de la taille, du profil de risques et de la structure organisationnelle de l'établissement.
- 3:75 L'évaluation globale de l'investissement en temps doit se faire sur la base d'hypothèses de base, d'une évaluation quantitative du nombre de fonctions extérieures exercées par la personne concernée et d'une évaluation qualitative du temps nécessaire à la fonction envisagée.

3.3.4.1 Hypothèses de base

- 3:76 Les hypothèses de base à toute évaluation de l'investissement en temps sont les suivantes:

- Les administrateurs exécutifs doivent diriger de manière effective les affaires de l'établissement. Les responsables de fonctions de contrôle indépendantes doivent contrôler les activités de l'établissement. En règle générale et nonobstant une disposition contraire⁷¹, une personne exerçant l'une de ces fonctions est censé l'exercer à plein temps. Des dérogations à cette règle peuvent être accordées, notamment au sein des groupes⁷². Dans ce cas, ces synergies doivent être expliquées et évaluées.

- Les administrateurs non-exécutifs doivent remettre en question efficacement les décisions soumises par le comité de direction, superviser et contrôler efficacement la gestion de l'établissement. Par conséquent, les administrateurs non-exécutifs doivent participer aux réunions de l'organe légal d'administration et de ses comités (le cas échéant) et prévoir suffisamment de temps pour se préparer en prenant connaissance des dossiers et se rendre à ces réunions. En outre, ces membres doivent consacrer suffisamment de temps à se former pour rester au courant des informations et réglementations pertinentes concernant l'établissement.

- Tous les administrateurs doivent avoir une bonne compréhension de l'activité de l'établissement. Cela inclut la compréhension des risques et de l'exposition aux risques de l'activité et de la stratégie de gestion des risques. Ils doivent avoir une compréhension appropriée des domaines d'activité de l'établissement. Cela nécessite de comprendre les dispositions et la structure de gouvernance de l'établissement, ce qui peut exiger du membre qu'il consacre du temps à la formation continue et au développement d'un réseau de contacts.

- Tous les administrateurs doivent être en mesure de remplir leur fonction en période d'activité particulièrement accrue, telle qu'une restructuration, une délocalisation de l'établissement, une acquisition, une fusion, une prise de contrôle ou une situation de crise.

3.3.4.2 Evaluation quantitative

- 3:77 Le cumul des mandats est un facteur important qui peut influencer sur l'investissement en temps. Bien que les établissements visés par le présent chapitre ne soient pas soumis à un nombre maximum de mandats comme c'est le cas des établissements de crédit soumis au contrôle de la BCE, ils doivent analyser le nombre de fonctions extérieures exercées par la personne concernée et s'assurer que celui-ci est conforme à leur règles internes en matière de fonctions extérieures.

3.3.4.3 Evaluation qualitative

- 3:78 Outre l'évaluation quantitative, les établissements doivent évaluer d'une manière qualitative si la personne concernée dispose bien du temps suffisant pour exercer la fonction envisagée.

⁷⁰ Voir notamment l'article 62, §1 de la loi bancaire.

⁷¹ Par exemple, l'article 49 du Règlement UE n° 909/2014 (CSDR).

⁷² Cf. notamment article 62, §6 de la loi bancaire.

3:79 Pour procéder à cette évaluation, les établissements doivent -conformément aux orientations EBA/GL/2021/06- tenir compte au moins des éléments suivants:

- a) le nombre de fonctions exercées par la personne concernée au sein d'organes de décision d'entreprises financières et non financières en lien avec la fonction concernée, en tenant compte des synergies éventuelles lorsque ces fonctions sont exercées au sein d'un même groupe;
- b) la taille de l'établissement et la nature, l'échelle et la complexité des activités de celui-ci;
- c) le domicile du membre et le temps de trajet nécessaire pour être physiquement présent au sein de l'établissement;
- d) le nombre de réunions prévues pour l'organe où la personne siègera;
- e) le nombre de réunions prévues avec les autorités compétentes ou les autres parties prenantes internes ou externes de l'établissement;
- f) la nature de la fonction concernée et les obligations (notamment en termes de représentation) et responsabilités qui en découlent (y compris les fonctions visées au point a));
- g) les autres activités externes de la personne concernée, de nature professionnelle ou politique, et toute autre fonction ou activité qui est considérée comme pertinente, que ce soit au sein ou en dehors du secteur financier, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'UE;
- h) l'initiation et la formation nécessaires; et
- i) les évaluations comparatives pertinentes disponibles sur l'investissement en temps, y compris celle de l'EBA.

3:80 Les petits établissements peuvent procéder à une analyse moins détaillée.

3.3.4.4 Résultats

3:81 Les établissements communiquent à la BNB -via le formulaire fit & proper « Nouvelle nomination »- le résultat de leur évaluation globale de l'investissement en temps, en distinguant l'évaluations quantitative et l'évaluation qualitative⁷³. Cette évaluation globale doit tenir compte des éléments d'évaluation repris ci-dessus et au moins présenter une estimation du nombre de jours par an alloués à la fonction concernée et, le cas échéant, aux autres activités professionnelles de cette personne.

3:82 Pour plus d'informations concernant l'évaluation de l'investissement en temps, il est renvoyé aux §§ 39 à 46 des orientations EBA/GL/2021/06.

3.3.5 APTITUDE COLLECTIVE

3:83 En principe, une évaluation d'expertise porte toujours sur un individu. Quand l'évaluation concerne une fonction au sein d'un organe composé de plusieurs personnes, il faut aussi tenir compte de la composition et du fonctionnement de cet organe. Cela signifie qu'il faut vérifier si l'expertise au sein dudit organe est suffisamment garantie avec cette personne, au vu de ses connaissances, de son expérience et de ses compétences. Le même raisonnement s'applique s'agissant de la direction effective dans les cas où l'établissement ne dispose pas d'un comité de direction.

3.3.5.1 Domaines d'aptitude collective

3:84 L'organe légal d'administration doit être collectivement en mesure de comprendre les activités de l'établissement, y compris les principaux risques auxquels celui-ci est exposé.

3:85 Les connaissances, compétences et expériences collectives qui doivent être présentes au sein de l'organe concerné dépendront des caractéristiques de l'établissement. Pour déterminer les domaines d'aptitude collective à retrouver dans l'organe légal d'administration et dans le comité de direction, il y a lieu de tenir compte du modèle d'entreprise, de sa stratégie, de son appétit au risque, de son profil de risque et de la nature, de la complexité et de la localisation de ses activités.

⁷³ Conformément à ce qui est prévu dans la communication NBB 2022_19 concernant les fonctions extérieures, l'attention est attirée sur le fait que l'établissement doit compléter l'application BNB eManex pour toutes les fonctions extérieures occupées par les personnes concernées et que les modifications matérielles à des fonctions extérieures existantes doivent également être communiquées à la BNB via le formulaire « Nouveaux éléments » (cf. également chapitre 5 du présent manuel).

3:86 En général, l'aptitude collective couvrira les domaines suivants:

- a) les activités de l'établissement et les principaux risques qui y sont liés;
- b) chacune des activités significatives de l'établissement;
- c) la gouvernance de l'établissement;
- d) les domaines de compétences sectorielles/financières pertinents, y compris les marchés financiers et les marchés des capitaux, la solvabilité et les modèles internes;
- e) les compétences et l'expérience en matière de gestion;
- f) la comptabilité financière et l'information financière;
- g) la capacité de planification stratégique;
- h) la gestion des risques, la vérification de la conformité et l'audit interne;
- i) les technologies et la sécurité de l'information;
- j) les risques climatiques et environnementaux;
- k) les marchés locaux, régionaux et mondiaux, le cas échéant;
- l) l'environnement juridique et réglementaire;
- m) les risques de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme;
- n) la gestion de groupes (inter)nationaux et des risques se rapportant aux structures des groupes, le cas échéant.

3:87 Il est relevé que la BNB porte désormais une attention particulière aux composantes suivantes de l'évaluation de l'aptitude collective:

- Les technologies et la sécurité de l'information: une compréhension adéquate des risques liés aux technologies et à la sécurité de l'information par le comité de direction et l'organe légal d'administration dans sa fonction de politique/stratégie et de surveillance est essentielle pour assurer une gestion, politique/stratégie et supervision efficaces. Dès lors, en tenant compte du principe de proportionnalité et en particulier des caractéristiques de l'établissement concerné (cf. introduction), la présence parmi les administrateurs exécutifs et non-exécutifs d'au moins une personne qui dispose de connaissances, de compétences et d'une expérience spécifique dans le domaine des technologies et de la sécurité de l'information constitue une « *best practice* »;
- Les risques environnementaux et climatiques: l'organe légal d'administration d'un établissement est le mieux placé pour veiller à ce que les risques liés au climat et à l'environnement soient pris en compte lors de l'élaboration de la stratégie commerciale globale, des objectifs commerciaux et du cadre de gestion des risques de l'établissement, et pour exercer une surveillance efficace des risques liés au climat et à l'environnement. Dans ce domaine spécifique, des connaissances, des compétences et une expérience collectives adéquates des membres du comité de direction et de l'organe légal d'administration sont nécessaires pour parvenir à une gestion saine et efficace des risques auxquels l'établissement est ou peut être exposé.
- Les risques de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme: l'organe légal d'administration dans sa fonction de politique/stratégie et de surveillance et le comité de direction doivent avoir une bonne compréhension des risques de blanchiment d'argent et de financement du terrorisme. Comme indiqué au paragraphe 152 des orientations EBA/GL/2021/06, lorsqu'ils évaluent l'aptitude collective, il convient également d'évaluer si, par ses décisions, l'organe légal d'administration et les dirigeants effectifs ont démontré une connaissance suffisante des risques de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme, ainsi que la manière dont ces risques affectent les activités de l'établissement, et s'ils ont fait preuve d'une gestion appropriée de ces risques, notamment en prenant les mesures correctives qui s'imposaient.

3.3.5.2 Diversité

3:88 Le processus de prise de décision en matière de stratégies et de prise de risque au sein des établissements peut être influencé positivement par le soutien d'un éventail d'origines, d'expériences, de valeurs, d'opinions et de points de vue au sein des organes de décision des établissements (organe légal d'administration et comité de direction). La diversité sous toutes ses facettes soutiendra les organes de décision des établissements.

3:89 Pour les établissements visés par le présent chapitre qui sont des établissements de crédit ou des sociétés de bourse, la promotion de la diversité au sein des organes de décision est ancrée à l'article 31 de la loi bancaire. La loi bancaire requiert que ces établissements utilisent la diversité comme l'un

des critères pour la composition de l'organe légal d'administration et du comité de direction afin d'améliorer la surveillance des risques ainsi que leur résilience. La loi bancaire requiert également qu'ils élaborent une politique de diversité (cf. section la section « exigences organisationnelles ») dans laquelle est fixé un objectif à atteindre en ce qui concerne la représentation du sexe sous-représenté au sein de l'organe légal d'administration.

3:90 Pour plus d'informations concernant la diversité, il est renvoyé au manuel de gouvernance pour le secteur bancaire.

3.3.5.3 Evaluation

3:91 Lorsqu'ils évaluent l'aptitude collective, les établissements doivent évaluer séparément la composition du comité de direction (le cas échéant, la direction effective si un comité de direction n'a pas été constitué) et celle de l'organe légal d'administration dans sa fonction de politique/stratégie et de surveillance.

3:92 Alors que le comité de direction doit posséder collectivement un niveau élevé de compétences de gestion, l'organe légal d'administration dans sa fonction de politique/stratégie et de surveillance doit posséder collectivement des compétences de gestion suffisantes pour organiser ses tâches de manière efficace et être en mesure de comprendre et de remettre en cause les pratiques de gestion mises en œuvre et les décisions prises par le comité de direction.

3:93 Il convient d'évaluer l'aptitude collective de l'organe légal d'administration et du comité de direction à l'aide d'une matrice. A cette fin, les établissements sont invités à utiliser:

- a) soit le modèle de matrice d'aptitude figurant à l'annexe I des orientations EBA/GL/2021/06. Les établissements peuvent adapter ce modèle en tenant compte des critères énoncés ci-dessus;
- b) soit leur propre méthodologie appropriée conformément aux critères énoncés dans le présent manuel.

3:94 Sur la base de l'information fournie par l'établissement en annexe du formulaire « fit & proper », la BNB évaluera la mesure dans laquelle le candidat contribue à l'aptitude collective.

3:95 S'agissant de la diversité, les établissements doivent préciser dans le formulaire « fit & proper » si, avec la nouvelle nomination concernée, ils atteignent l'objectif de diversité des genres fixé et respectent leurs autres règles internes en matière de diversité. La BNB évaluera la diversité dans le cadre de l'analyse de la gouvernance de l'établissement concerné.

3:96 Les orientations EBA/GL/2021/06 apportent des précisions supplémentaires sur les informations et la motivation (notamment l'auto-évaluation à opérer et la déclaration à établir à cet égard) que l'établissement doit fournir à la BNB à propos de l'évaluation de l'aptitude collective. Les orientations EBA/GL/2021/06 clarifient également dans quels cas l'établissement doit (ré)évaluer l'aptitude collective de l'organe légal d'administration et quels sont les points d'attention à cet égard. Ces orientations précisent également aux §§ 123 à 127 le rôle spécifique alloué au comité de nominations en matière d'aptitude collective.

3:97 Enfin, il convient de rappeler également que les établissements sont tenus d'informer la BNB d'une éventuelle répartition des tâches entre les membres de l'organe légal d'administration ainsi que des changements importants qui y sont apportés.

3.4 EXIGENCES ORGANISATIONNELLES LIEES AU CONTROLE D'APTITUDE

3:98 Comme indiqué plus haut, la responsabilité première de l'évaluation d'aptitude repose sur l'établissement. Pour ce faire, des politiques, procédures et processus doivent être mis en place.

3.4.1. POLITIQUE D'APTITUDE

3:99 L'établissement doit élaborer et mettre en œuvre une politique d'aptitude qui tient compte de la réglementation applicable et qui est en accord avec son cadre global de gouvernance, sa culture d'entreprise et son appétence au risque. Cela signifie que l'organe légal d'administration de

l'établissement doit adopter et maintenir à jour une politique d'évaluation d'aptitude couvrant tant les administrateurs (exécutifs et non-exécutifs) que les dirigeants effectifs et les responsables de fonctions de contrôle indépendantes.

3:100 Le cas échéant, le comité de nomination contribue de manière active à la mise en place de cette politique et il peut s'appuyer à cet effet sur les départements Ressources Humaines, Juridique (*Legal*) et *Compliance*.

3:101 La politique définit au moins les éléments suivants:

- a. le processus de sélection, de nomination, de reconduction dans leurs fonctions et de planification de la succession des membres de l'organe légal d'administration, des dirigeants effectifs, des responsables de fonctions de contrôle indépendantes, ainsi que la procédure interne applicable pour évaluer l'aptitude de ces personnes;
- b. les critères à utiliser dans l'évaluation de l'aptitude, laquelle reprend au moins les 5 critères d'aptitude énoncés dans le présent manuel;
- c. la manière dont la politique en matière de diversité et en particulier l'objectif quantitatif/qualitatif de représentation du sexe sous-représenté au sein de l'organe légal d'administration sont pris en compte dans le cadre du processus de sélection;
- d. le canal de communication avec les autorités compétentes; et
- e. la manière dont l'évaluation est documentée.

3:102 Pour plus d'informations à ce sujet, il est renvoyé vers le manuel de gouvernance pour le secteur bancaire et les orientations EBA/GL/2021/06.

3.4.2. POLITIQUE DE DIVERSITE

3:103 Il est exigé, de tous les établissements visés par le présent chapitre qui ont le statut d'établissement de crédit ou de société de bourse⁷⁴, ou recommandé, pour les établissements ayant un autre statut⁷⁵, qu'ils mettent en place une politique favorable à la diversité au sein de l'organe légal d'administration, afin de promouvoir un groupe diversifié de membres et une diversité de points de vue.

3:104 Cette politique fait au moins référence aux aspects suivants de la diversité: l'âge; le genre, le parcours éducatif, le parcours professionnel, et, pour les établissements évoluant au niveau international, l'origine géographique. Elle peut faire partie de la politique d'aptitude ou être séparée pour autant que la politique d'aptitude y fasse explicitement référence.

3:105 L'article 31 de la loi bancaire prévoit, pour les établissements visés par le présent chapitre qui ont un statut d'établissement de crédit ou de sociétés de bourse, qu'un objectif quantitatif de représentation du sexe sous-représenté au sein de l'organe légal d'administration soit fixé dans la politique de diversité (objectif qui peut être qualitatif pour les petits établissements). Ces établissements quantifient ainsi la participation cible du sexe sous-représenté et définissent un délai approprié au cours duquel l'objectif devrait être atteint, ainsi que les modalités pour l'atteindre. L'objectif est fixé pour l'organe légal d'administration collectivement. Il peut être aussi ventilé entre la fonction de gestion et la fonction de surveillance, dès lors que la taille du comité de direction est suffisamment importante.

3:106 Pour plus d'informations à ce sujet, il est renvoyé vers le manuel de gouvernance pour le secteur bancaire et les orientations EBA/GL/2021/06.

3.4.3. PROCESSUS DE SELECTION ET PLANS DE SUCCESSION

3:107 Sans préjudice du droit des actionnaires de nommer les membres de l'organe légal d'administration, le comité de nomination de l'établissement doit contribuer activement à la sélection de candidats aux

⁷⁴ Cf. article 31 de la loi bancaire.

⁷⁵ S'agissant du cas spécifique des compagnies financières (mixtes) approuvées ou désignées de droit belge, la mise en place d'une politique de diversité doit être considéré comme une recommandation étant donné que l'article 31 de la loi bancaire n'est pas applicable à titre individuel aux compagnies financières (mixtes) mais uniquement de manière indirecte sur base consolidée ou sous-consolidée (conformément à l'article 168 de la loi bancaire)

postes vacants de membres de l'organe légal d'administration, de dirigeants effectifs (à l'exception des dirigeants effectifs « N-1 ») et de responsables de fonctions de contrôle indépendantes, en coopération avec les départements Ressources Humaines, Juridique (*Legal*) et *Compliance*, et il doit:

- a) élaborer une description des missions et des qualifications pour chaque nomination (profils de fonctions);
- b) évaluer l'équilibre adéquat de connaissances, de compétences et d'expérience de l'organe légal d'administration;
- c) évaluer le temps à consacrer; et
- d) considérer les objectifs de la politique en matière de diversité.

3:108 La décision de recrutement doit, si possible, prendre en compte une liste de candidats présélectionnés satisfaisant aux critères d'aptitude, qui tiennent compte des objectifs de diversité énoncés dans la politique de l'établissement en matière de diversité.

3:109 Sans préjudice des droits des actionnaires de nommer et de remplacer tous les membres de l'organe légal d'administration simultanément, le comité de nomination doit élaborer des plans de succession pour les membres de l'organe légal d'administration, les dirigeants effectifs (à l'exception des dirigeants effectifs « N-1 ») et les responsables de fonctions de contrôle indépendantes. Ces plans de succession doivent garantir la continuité de la prise de décisions et éviter, si possible, qu'un nombre trop important de dirigeants soient remplacés simultanément. Les plans de succession doivent également prévoir des processus pour gérer les absences ou les départs soudains ou inattendus de dirigeants, y compris les éventuels dispositifs provisoires pertinents.

3:110 Pour plus d'informations à ce sujet, il est renvoyé vers le manuel de gouvernance pour le secteur bancaire et les orientations EBA/GL/2021/06.

3.4.4. POLITIQUE ET PROCESSUS D'INITIATION ET DE FORMATION

3:111 Les établissements doivent mettre en place et appliquer une politique d'initiation et de formation des membres de l'organe légal d'administration. Cette politique peut faire partie de la politique d'aptitude.

3:112 Les ressources humaines et financières prévues pour l'initiation et la formation devraient être suffisantes pour atteindre les objectifs de l'initiation et de la formation et pour garantir l'aptitude permanente. Les administrateurs doivent recevoir les informations essentielles au plus tard un mois après la prise de leurs fonctions, et l'initiation doit être achevée dans un délai de six mois.

3:113 La politique et les procédures en matière d'initiation et de formation doivent au moins définir:

- a. les objectifs d'initiation et de formation des personnes concernées;
- b. les responsabilités concernant l'élaboration d'un programme de formation détaillé;
- c. les ressources financières et humaines mises à disposition par l'établissement pour l'initiation et la formation, en tenant compte du nombre de sessions d'initiation et de formation, de leur coût et des éventuelles tâches administratives y afférentes, afin de garantir que l'initiation et la formation peuvent être dispensées conformément à la politique;
- d. un processus clair grâce auquel toute personne concernée peut demander à bénéficier d'une initiation ou d'une formation.

3:114 Les établissements mettent en place un processus permettant de recenser les domaines dans lesquels une formation est nécessaire, tant pour l'organe légal d'administration collectivement que pour les membres individuels.

3:115 Pour plus d'informations, il est renvoyé vers le manuel de gouvernance pour le secteur bancaire.

3.5 ÉVALUATION D'APTITUDE PAR L'ÉTABLISSEMENT

3:116 L'évaluation d'aptitude individuelle et collective a lieu avant la prise de fonction et ensuite, pendant l'exercice de la fonction, sur une base régulière.

3.5.1 EVALUATION AVANT LA PRISE DE FONCTION

3:117 Avant de nommer un candidat, l'établissement réalise une enquête de « due diligence » dont le niveau concret dépend de la fonction envisagée. Le présent manuel ainsi que les orientations EBA/GL/2021/06 contiennent des recommandations et des lignes directrices concrètes que l'établissement peut utiliser pour évaluer l'aptitude d'une personne.

3:118 Quand l'établissement a terminé l'enquête et souhaite retenir la candidature de la personne pour la fonction concernée, il est recommandé de consigner par écrit cette décision de sélection interne. La décision devrait non seulement contenir la décision de sélection mais aussi les considérations à la base de cette décision (motivation quant à l'aptitude individuelle et le cas échéant collective). Le cas échéant, on y mentionne également les accords qui ont été pris pour améliorer l'expertise de la personne concernée sur certains points.

3:119 Une politique d'aptitude bien documentée par l'établissement, des profils de fonction rédigés avec soin et des décisions motivées en matière de sélection peuvent s'avérer extrêmement utiles comme source d'information pour l'évaluation d'aptitude réalisée par la suite par la BNB.

3.5.2 REEVALUATION PENDANT L'EXERCICE D'UNE FONCTION

3:120 Le critère d'aptitude revêt un caractère permanent: conformément à l'article 19 de la loi bancaire⁷⁶, les personnes visées doivent disposer en permanence de l'expertise adéquate et de l'honorabilité professionnelle.

1) Réévaluation périodique

3:121 L'établissement doit évaluer périodiquement l'aptitude individuelle et collective des personnes soumises au contrôle d'aptitude. Plus précisément, pour les établissements bancaires, l'article 31 de la loi bancaire prévoit que le comité de nomination doit évaluer, à tout le moins une fois par an, d'une part, la structure, la taille, la composition et les performances de l'organe légal d'administration et, d'autre part, les connaissances, les compétences, l'expérience, et le degré d'implication (notamment l'assiduité) des membres individuels de l'organe légal d'administration, ainsi que de l'organe légal d'administration pris dans son ensemble. Cette réévaluation périodique peut avoir lieu tous les 2 ans pour les petits établissements.

2) Réévaluation sur la base d'événements spécifiques

3:122 A chaque fois que l'établissement est informé d'un événement susceptible d'avoir une influence sur l'évaluation d'aptitude individuelle d'une personne soumise au contrôle de l'aptitude ou sur l'évaluation d'aptitude collective d'un organe de décision⁷⁷, il doit analyser l'opportunité de procéder à une réévaluation *ad hoc* eu égard à l'incidence de cet événement sur l'aptitude de la personne concernée et consigner par écrit les considérations prises en compte. Si l'établissement conclut qu'une réévaluation est nécessaire, il doit en informer immédiatement la BNB.

§1. Événements spécifiques devant entraîner une réévaluation de l'aptitude individuelle

3:123 Conformément aux orientations EBA/GL/2021/06, une réévaluation de l'aptitude individuelle d'un administrateur, dirigeant effectif ou responsable de fonction de contrôle doit être au moins effectuée dans les cas suivants:

- a) lorsqu'il existe des préoccupations quant à l'aptitude des membres de l'organe légal d'administration, des dirigeants effectifs et responsables de fonctions de contrôle concernés;

⁷⁶ Une disposition similaire est également prévue dans les autres lois de contrôle.

⁷⁷ Cf. notamment l'article 60, §4 de la loi bancaire.

- b) en cas de nouveaux éléments ayant une incidence significative sur la réputation de la personne;
- c) lorsqu'il existe des motifs raisonnables de soupçonner qu'une opération ou une tentative de blanchiment de capitaux ou de financement du terrorisme a eu lieu ou est en cours, ou lorsqu'il existe un risque accru de blanchiment de capitaux ou de financement du terrorisme en rapport avec cet établissement, et en particulier dans les situations où l'établissement:
 - i. n'a pas mis en oeuvre des contrôles internes ou des mécanismes de surveillance appropriés afin de suivre et d'atténuer les risques de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme (par exemple, les risques constatés à la suite de contrôles sur place ou sur pièces);
 - ii. a commis un manquement avéré à ses obligations en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme dans son pays d'origine ou à l'étranger; ou
 - iii. a sensiblement modifié son activité économique ou son modèle d'entreprise d'une manière qui laisse penser que son exposition au risque de blanchiment de capitaux ou de financement du terrorisme a considérablement augmenté;
- d) à la suite de tout événement susceptible d'affecter de manière significative l'aptitude de la personne.

§2. Événements spécifiques devant entraîner une réévaluation de l'aptitude collective

3:124 Conformément aux orientations EBA/GL/2021/06, les établissements doivent réévaluer l'aptitude collective des organes décisionnels au moins dans les cas suivants:

- a. en cas de changement significatif dans le modèle d'entreprise, l'appétit au risque ou la stratégie en matière de risque ou la structure de l'établissement au niveau individuel ou du groupe;
- b. en cas de changements significatifs dans la composition de l'organe (par exemple lorsque de nouveaux membres sont nommés notamment à la suite d'une acquisition directe ou indirecte ou d'une augmentation d'une participation qualifiée dans l'établissement ou lorsque les membres sont reconduits dans leurs fonctions, si les exigences des fonctions ont changé ou si les membres sont nommés à une fonction différente au sein de l'organe légal d'administration);
- c. dans le cadre du réexamen des dispositifs de gouvernance interne par l'organe légal d'administration;
- d. lorsqu'il existe des motifs raisonnables de soupçonner qu'une opération ou une tentative de blanchiment de capitaux ou de financement du terrorisme a eu lieu ou est en cours, ou lorsqu'il existe un risque accru de blanchiment de capitaux ou de financement du terrorisme en rapport avec cet établissement, et en particulier dans les situations où les informations disponibles laissent penser que l'établissement:
 - i. n'a pas mis en oeuvre des contrôles internes ou des mécanismes de surveillance appropriés afin de suivre et d'atténuer les risques de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme (par exemple, les risques constatés à la suite de contrôles sur place ou sur pièces, dans le cadre du dialogue mené avec les autorités de surveillance ou dans le contexte de sanctions);
 - ii. a commis un manquement avéré à ses obligations en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme dans l'État membre d'origine ou d'accueil ou dans un pays tiers; ou
 - iii. a sensiblement modifié son activité économique ou son modèle d'entreprise d'une manière qui laisse penser que son exposition au risque de blanchiment de capitaux ou de financement du terrorisme a considérablement augmenté;
- e. à la suite de tout événement susceptible d'affecter de manière significative l'aptitude collective de l'organe légal d'administration.

3) Procédures et processus encadrant les réévaluations d'aptitude

3:125 Des procédures et processus doivent être mises en place pour contrôler sur une base continue, de manière périodique ou sur base d'événements spécifiques, l'aptitude individuelle et collective des personnes visées par le présent manuel.

- 3:126 Les réévaluations périodiques, l'examen d'opportunité quant à la réalisation d'une réévaluation *ad hoc* en cas d'événements spécifiques et la réévaluation sur base d'événements spécifiques en elle-même doivent être consignées par écrit et le document écrit devrait contenir non seulement l'évaluation finale mais aussi les considérations qui ont conduit à cette évaluation, y compris les faiblesses constatées et les accords passés pour y remédier.
- 3:127 Le résultat de la réévaluation, la raison pour laquelle la réévaluation a été effectuée et les éventuelles recommandations concernant les faiblesses constatées doivent être documentés et présentés à l'organe légal d'administration.
- 3:128 Les établissements doivent informer immédiatement la BNB si des carences significatives ont été identifiées à l'occasion des réévaluations périodiques ou déclenchées par des événements spécifiques. Cette information doit se faire via la communication d'un nouveau formulaire *fit & proper* « Nouveaux éléments ».

3.5.3 CONCLUSION DE LEVALUATION OU DE LA REEVALUATION

- 3:129 Si l'évaluation ou la réévaluation réalisée par un établissement conclut qu'une personne ne satisfait pas aux conditions d'aptitude pour être nommée à la fonction envisagée, cette personne ne peut pas être nommée ou, si elle a déjà été nommée, l'établissement doit la révoquer. À l'exception des critères relatifs à l'évaluation de l'honorabilité professionnelle, si l'évaluation ou la réévaluation réalisée par un établissement identifie des carences auxquelles il peut être facilement remédié dès lors qu'elles portent sur les connaissances, les compétences ou l'expérience de la personne concernée, l'établissement prend des mesures correctives appropriées pour corriger ces carences en temps utile. Le § 169 des orientations EBA/GL/2021/06 donnent des exemples de mesures correctives.
- 3:130 En tout état de cause, la BNB doit être informée sans délai de toute carence significative constatée⁷⁸. Les informations comprennent les mesures prises ou envisagées afin de remédier à ces carences et leur délai de mise en oeuvre⁷⁹.

3.6 ÉVALUATION D'APTITUDE PAR LA BNB

3.6.1 MOMENT DE L'ÉVALUATION

- 3:131 La BNB vérifie, avant la prise de fonction effective, l'aptitude des personnes qui souhaitent exercer une fonction requérant une évaluation de l'aptitude. La BNB réalisera également une évaluation quand des faits et/ou des circonstances le justifient.
- 3:132 La portée concrète et le mode de contrôle varient selon le moment où l'évaluation a lieu.

3.6.1.1 Avant la prise de fonction

- 3:133 Ce contrôle a lieu lors de la demande d'agrément⁸⁰ d'un établissement ou lorsqu'un établissement déjà agréé envisage de nommer une personne à une fonction requérant une évaluation de l'aptitude. Dans ce dernier cas, il peut s'agir soit d'une personne qui travaille déjà dans l'établissement concerné, soit d'une personne externe.
- 3:134 Il convient également à cet égard de noter que les établissements de crédit qui ne sont pas soumis à la surveillance directe de la BCE relèvent tout de même de la compétence de cette dernière pour ce qui concerne les évaluations d'aptitude qui s'inscrivent dans une procédure d'agrément ou d'acquisition d'une participation qualifiée (cf. le guide MSU, point 6.6). Ces évaluations s'opèrent

⁷⁸ Article 60, §4 de la loi bancaire.

⁷⁹ Voir notamment l'exposé des motifs de la loi du 5 décembre 2017 portant des dispositions financières diverses, *Doc. parl., Chambre, 2017-2018, Doc. 54 - 2682/001*, p. 24: « la personne et l'établissement concernés portent la responsabilité première de communiquer sans délai à l'autorité de contrôle tout nouveau fait pertinent susceptible d'influencer l'aptitude de l'intéressé: ils sont tenus de fournir à tout moment des informations correctes et complètes à l'autorité de contrôle pour que celle-ci puisse se faire une opinion exacte de l'aptitude de l'intéressé. Le non-respect de ce principe peut, le cas échéant, amener l'autorité de contrôle à disqualifier la personne concernée, ce qui implique que cette dernière n'est plus considérée comme apte ».

⁸⁰ En ce qui concerne les nominations examinées dans le cadre d'un dossier d'agrément, les mêmes critères d'évaluation de l'aptitude sont à respecter et la procédure s'applique globalement de la même manière, tout en tenant compte des spécificités liées au contexte d'agrément. La décision de l'autorité compétente interviendra néanmoins en suivant un planning *ad hoc* de sorte que l'entrée en fonction coïncide avec la décision relative à l'agrément.

conformément aux règles de la « procédure commune », dans le cadre de la laquelle la BNB tient par ailleurs lieu de premier point d'accès.

3.6.1.2 Pendant l'exercice de la fonction

3:135 Dans le cadre du contrôle prudentiel permanent exercé par la BNB, l'aptitude des personnes concernées est aussi réévaluée quand des faits nouveaux et/ou des circonstances nouvelles justifient de manière raisonnable un nouveau contrôle. La détermination de ce qui constitue des faits nouveaux et ou circonstances nouvelles relève de l'appréciation de la BNB.

1) Réévaluation sur la base de signaux particuliers

3:136 Dans la pratique, la BNB se fierà à des signaux qui sèment le doute quant à l'aptitude d'une personne et peuvent ainsi justifier le fait de devoir contrôler si la personne en question est suffisamment apte pour la fonction qu'elle exerce. Ces signaux peuvent être très différents⁸¹.

3:137 Quand une procédure pénale, administrative, civile ou disciplinaire est ouverte à l'encontre d'une personne en fonction et est susceptible de remettre en question l'expertise et l'honorabilité professionnelle de cette personne, la BNB peut demander à à l'organe légal d'administration de l'établissement concerné si – à la lumière des faits qui sont reprochés à la personne concernée -il estime pouvoir maintenir sa confiance envers cette personne. L'établissement doit obtenir une parfaite transparence de la personne concernée quant aux faits incriminés. La BNB réalisera en tous les cas sa propre évaluation et tiendra compte de la motivation de l'organe légal d'administration et de la nature des faits incriminés.

3:138 Si la BNB procède à un nouveau contrôle, ce dernier va essentiellement porter sur les actes et le fonctionnement de la personne concernée sur le terrain. La BNB vérifiera notamment de quelle manière la personne concernée a appliqué ses connaissances et ses compétences, et dans quelle mesure la prise de décisions et la gestion de l'établissement témoignent ou non d'un comportement professionnel.

3:139 Une nouvelle évaluation peut porter sur une ou plusieurs personnes à la fois. Elle sera adaptée à la situation spécifique, en ce sens qu'elle dépendra du motif qui l'a justifiée. Si ce sont des préoccupations concernant la culture d'entreprise qui ont justifié une nouvelle évaluation, il se peut que plusieurs personnes soient concernés. Si par contre, l'évaluation est justifiée par des préoccupations relatives à des activités spécifiques de l'établissement (un produit ou un marché spécifique, ou une ligne de contrôle interne déterminée) qui font partie des tâches d'une personne bien précise, elle sera probablement axée sur cette personne en particulier, sans préjudice d'une mise en cause ultérieure de la responsabilité d'autres personnes pour avoir failli à leurs missions de surveillance.

3:140 L'arrivée d'un nouveau membre dans un organe de décision ne conduit pas automatiquement à la réévaluation de l'aptitude collective des membres déjà en fonction de l'organe en question. Le changement de composition de l'organe de décision, à la suite ou non de l'arrivée d'une nouvelle personne, peut en revanche constituer un motif raisonnable justifiant une nouvelle évaluation de l'aptitude collective. Cela peut notamment être le cas si une personne ayant une certaine expertise démissionne et qu'aucun remplacement (temporaire) n'est recherché ni trouvé, ou encore si des personnes au sein de l'organe de décision changent de fonction.

⁸¹ A titre d'exemples, on peut citer: l'ouverture d'une procédure pénale, civile, administrative ou disciplinaire ou des développements dans une procédure lancée, l'existence de motifs raisonnables de soupçonner qu'une opération ou une tentative de blanchiment de capitaux ou de financement du terrorisme est en cours ou a eu lieu ou que le risque d'une telle opération ou tentative pourrait être renforcé en lien avec l'établissement concerné, un changement inattendu dans les résultats de l'établissement, des inquiétudes quant au modèle d'entreprise appliqué, des préoccupations concernant la gestion intègre et contrôlée de l'établissement, l'extension des activités de l'établissement à l'étranger, la sous-traitance de tâches (principales), l'absence systématique de réaction ou la réaction tardive aux demandes d'information de l'autorité de contrôle, le non-respect de certaines recommandations, conditions ou obligations imposées par l'autorité de contrôle, une rotation du personnel importante, une mauvaise administration, des infractions (répétées) aux lois et aux réglementations. Le cas échéant, il s'agit d'une combinaison de signaux qui sèment le doute dans le chef de l'autorité de contrôle quant à l'aptitude d'une personne.

2) Réévaluation en l'absence de signaux particuliers

3:141 La BNB peut également procéder à une réévaluation de l'aptitude individuelle et collective des personnes soumises au contrôle d'aptitude de manière permanente - en l'absence de signaux particuliers - dans le cadre de l'exercice de son contrôle général fondé sur les risques.

3.6.2 PROCÉDURE D'ÉVALUATION

3.6.2.1 Avant la prise de fonction

3:142 Conformément aux lois de contrôle, les établissements doivent informer au préalable la BNB de toute proposition de nomination, de renouvellement d'une nomination, ou d'absence de renouvellement d'une nomination, de révocation ou de démission des personnes visées. Quand une personne change de fonction, cela doit être considéré comme une nouvelle nomination. Il est également question d'un changement de fonction quand une nouvelle répartition des tâches significative est réalisée au sein de l'organe légal d'administration.

3:143 Conformément aux principes de bonne administration, la BNB s'efforce de prendre sa décision dans un délai raisonnable, de préférence dans un délai 2 mois. Toutefois, étant donné que les évaluations d'aptitude peuvent, selon le cas, donner lieu à des vérifications supplémentaires (par exemple, une ou plusieurs interviews, consultation d'autres autorités de contrôle [étrangères], consultation des références fournies, demande d'informations complémentaires auprès de la justice ou d'autres autorités, etc.), qui peuvent à leur tour requérir un travail d'analyse supplémentaire pour la BNB contrôle, cela peut entraîner un allongement du temps nécessaire pour l'examen proprement dit du dossier. Dans de tels cas, la BNB applique la ligne directrice en vertu de laquelle une décision est prise au plus tard dans un délai de 4 mois, comme indiqué au § 179 des orientations EBA/GL/2021/06.

3:144 Ces délais indicatifs commencent à courir à partir du moment où les formulaires dûment complétés et l'ensemble des informations nécessaires lui sont transmis (dossier complet). Ils sont suspendus lorsque la BNB requiert des informations complémentaires de l'établissement, et ce jusqu'à ce que les informations en question soient fournies. Les établissements sont invités à tenir compte de ces délais indicatifs pour la transmission en temps opportun du dossier écrit par la voie des formulaires standard.

3:145 La nomination ne peut pas être effective tant que la BNB ne s'est pas prononcée. L'établissement peut prendre contact par les canaux habituels avec la BNB peu après avoir transmis les formulaires dûment complétés, afin de savoir si la BNB considère le dossier comme chronophage/complexe ou non. Dans le cas où le dossier est considéré comme chronophage/complexe, la nomination peut, exceptionnellement, avoir lieu sous condition suspensive et peut être rendue publique moyennant mention de cette condition.

3:146 Quand une proposition de nomination porte sur une personne qui est proposée pour la première fois à une fonction requérant une évaluation de l'aptitude, la BNB consulte d'abord la FSMA⁸². La FSMA lui communique les informations factuelles pertinentes dans un délai d'une semaine après la réception de la demande d'avis.

3.6.2.2 Au cours de l'exercice d'une fonction

3:147 Il revient à la BNB de décider de la nécessité de réévaluer l'aptitude d'une personne en fonction. Ainsi, la BNB peut décider de procéder, sur la base de constatations ou d'analyses effectuées pendant l'exercice du contrôle d'un établissement spécifique, à une réévaluation de l'aptitude des personnes concernées. Cette réévaluation peut par exemple résulter de rapports ou de constatations montrant une attitude négative ou critique à l'égard de bonnes pratiques généralement acceptées (par exemple en ce qui concerne la circulation transparente et complète de l'information envers l'organe légal d'administration), l'apparition de doutes concrets quant au respect passé ou présent par l'établissement, par les membres de l'organe légal d'administration, par les dirigeants effectifs ou par les responsables de fonction de contrôle indépendantes des exigences en matière de lutte contre blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme, le non-respect répété ou délibéré de recommandations de la BNB, un manque établi de disponibilité pour assister aux réunions, la

⁸² Article 60, § 2, de la loi bancaire et disposition équivalente dans les autres lois de contrôle.

fourniture d'informations incomplètes ou incorrectes à la BNB ou aux actionnaires, une attitude non coopérative à l'égard de la BNB, etc.⁸³.

3:148 En cas de réévaluation d'une personne, la BNB indiquera à l'établissement quelles informations elle souhaite recevoir. La BNB peut demander des informations sur les évaluations périodiques qui ont été réalisées par l'établissement ou avoir recours à des entretiens.

3:149 Quand la BNB procède à une réévaluation, elle peut faire appel à la collaboration de la personne visée. Si l'intéressé refuse de donner suite à cette demande, la BNB en fait part à l'établissement afin d'obtenir les informations. A défaut de résultat satisfaisant, la BNB peut imposer des mesures administratives (notamment le remplacement de la personne concernée) et/ou des sanctions administratives.

3.6.3 INFORMATIONS POUR L'ÉVALUATION

3.6.3.1 Sources d'informations de la BNB

3:150 Afin d'obtenir une image la plus complète possible de l'aptitude d'une personne, la BNB utilisera un large éventail de sources d'informations, telles que par exemple:

- le formulaire standard en vigueur dûment complété et signé par l'établissement et la personne concernée (cf. chapitre 5 du présent manuel), y compris les informations que la BNB peut au besoin obtenir des références qui y sont mentionnées;
- l'évaluation d'aptitude réalisée par l'établissement, en ce compris l'évaluation de l'expertise collective effectuée par l'organe légal d'administration. Cela comprend également les informations et la documentation figurant en annexe III aux orientations EBA/GL/2021/06, ainsi que les informations à fournir sur les conflits d'intérêts et l'investissement en temps comme prévu dans le guide MSU;
- les informations et antécédents de contrôle dont la BNB dispose en tant qu'autorité de contrôle prudentiel;
- la politique documentée (processus et procédures) de l'établissement qui est à la base du recrutement de la personne concernée et le profil de fonction que l'établissement a établi pour la fonction en question;
- les avis de la FSMA;
- les avis d'autres autorités exerçant un contrôle sur l'établissement (telles que les autorités de surveillance en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme, les cellules de renseignement financier et services répressifs compétents, les autorités fiscales etc.) ou ayant procédé dans le passé à une évaluation d'aptitude de la personne concernée;
- les informations obtenues auprès des autorités judiciaires;
- les informations obtenues des bases de données de l'ABE (par exemple, sur les sanctions administratives ou sur l'aptitude);
- le cas échéant, l'évaluation périodique réalisée par l'établissement (et consignée par écrit) de la personne concernée sur la base du profil de fonction en vigueur, y compris les considérations qui ont conduit à cette réévaluation;
- d'autres informations dont l'établissement dispose et qui peuvent être pertinentes pour l'évaluation de l'aptitude d'une personne;
- des informations publiques.

⁸³ Voir notamment l'exposé des motifs de la loi du 5 décembre 2017 portant des dispositions financières diverses, *Doc. parl., Chambre*, 2017-2018, Doc. 54 - 2682/001, p. 24.

3:151 La BNB est habilitée à demander toutes les informations qu'elle estime nécessaires pour l'évaluation d'aptitude d'une personne⁸⁴. Il est important que les établissements communiquent spontanément et systématiquement à la BNB les changements intervenus dans leur politique d'aptitude et d'évaluation périodique, par exemple en annexe du memorandum de bonne gouvernance de l'établissement. Les changements de politique ne conduisent toutefois pas automatiquement à une nouvelle évaluation.

3.6.3.2 Rétention intentionnelle d'informations ou transmission d'informations incorrectes

3:152 La BNB s'attend à ce que l'établissement et la personne à évaluer communiquent des informations exactes et complètes par l'intermédiaire des formulaires standard et à la suite de toute demande de la BNB. En cas de doute quant à la pertinence ou à l'importance d'une information, l'information en question doit être transmise, ou la question doit être posée à la BNB par les canaux habituels. Les condamnations, de quelque nature que ce soit, doivent toujours figurer sur les formulaires, et c'est exclusivement à la BNB qu'il revient d'en juger la pertinence ou l'importance aux fins de l'évaluation de l'aptitude.

3:153 La constatation d'un manquement en la matière aura un impact négatif sur l'évaluation par l'autorité de contrôle. La non-transmission d'informations pertinentes et importantes est considérée par la BNB comme un antécédent en matière de contrôle. La BNB peut détecter ce manquement en se basant sur toutes sources d'informations.

3:154 Toute rétention d'informations 'intentionnelle' conduira immédiatement à un refus dès lors qu'une telle rétention démontre une absence de transparence à l'égard de la BNB.

3.6.4 TECHNIQUE DE L'ENTRETIEN

3:155 Dans le cadre d'une évaluation d'aptitude, la BNB peut choisir d'avoir un entretien avec la personne concernée. Elle le fera notamment si elle pense qu'une discussion avec l'intéressé est souhaitable ou nécessaire pour obtenir une image complète et précise de son expertise et/ou de son honorabilité professionnelle. La BNB appliquera dès lors une « *risk based approach* » et tiendra compte de la nature, de la taille et du profil de risque de l'établissement, de la fonction envisagée et de tous les autres éléments qui soulèveraient des questions concernant les informations fournies par l'établissement et par la personne concernée. En règle générale, pour les établissements d'importance significative, un entretien aura toujours lieu en cas de nouvelles nominations à la fonction de CEO (ou fonction équivalente) ou de président de l'organe légal d'administration de l'établissement. Dans tous les autres cas, les entretiens peuvent également servir, en fonction des besoins spécifiques, d'outil d'évaluation des compétences et de l'honorabilité. Si des préoccupations subsistent après l'entretien initial, un deuxième entretien spécifique peut se tenir pour aborder les préoccupations restantes.

3:156 Le jury de l'entretien est composé d'au moins deux membres. Dans le cas d'un entretien concernant un candidat à la fonction de responsable Compliance, l'entretien peut se faire de manière conjointe avec la FSMA.

3:157 Au cours de cet entretien, la BNB vérifiera si l'image que l'établissement a dressée concernant l'aptitude d'une personne correspond à la manière dont la personne se présente pendant l'entretien, en tenant éventuellement compte d'autres informations et antécédents en matière de contrôle qui portent sur l'établissement ou la personne en question. L'entretien permet aussi à la BNB de s'assurer que l'intéressé est bien informé de ses attentes et de celles de l'établissement. Le cas échéant, la BNB attirera l'attention de l'établissement sur des domaines (par exemple un manque de connaissances sur un sujet spécifique) pour lesquels des efforts supplémentaires sont nécessaires.

3:158 L'entretien a en principe lieu sans la présence de l'établissement, bien que la BNB puisse en décider autrement.

3:159 Lors de la cessation d'une fonction, il peut être particulièrement utile à la BNB de procéder à un « entretien de sortie » pour obtenir de plus amples précisions sur la cessation de la fonction ou la gouvernance de l'établissement en général.

⁸⁴ Article 36/19 de la loi du 22 février 1998 relative au statut organique de la BNB.

3.6.5 RÉSULTAT ET CONSÉQUENCES DE L'ÉVALUATION

- 3:160 Une fois l'évaluation d'aptitude terminée (selon le cas, avant ou pendant l'exercice d'une fonction bien précise), la BNB informe sans tarder l'établissement et la personne concernée du résultat de l'évaluation et, éventuellement, de plusieurs constatations sous-jacentes.
- 3:161 La BNB peut, le cas échéant, accompagner sa décision d'approbation de dispositions accessoires (« *ancillary provisions* ») destinées à remédier aux carences de nature minime constatées. De telles dispositions accessoires ne peuvent porter sur des aspects relatifs au critère de l'honorabilité. Outre des recommandations⁸⁵, ces dispositions accessoires peuvent être de 2 types: des conditions⁸⁶ ou des obligations⁸⁷. Dans un tel cas, la BNB définira clairement les conditions ou obligations et déterminera un délai relativement court dans lequel elles doivent être remplies. Comme l'aptitude revêt un caractère permanent, la BNB a, à tout moment, la possibilité d'assurer le suivi du respect effectif de ces conditions ou obligations et, si nécessaire, de procéder à une réévaluation. Pour plus d'informations concernant les dispositions accessoires qui peuvent être imposées, il est renvoyé aux §§ 191 à 193 des orientations EBA/2021/06.
- 3:162 S'il ressort de l'évaluation d'aptitude effectuée par la BNB que l'expertise et l'honorabilité professionnelle de la personne évaluée n'ont pas été suffisamment démontrées et qu'il n'est pas possible de remédier aux lacunes, la BNB soit informera l'établissement que la nomination de la personne concernée ne peut être approuvée au motif que son aptitude n'a pas été suffisamment démontrée et demandera le retrait du dossier par l'établissement, soit prendra une décision négative. Cette décision est portée à la connaissance de l'établissement concerné.
- 3:163 Toute évaluation négative de la BNB concernant l'aptitude d'une personne sera toujours dûment motivée. Les décisions négatives peuvent faire l'objet d'un appel auprès du Conseil d'État. Les possibilités de recours concrètes sont mentionnées dans la lettre de notification.
- 3:164 L'on notera enfin que la BNB peut par ailleurs - indépendamment de toute décision formelle positive, négative ou conditionnelle en matière d'aptitude – se mettre en rapport avec l'établissement pour lui fournir un retour d'information concernant une candidature introduite. Par exemple, si l'établissement retire la candidature au cours de l'examen du dossier par l'autorité de contrôle, la BNB peut - dans le cadre de la responsabilité qui incombe à l'établissement d'évaluer l'aptitude, d'une part, et/ou de la perspective plus large de la gouvernance, d'autre part - fournir un retour d'information sur les problèmes identifiés. Au besoin, la BNB peut également imposer des mesures prudentielles appropriées pour remédier à certaines lacunes en matière de politique d'aptitude ou de gouvernance de l'établissement.

3.7 RESPONSABILITE INDIVIDUELLE DES ADMINISTRATEURS

- 3:165 Les membres de l'organe légal d'administration d'un établissement (tant dans ses fonctions de gestion, politique/stratégie que de surveillance) doivent avoir une compréhension appropriée des domaines d'activité dont ils sont collectivement responsables avec les autres membres de l'organe légal d'administration, et y contribuer, même si un membre individuel se voit confier la responsabilité exclusive de domaines spécifiques.

⁸⁵ Le recours à une recommandation vise à encourager les meilleures pratiques au sein des entreprises et à signaler les améliorations souhaitables. L'émission de recommandations n'est pas spécifique au contrôle de l'aptitude et peut être utilisée dans tous les domaines relevant du contrôle prudentiel.

⁸⁶ Une condition est une exigence imposée à l'entreprise soumise au contrôle prudentiel (pouvant aussi avoir une incidence directe sur la personne nommée) se substituant à ce qui aurait été, autrement, une décision négative. Les conditions les plus fréquentes sont notamment: (i) l'engagement à suivre une formation particulière; (ii) l'abandon d'un poste de direction, d'un mandat ou d'une autre fonction en dehors de l'entreprise; (iii) pour les responsables de fonctions de contrôle indépendantes (qui sont à un niveau inférieur au comité de direction), une période probatoire à la fin de laquelle la BNB pourra décider de valider ou non sa décision positive initiale.

⁸⁷ La décision de la BNB peut également inclure une obligation à fournir des informations spécifiques aux fins de l'évaluation continue de l'expertise et de l'honorabilité professionnelle ou à adopter une mesure particulière en matière d'expertise et d'honorabilité professionnelle, n'affectant pas la personne nommée mais l'ensemble de l'entreprise soumise au contrôle prudentiel. Contrairement aux conditions, le non-respect d'une obligation n'affecte pas automatiquement l'expertise et l'honorabilité professionnelle de la personne nommée. Les obligations les plus fréquentes sont notamment: (i) la déclaration des procédures judiciaires en cours; (ii) les demandes d'amélioration des politiques écrites concernant les conflits d'intérêts; (iii) des demandes d'amélioration en termes d'aptitude collective ou de diversité.

3:166 Le fait qu'un membre de l'organe légal d'administration n'occupe pas un rôle spécifique ou ne soit pas seul responsable d'un domaine donné ne le dispense pas de la nécessité d'avoir cette compréhension et donc de préparer et d'intervenir dans les discussions et les décisions de l'organe légal d'administration de manière informée et active.

3:167 Il s'ensuit qu'un membre de l'organe légal d'administration qui occupe ou occupait un poste au sein de l'établissement au moment où les faits à l'origine de certaines constatations (par exemple, des cas de blanchiment, de fraude ou d'autres constatations découlant d'inspections sur place ou de procédures judiciaires) se sont produits peut -en fonction du droit applicable- être tenu pour responsable de ces constatations, même s'il n'existe aucun lien entre ses rôles et responsabilités individuels au sein de l'organe légal d'administration et les constatations en question. Sans préjudice de toute autre circonstance spécifique qui pourrait être pertinente dans un cas donné, les faits indiquant qu'une personne en place peut être tenue individuellement responsable du non-respect de sa responsabilité collective de traiter correctement les questions qui ont donné lieu aux constatations pourraient avoir une incidence sur son aptitude à occuper le poste. Le moment, la pertinence et la gravité des constatations seront pris en compte dans l'évaluation de la responsabilité.

3.7.1 CHAMP D'APPLICATION

3:168 Une évaluation de la responsabilité individuelle est effectuée dans le cadre d'une évaluation d'aptitude lorsque les entités d'origine et de destination sont des établissements financiers réglementés.

3.7.2 CONSTATATIONS

3:169 Seules les constatations suffisamment établies identifiées par un superviseur comme étant (i) récentes, (ii) pertinentes et (iii) graves sont prises en compte lors de l'examen de la responsabilité individuelle de la personne concernée. Les constatations peuvent être de nature prudentielle, réglementaire ou judiciaire et se rapporter à des infractions ou à des déficiences légales ou réglementaires dans l'activité de l'établissement. Les constatations des autorités suivantes sont généralement prises en considération: une autorité de contrôle dans le domaine financier (par exemple prudentielle ou chargée de la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme), une autorité judiciaire; une autorité fiscale, de concurrence ou de protection des données, etc.

3.7.3 EVALUATION

3:170 Les constatations seront évaluées pour déterminer si la personne concernée peut être considérée comme individuellement responsable. Le résultat de cette évaluation peut avoir un impact sur l'aptitude de la personne concernée, sur la base d'un ou plusieurs des critères d'aptitude repris ci-dessus (honorabilité professionnelle, indépendance d'esprit et expertise).

3:171 Une évaluation détaillée de tous les faits et circonstances pertinents entourant le concept de responsabilité est effectuée, notamment en considérant ce qu'étaient les éléments suivants, aux moments pertinents: (a) le niveau de conscience de la personne concernée (par exemple, pas consciente, partiellement consciente ou pleinement consciente); (b) la nature des rôles et des responsabilités de la personne concernée (par exemple, première ligne, deuxième ligne ou troisième ligne de défense); (c) le type de comportement de la personne concernée (par exemple, négligent, passif ou actif); (d) d'autres circonstances aggravantes ou atténuantes.

3:172 Pour déterminer si la personne nommée peut être tenue individuellement responsable de problèmes survenus dans l'entité d'origine, des informations factuelles sont obtenues auprès de l'entité d'origine, de la personne concernée et/ou de l'autorité compétente de l'entité à laquelle se rapportent les faits à l'origine des constatations. Un entretien avec la personne concernée est généralement mené.

3.7.4 RESULTAT DE L'EVALUATION

3:173 L'évaluation détaillée de la responsabilité individuelle débouchera sur l'un des résultats suivants:

- une décision positive (sans disposition accessoire⁸⁸), lorsque l'aptitude peut être confirmée malgré les préoccupations;

⁸⁸ La notion de « disposition accessoire » est expliquée à la section « Résultat et conséquences de l'évaluation ».

- une décision positive avec des dispositions accessoires (condition ou obligation) ou une décision positive décrivant les attentes en matière de surveillance de la BNB à l'égard de l'entité surveillée et/ou les attentes en matière de surveillance quant au comportement futur de la personne nommée; ou
- une décision négative, lorsque l'aptitude ne peut être confirmée en raison de la gravité de la responsabilité individuelle et de l'absence de circonstances atténuantes suffisantes.

Ces résultats possibles n'empêchent pas les autorités compétentes de surveiller étroitement l'aptitude de la personne concernée et de prendre des mesures supplémentaires dans le cadre de la surveillance permanente de la gouvernance de l'établissement destinataire.

3.8 EVALUATION D'APTITUDE DANS LE CONTEXTE DE LA RESOLUTION⁸⁹

3:174 L'aptitude des personnes nouvellement nommés dans l'organe légal d'administration d'un établissement dans le cadre d'une résolution conformément aux articles 27 et 28 et de l'article 34, paragraphe 1, point c), de la BRRD doit être évaluée par la BNB en tant qu'autorité de contrôle compétente de cet établissement en respectant les critères d'évaluation repris dans le présent chapitre.

3:175 Les autorités de résolution informent sans délai la BNB de toute nouvelle nomination d'un ou de plusieurs membres au sein de l'organe légal d'administration de l'établissement. Lorsqu'elles nomment des membres, conformément à l'article 34, paragraphe 1, point c), en vertu des pouvoirs de résolution prévus à l'article 63, paragraphe 1, point l), de la BRRD, les autorités de résolution fourniront dès que possible à la BNB les documents nécessaires pour lui permettre de procéder à une évaluation de l'aptitude.

3:176 Compte tenu de l'urgence de la situation, la BNB procédera à l'évaluation d'aptitude après que le membre de l'organe légal d'administration ait pris ses fonctions et sans retard injustifié et, si possible, dans un délai d'un mois à compter de la date à laquelle elle a été informée de la nomination. La BNB informera l'autorité de résolution des résultats de l'évaluation.

3:177 Le commissaire spécial nommé par l'autorité de résolution dans le cadre d'une procédure de résolution et chargé d'accomplir des tâches exclusivement liées à la mise en œuvre des mesures de résolution, conformément à l'article 35 de la BRRD, avec un mandat temporaire ne dépassant pas la période de résolution, n'est pas soumis à l'évaluation de l'aptitude.

⁸⁹ Section applicable aux établissements visés par le présent chapitre concernés par la BRRD.

4. Exigences d'aptitude applicables au secteur de l'assurance et de la réassurance

Cadre réglementaire:

1. Art. 15, 94°, 40, 41, 45 à 47, 80 à 83, 93, 94 et 443 de la Loi du 13 mars 2016 relative au statut et au contrôle des entreprises d'assurance et de réassurance (ci-après, « Loi de contrôle des assurances »)
2. Art. 258 et 273 du Règlement délégué 2015/35 du 10 octobre 2014 complétant la directive 2009/138/CE du Parlement européen et du Conseil sur l'accès aux activités de l'assurance et de la réassurance et leur exercice
3. Arrêté royal du 8 février 2022 portant approbation du règlement de la Banque nationale de Belgique du 9 novembre 2021 concernant l'exercice de fonctions extérieures par les dirigeants et responsables de fonctions de contrôle indépendantes d'entreprises réglementées
4. Arrêté royal du 15 avril 2018 portant approbation du règlement de la Banque nationale de Belgique du 6 février 2018 relatif à l'expertise des responsables de la fonction de compliance
5. Communication NBB_2022_19 du 12 juillet 2022 concernant l'exercice de fonctions extérieures par les dirigeants et responsables de fonctions de contrôle indépendantes d'entreprises réglementées
6. Communication NBB_2021_04 du 20 janvier 2021 concernant le projet HIVE et la numérisation du processus « fit & proper »
7. Circulaire NBB_2018_25 du 18 septembre 2018 concernant l'aptitude des administrateurs, membres du comité de direction, responsables de fonctions de contrôle indépendantes et dirigeants effectifs d'établissements financiers (circulaire introduisant le présent manuel « fit & proper »)
8. Circulaire NBB_2016_31 relative aux attentes de la Banque nationale de Belgique en matière de système de gouvernance pour le secteur de l'assurance et de la réassurance mise à jour (circulaire plusieurs fois mise à jour)
9. Circulaire NBB_2017_21 du 7 juillet 2017 concernant les prêts, crédits et garanties aux dirigeants, actionnaires et personnes apparentées
10. Orientations de l'EIOPA du 1er janvier 2014 sur le système de gouvernance (orientations 11 à 14)
11. Décision de l'EIOPA du 10 juin 2021 sur la collaboration entre autorités de contrôle compétentes

4:1 La Loi de contrôle des assurances qui transpose la directive Solvabilité II⁹⁰ et le Règlement délégué 2015/35⁹¹ (ci-après, le « Règlement délégué 2015/35 ») contiennent une série de dispositions en matière de compétences et d'honorabilité professionnelle pour les personnes qui dirigent les entreprises d'assurance et de réassurance et qui occupent une fonction de contrôle indépendante. Ces dispositions ont été expliquées et précisées par l'EIOPA dans, ses orientations sur le système de gouvernance (ci-après, les « Orientations de l'EIOPA »). Le présent Manuel transpose ces orientations dans le cadre belge pour le volet « fit & proper » et la BNB se fondera sur le présent manuel dans son contrôle des critères d'aptitude. Le présent manuel doit être également lu conjointement avec la circulaire 2016_31 de la BNB relative au système de gouvernance (ci-après, la « Circulaire 2016_31 ») qui transpose les orientations EIOPA précitées pour les aspects gouvernance autres que le « fit & proper ».

4.1 CHAMP D'APPLICATION

4.1.1 ENTREPRISES VISÉES

4:2 Le présent chapitre est d'application aux:

- Entreprises d'assurance de droit belge (y compris les entreprises d'assurance de petite taille visées aux articles 272 et suivants de la Loi de contrôle des assurances⁹²);
- Entreprises de réassurance de droit belge;
- Succursales établies en Belgique d'entreprises d'assurance ou de réassurance relevant du droit de pays tiers;
- Sociétés holdings d'assurance de droit belge;
- Compagnies financières mixtes de droit belge à la tête d'un conglomérat financier dans lequel le secteur des assurances est le principal secteur.

4:3 Pour des raisons de cohérence et d'égalité des conditions de concurrence (*level playing field*), une approche transsectorielle des exigences d'aptitude sera adoptée dans toute la mesure du possible. Par conséquent, les lignes directrices énoncées dans le présent chapitre - dans la mesure où elles relèvent des obligations légales applicables aux entreprises concernées - s'appliquent à toutes les entreprises susmentionnées. Néanmoins, la BNB tiendra compte, pour chaque évaluation d'aptitude, de la nature, de la taille, de la complexité, du profil de risque et de la structure organisationnelle de l'entreprise dans lequel la personne concernée opère (cf. le principe de proportionnalité repris en introduction). En tant qu'autorité de contrôle, la BNB estime qu'il n'existe pas de raisons impérieuses justifiant une application de normes d'évaluation différentes selon les composantes du secteur financier

4.1.2 PERSONNES VISÉES

4:4 Le présent chapitre traite de la portée et de l'évaluation d'aptitude individuelle et, le cas échéant, collective des personnes qui exercent ou souhaitent exercer les fonctions suivantes:

- administrateur;
- dirigeant effectif⁹³; et
- responsable de fonction de contrôle indépendante ⁹⁴.

4:5 Concernant les dirigeants effectifs « N-1 » (dirigeants qui exercent une influence directe et déterminante sur la direction de l'entreprise mais qui ne sont pas membres du comité de direction)

⁹⁰ Directive 2009/138/CE du Parlement européen et du Conseil du 25 novembre 2009 sur l'accès aux activités de l'assurance et de la réassurance et leur exercice.

⁹¹ Règlement délégué (UE) 2015/35 de la Commission du 10 octobre 2014 complétant la directive 2009/138/CE du Parlement européen et du Conseil sur l'accès aux activités de l'assurance et de la réassurance et leur exercice.

⁹² Entreprises qui peuvent être qualifiés de "Petits établissements" au sens de la définition donnée à ces termes dans l'introduction du présent manuel.

⁹³ S'agissant des membres du comité de direction, ils sont visés qu'ils soient administrateurs ou pas.

⁹⁴ L'évaluation doit porter sur le plus haut responsable de la fonction de contrôle indépendante ou, en cas de sous-traitance de la fonction de contrôle indépendante, sur la personne responsable du suivi de la sous-traitance (dite « personne-relais responsable »).

autres que les mandataires généraux de succursale, la BNB ne doit pas donner d'autorisation à leur égard⁹⁵. Cela ne signifie naturellement pas que ces personnes ne doivent pas disposer de l'expertise et de l'honorabilité professionnelle requises pour exercer leur fonction. Les principes du présent chapitre leur sont applicables mais, comme la BNB ne réalisera pas d'évaluation, les entreprises ne doivent pas l'informer par voie des formulaires auxquels il est fait référence au chapitre 5 du présent manuel.

4.1.3 CONTEXTE TRANSFRONTALIER

4:6 Pour appliquer le présent chapitre dans un contexte transfrontalier, il convient de faire une distinction entre les trois situations suivantes:

a) Entreprises de l'Espace Economique Européen qui opèrent en Belgique par la voie d'une succursale ou dans le cadre de la libre prestation de services => Le présent chapitre ne s'applique pas aux dirigeants des entreprises de l'Espace Economique Européen qui opèrent en Belgique par la voie d'une succursale ou dans le cadre de la libre prestation de services.

b) Entreprises belges qui opèrent à l'étranger par la voie d'une succursale => Le présent chapitre s'applique aux dirigeants de succursales et responsables locaux des fonctions de contrôle indépendantes des succursales d'entreprises agréées en Belgique opérant à l'étranger par la voie d'une succursale.

c) Entreprises relevant du droit d'un Etat non membre de l'Espace Economique Européen qui opèrent en Belgique par la voie d'une succursale => Le présent chapitre s'applique aux dirigeants et aux responsables de fonction de contrôle indépendante des succursales établies en Belgique d'une entreprise relevant du droit d'un Etat non membre de l'Espace économique européen.

4.1.4 CONTEXTE DE GROUPE

4:7 Conformément à la directive Solvabilité II, tel que transposée à Loi de contrôle des assurances, et comme expliqué dans la Circulaire 2016_31, l'entité responsable d'un groupe veille à la mise en œuvre d'une politique de groupe cohérente et intégrée pour l'évaluation de l'aptitude (et son respect) auprès de toutes les filiales incluses dans la consolidation prudentielle.

4:8 Tant au niveau de la société mère de droit belge qu'au niveau de toutes les filiales belges réglementées, les personnes visées doivent être aptes pour la fonction qu'elles exercent et par conséquent satisfaire aux normes d'évaluation de l'aptitude. Si une personne exerce tant au niveau de la société mère que de la filiale une fonction qui entre dans le champ d'application de loi, il y a lieu de procéder à deux évaluations distinctes.

4.2 DÉLIMITATION DES RESPONSABILITÉS EN MATIÈRE D'ÉVALUATION DE L'APTITUDE

4.2.1 RESPONSABILITÉ DE L'ENTREPRISE ET DE LA PERSONNE FAISANT L'OBJET DE L'ÉVALUATION

4:9 Il incombe avant tout à l'entreprise d'évaluer l'aptitude des personnes qui exercent une fonction requérant une évaluation de l'aptitude. L'entreprise doit communiquer (notamment) à la BNB les résultats de son évaluation de l'aptitude, en ce compris l'évaluation d'aptitude de la composition collective du conseil d'administration et du comité de direction.

4:10 Le conseil d'administration est responsable de la politique de recrutement, du processus de sélection et de la politique d'initiation et formation propre à encadrer entre autres ces évaluations d'aptitude. Si l'entreprise dispose d'un comité de nomination, celui-ci contribue activement à la prise de responsabilité de l'entreprise en ce domaine. Il appartient à la fonction de *compliance* de l'entreprise de veiller au respect des exigences légales et réglementaires en matière d'aptitude.

⁹⁵ Pour éviter tout malentendu, il est noté que, lorsqu'il n'y a pas de comité de direction, les dirigeants effectifs d'un niveau « N » sont soumis à l'obligation de soumettre un dossier à la BNB pour autorisation.

4:11 Tant l'entreprise que la personne qui fait l'objet de l'évaluation d'aptitude doivent veiller à ce que les informations fournies à la BNB soient complètes et exactes.

4.2.2 RESPONSABILITÉ DE LA BNB

4:12 Quand une nouvelle personne est jugée apte par l'entreprise, la BNB examinera l'information nécessaire et effectuera une évaluation qui, le cas échéant, conduira à l'approbation finale de la nomination. La BNB se basera, pour sa propre évaluation, en premier lieu, sur les informations fournies par la personne concernée et par l'entreprise. Ces informations sont collectées au moyen de formulaires standards spécialement destinés à cet effet (voir chapitre 5 du présent manuel). La BNB est bien entendu libre de demander des informations complémentaires et, le cas échéant, d'interviewer la personne concernée.

4.2.3 RESPONSABILITÉ EN MATIÈRE D'ÉVALUATION D'APTITUDE SUR UNE BASE CONTINUE

4:13 L'exigence légale prévue dans la Loi de contrôle des assurances de disposer en permanence de personnes ayant l'aptitude requise pour les fonctions qui entrent dans le champ d'application de la loi constitue une obligation à laquelle les entreprises doivent se conformer de manière continue. Les personnes concernées doivent « être » à tout moment compétentes et professionnellement honorables. Les modalités concrètes de la surveillance continue de l'aptitude seront examinées plus en détail dans la suite du présent chapitre.

4:14 Toutefois, en ce qui concerne les responsabilités respectives des parties concernées pour ce qui est d'assurer le caractère continu des exigences d'aptitude, les dispositions suivantes s'appliquent:

Personne concernée

4:15 Dans les formulaires standard à compléter par la personne concernée et l'entreprise, il est prévu que la personne concernée déclare mettre tout en œuvre pour se conformer en permanence aux normes d'aptitude dans le cadre de la fonction qu'elle exerce déjà ou qu'elle envisage d'exercer.

4:16 Les personnes qui sont déjà en fonction doivent informer sans délai l'entreprise de tout événement susceptible d'influencer l'évaluation de leur aptitude (cf. chapitre 5).

Entreprise

4:17 Quand une entreprise estime que des doutes pourraient surgir quant à l'aptitude d'une personne en fonction ou de l'aptitude collective du conseil d'administration ou du comité de direction de l'entreprise, il lui appartient de prendre des mesures au plus vite pour trouver une solution. L'entreprise doit aussi en avvertir immédiatement la BNB.

4:18 Afin de garantir une aptitude permanente des personnes visées, la BNB recommande ce qui suit:

- Lors d'une entrée en fonction, il importe que l'entreprise demande à la personne concernée une déclaration écrite dans laquelle elle confirme qu'elle respectera sans réserve les normes d'aptitude en vigueur pour cette fonction et qu'elle communiquera immédiatement tout élément d'information susceptible d'influencer l'évaluation d'aptitude.
- Il est indiqué de rappeler cette déclaration à la personne concernée. Ainsi, l'entreprise peut, sur une base annuelle pour les entreprises d'importance significative et tous les deux ans pour les entreprises d'importance moins significative, demander explicitement aux personnes concernées si elles ont eu connaissance de changements pertinents en rapport avec l'évaluation de leur aptitude.

4:19 Comme le secteur financier est en perpétuel mouvement, la formation permanente est une condition nécessaire mais a priori pas suffisante pour satisfaire en permanence à l'exigence d'expertise. Il est attendu de l'entreprise qu'elle fasse le nécessaire pour mettre en place une formation permanente qui soit adéquate et pertinente.

Autorité de contrôle

4:20 L'expertise et l'honorabilité professionnelle des personnes soumises à l'évaluation d'aptitude fait l'objet d'une attention permanente de la part de la BNB. Quand celle-ci a connaissance d'éléments qui soulèvent des doutes quant à l'aptitude d'une personne en fonction, la BNB procédera immédiatement à un examen plus approfondi et, au besoin, à une nouvelle évaluation.

4.3 DIRECTIVES EN MATIÈRE DE CRITERES D'EVALUATION DE L'APTITUDE

4:21 La présente section donne des directives, qui ne se veulent pas exhaustives, sur la façon dont les critères d'évaluation de l'aptitude doivent concrètement être mis en œuvre. Le grand principe à garder à l'esprit est que le screening de l'aptitude requiert un examen approfondi des informations récoltées en vue d'obtenir une image la plus complète et fidèle possible de l'aptitude d'une personne pour une fonction déterminée.

4:22 Les 5 critères à prendre en compte sont les suivants: (i) l'expertise qui couvre les connaissances, l'expérience et les compétences; (ii) l'honorabilité professionnelle; (iii) l'indépendance d'esprit; (iv) l'investissement en temps; et (v) l'aptitude collective.

4.3.1 EXPERTISE

4:23 Dans le cadre de l'évaluation d'aptitude, la notion d'expertise *sensu stricto*⁹⁶ englobe plusieurs éléments, à savoir: des connaissances, de l'expérience et des compétences (« *skills* »)⁹⁷. Ces trois éléments sont complémentaires, et l'analyse de chacun permet d'obtenir une image globale de l'expertise d'une personne déterminée. Une personne qui dispose par exemple des connaissances requises pour une fonction donnée mais qui n'est pas en mesure de les transmettre et de les mettre en oeuvre dans l'entreprise n'a pas l'expertise requise.

4.3.1.1 Connaissances

4:24 On entend par « connaissances » tout ce qu'une personne sait, tout ce qu'elle a acquis. Les connaissances peuvent en principe être apprises, par exemple grâce à des études, des formations ou « sur le tas ».

4:25 Indépendamment des connaissances et de l'expérience spécifiques requises pour une fonction donnée, toutes les personnes qui sont soumises au contrôle d'aptitude doivent en principe disposer des connaissances théoriques de base dans les domaines suivants:

1. l'assurance, la réassurance et les marchés financiers;
2. le cadre réglementaire et les exigences légales qui s'appliquent aux entreprises d'assurance et de réassurance;
3. le planning stratégique et la compréhension de la stratégie d'entreprise;
4. la gestion des risques (identification, estimation, suivi, contrôle et modération des principaux risques d'une entreprise d'assurance ou de réassurance);
5. la comptabilité et son contrôle;
6. la gouvernance et le contrôle interne; et

⁹⁶ Comme indiqué en introduction, la notion d'expertise au sens large couvre également, d'un point de vue juridique, le concept de « comportement professionnel » et donc les critères d'évaluation relatifs à l'indépendance d'esprit, l'investissement en temps, et l'aptitude collective. Néanmoins, dans un objectif de clarté, il est proposé de traiter ces critères d'évaluation de manière séparée.

⁹⁷ Le paragraphe 2 de l'article 273 du Règlement délégué 2015/35 précise également que « l'évaluation de la compétence d'une personne se fait par l'évaluation de ses diplômes et qualifications professionnelles, de ses connaissances et de son expérience pertinente dans le secteur de l'assurance ou dans d'autres secteurs financiers ou entreprises; elle tient compte des différentes tâches qui lui ont été confiées et, selon le cas, de ses compétences dans les domaines de l'assurance, de la finance, de la comptabilité, de l'actuariat et de la gestion ».

7. l'interprétation d'informations financières concernant une entreprise et, sur cette base, l'identification de questions importantes ainsi que de contrôles et de mesures appropriés.

- 4:26 Le suivi réussi d'une formation pertinente et la possession d'une expérience professionnelle pertinente peuvent être pris en compte. La « formation pertinente » doit être interprétée au sens large. Outre l'obtention de diplômes (universitaires et équivalents), il faut aussi tenir compte de formations en entreprise.
- 4:27 Une attention particulière doit être consacrée au niveau et à la nature de l'enseignement suivi ainsi qu'à la pertinence du contenu en rapport avec le secteur de l'assurance et de la réassurance. En règle générale, des formations qui portent sur le secteur financier (bancaire, finances, assurance et réassurance), l'économie, le droit, la gestion d'entreprise, le management, l'IT, le marketing et les méthodes quantitatives peuvent être considérées comme pertinentes.
- 4:28 Lorsqu'il est question de la nomination du responsable de la fonction actuarielle, l'article 59, §2 de la Loi de contrôle des assurances prévoit que le responsable de la fonction actuarielle doit « *avoir une connaissance des mathématiques actuarielles et financières à la mesure de la nature, de l'ampleur et de la complexité des risques inhérents à l'activité de l'entreprise et pouvoir démontrer une expérience pertinente à la lumière des normes professionnelles et autres normes applicables* ». De même, lorsqu'il est question dans les entreprises d'assurance vie de la nomination du dirigeant effectif qui sera désigné Haut dirigeant responsable de la prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme⁹⁸, il est attendu que celui-ci démontre qu'il a des connaissances spécifiques en ce qui concerne la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme (LBC/FT) ainsi que les politiques, les contrôles et les procédures en matière de LBC/FT. Cette personne doit avoir une bonne connaissance des risques de blanchiment de capitaux et financement du terrorisme auxquels l'entreprise est exposée.

4.3.1.2 Expérience

- 4:29 On entend par « expérience professionnelle pertinente » l'expérience qui a été acquise dans un environnement de travail et qui, sur le plan du contenu, montre des similitudes ou des points communs avec le type d'entreprise et/ou le type de fonction qu'exerce ou souhaite exercer la personne concernée.
- 4:30 Pour déterminer dans quelle mesure des fonctions exercées antérieurement contribuent à l'existence d'une « expérience professionnelle pertinente » ou au contraire l'empêchent, il convient de prendre en considération les facteurs suivants:
- La nature du poste occupé et son niveau hiérarchique;
 - l'exercice de ces fonctions au sein de la même entreprise ou du groupe;
 - la période pendant laquelle l'expérience a été acquise (durée de la [des] fonction[s] exercée[s]);
 - la nature, la complexité et la structure organisationnelle de l'entreprise dans laquelle une fonction a été exercée;
 - les connaissances acquises dans la fonction; et
 - le nombre de subordonnés.
- 4:31 Pour ce qui concerne les fonctions d'administrateur et de dirigeants effectif dans les entreprises d'assurance et de réassurance d'importance significative, la BNB procède à l'évaluation sur la base de seuils:

⁹⁸ Pour rappel, conformément à l'article 9, §1 de la loi du 18 septembre 2017 relative à la prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme et à la limitation de l'utilisation des espèces, le Haut dirigeant responsable de la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme a pour mission spécifique de veiller à ce que les mesures organisationnelles en matière d'anti-blanchiment soient adoptées. Il est noté que cette désignation s'inscrit dans le cadre de la répartition des tâches au sein du comité de direction et ne diminue en rien la responsabilité du comité de direction en ce qui concerne la gestion quotidienne et l'ensemble des activités de l'entreprise.

- CEO (Président du comité de direction): 10 ans d'expérience pratique récente⁹⁹ dans des domaines liés aux services assurantiels ou financiers. Cette expérience doit comprendre une proportion importante de fonctions de direction de haut niveau¹⁰⁰;
- Dirigeant effectif: 5 ans d'expérience pratique récente dans des domaines liés aux services assurantiels ou financiers. Cette expérience doit avoir été acquise dans le cadre de fonctions de direction de haut niveau;
- Président du conseil d'administration: 10 ans d'expérience pratique récente et pertinente¹⁰¹. Cette expérience doit comprendre une proportion importante de fonctions de direction de haut niveau;
- Administrateur non-exécutif: 3 ans d'expérience pratique récente et pertinente dans le cadre de fonctions de direction¹⁰². Une expérience pratique acquise dans le secteur public ou universitaire peut aussi être considérée comme pertinente.

4:32 S'agissant des entreprises d'assurance et de réassurance d'importance moins significative et des petits établissements, les seuils moins élevés suivants sont d'application:

- CEO: 5 ans;
- Dirigeant effectif: 3 ans;
- Président du conseil d'administration: 5 ans;
- Administrateur non-exécutif: 2 ans.

4:33 Si ces seuils sont atteints, l'intéressé est supposé disposer d'une expérience suffisante, sauf indices en sens contraire. Si ces seuils ne sont pas atteints, l'intéressé peut toujours être considéré comme apte, à condition que cette aptitude soit suffisamment étayée et motivée par l'entreprise.

4:34 A cet égard, il est relevé qu'un administrateur non-exécutif qui n'atteint pas les seuils requis peut néanmoins être considéré comme apte si (i) il/elle possède une expérience ou une expertise qui répond aux besoins spécifiques de l'entreprise (par exemple, une expérience dans le domaine des technologies de l'information ou des risques liés au climat ou à l'environnement); (ii) il/elle et l'entreprise s'engagent à entreprendre la formation nécessaire pour pallier au manque d'expérience identifié; et (iii) il/elle remplit toutes les autres conditions d'aptitude.

4:35 Pour ce qui concerne les responsables de fonctions de contrôle indépendantes, la BNB estime qu'une expérience professionnelle pertinente doit, en fonction des caractéristiques de l'entreprise (nature, taille, complexité des activités et profil de risques), en principe couvrir une période de minimum 3¹⁰³ à 5 ans d'expérience pratique récente.

4:36 Un régime spécifique est prévu pour le responsable de la fonction de compliance¹⁰⁴.

⁹⁹ Pas plus ancienne que 2 ans. Il est aussi noté l'exercice de plusieurs fonctions de courte durée (par exemple le remplacement temporaire d'une personne) ne permet pas de conclure automatiquement à une expérience professionnelle pertinente suffisamment longue.

¹⁰⁰ En principe, « N-1 » par rapport au comité de direction.

¹⁰¹ Le champ d'application de la notion d'expérience pertinente est plus large pour un administrateur non-exécutif qu'un dirigeant effectif.

¹⁰² Niveau « N-1 » ou « N-2 ».

¹⁰³ Cf. l'article 2, § 1^{er}, 1^o, du règlement de la BNB du 6 février 2018 relatif à l'expertise des responsables de la fonction de compliance.

¹⁰⁴ Sans préjudice des principes énoncés dans le présent manuel, les exigences spécifiques en matière de connaissance et d'expérience appropriées dans le chef des responsables de la fonction de compliance sont déterminées par le règlement de la BNB du 6 février 2018 relatif à l'expertise des responsables de la fonction de compliance (art. 2). Il s'agit plus précisément des exigences suivantes:

- disposer d'un minimum de trois ans d'expérience appropriée;
- être titulaire d'une maîtrise (sauf exemption sur la base de l'expérience pratique et des connaissances);
- avoir réussi un examen auprès d'une entreprise dont les examens sont reconnus par la BNB et la FSMA et, une fois l'examen réussi, participer à un programme de formation auprès d'une entreprise de formation reconnue par la FSMA, sur avis de la BNB, d'une durée minimale de 20 heures tous les trois ans.

Pour satisfaire en permanence à l'exigence en matière de connaissances, les responsables de la fonction de compliance participent, une fois leur nomination acquise, à un programme de formation d'une durée minimale de

4:37 Lorsque la fonction de contrôle indépendante est entièrement sous-traitée, la BNB évaluera l'expérience professionnelle pertinente de la « personne-relais » responsable du suivi de la sous-traitance en veillant à ce que celle-ci possède une expérience pratique de la fonction de contrôle sous-traitée suffisante pour être en mesure de soumettre à un examen critique les prestations et les performances du prestataire de services.

4.3.1.3 Compétences

4:38 Les « compétences » (« *skills* ») se réfèrent à ce qu'un individu est capable de faire. Elles servent à adopter un comportement précis dans certaines situations (par exemple dans des processus de négociation, lors d'une prise de décision). Les compétences peuvent être apprises, tout comme les connaissances.

4:39 Il appartient, en premier lieu, à l'entreprise de déterminer quelles compétences sont importantes pour une fonction donnée. Il importe de tenir compte ici des variables qui sont expliquées dans la section relative à la proportionnalité dans l'introduction du présent manuel.

4:40 On peut citer les exemples suivants:

- si l'on évalue les compétences d'un candidat à la fonction de responsable en gestion des risques (*Chief Risk Officer* - CRO), il faudra accorder une attention particulière à l'indépendance de son jugement ainsi qu'à sa capacité de résister / s'opposer dans le cadre de la prise de décision;
- si l'on évalue les compétences d'un candidat à la fonction de président du conseil d'administration, l'accent devra avant tout être mis sur l'aptitude à présider des réunions et à élaborer une stratégie;
- si l'on évalue les compétences d'un administrateur non exécutif, il faudra accorder une attention particulière à sa capacité de mettre à l'épreuve les membres du comité de direction.

4:41 Il ne s'agit pas pour la BNB d'évaluer les compétences une à une; l'évaluation portera plutôt sur la manière dont l'entreprise a pris en compte la composante « compétences » dans son processus interne d'évaluation du candidat (par exemple en organisant des « assessments »). Pour les entreprises de petite taille, la composante « compétences » ne sera pas évaluée de manière distincte par la BNB, sauf si des faits ou des circonstances le justifient.

4.3.2 HONORABILITÉ PROFESSIONNELLE

4:42 L'honorabilité professionnelle d'une personne est liée à son intégrité et à son honnêteté. Il s'agit d'une caractéristique qui peut être concrètement analysée en se basant sur les actions passées d'une personne¹⁰⁵. Plus spécifiquement, les antécédents de la personne permettent de vérifier si l'on peut raisonnablement supposer qu'elle accomplira la tâche qui lui est confiée de manière honnête, loyale, autonome, éthique et intègre.

4:43 Il y a lieu d'établir une distinction entre l'interdiction professionnelle, laquelle constitue un automatisme (pas de compétence d'appréciation par la BNB) et l'évaluation plus large de l'honorabilité professionnelle (à laquelle s'applique en revanche le pouvoir d'appréciation de la BNB). Il existe toutefois un lien entre les deux, en ce sens que, dans des situations spécifiques qui ne relèvent pas d'une interdiction professionnelle, la BNB peut faire usage de son pouvoir d'appréciation d'une manière à ce point stricte que cela aboutit à une situation comparable à une interdiction professionnelle (refus « quasi-automatique »).

4.3.2.1 Interdiction professionnelle

4:44 La Loi de contrôle des assurances, via un renvoi vers la loi bancaire, prévoit une liste de condamnations qui, quand une personne les encourt, ont pour conséquence que, pendant une période bien déterminée, cette personne ne peut plus exercer les fonctions d'administrateur, dirigeant effectif

40 heures tous les trois ans. Les exigences en matière de formation permanente sont précisées dans la note explicative relative au règlement précité et à la communication FSMA_2018_05 du 8 mai 2018 concernant la formation permanente des compliance officers.

¹⁰⁵ Le paragraphe 4 de l'article 273 du Règlement délégué 2015/35 prévoit que: « L'évaluation de l'honorabilité d'une personne comprend une évaluation de son honnêteté et de sa solidité financière, fondée sur des éléments concrets concernant son caractère, son comportement personnel et sa conduite professionnelle, y compris tout élément de nature pénale, financière ou prudentielle pertinent aux fins de cette évaluation ».

ou responsable de fonction de contrôle indépendante. En tant qu'autorité de contrôle, la BNB ne peut tolérer aucune dérogation ni régime d'exception à cet égard.

4.3.2.2 Pouvoir d'appréciation de la BNB

4:45 L'évaluation de l'honorabilité professionnelle d'une personne ne peut toutefois pas se limiter à la seule absence d'interdictions professionnelles. La notion d'honorabilité doit être comprise au sens large, c'est-à-dire dans le sens où tout antécédent pertinent peut affecter l'honorabilité professionnelle d'une personne. L'action pénale et l'intervention de la BNB en qualité d'autorité administrative sont indépendantes l'une de l'autre en ce qu'elles poursuivent des objectifs distincts et peuvent donc déboucher sur une appréciation différente des faits. L'évaluation de l'honorabilité professionnelle ne fait pas nécessairement corps avec la qualification pénale des actes ou agissements ou avec l'issue de la procédure pénale. En effet, elle ne repose pas sur la notion de « culpabilité » au sens pénal du terme, mais sur l'appréciation des faits et des agissements, l'objectif étant de déterminer si les personnes qui entrent dans le champ d'application de la loi disposent effectivement des qualités requises pour assumer leur fonction et les responsabilités qui y sont liées.

4:46 Sur la base du formulaire standard exposé au chapitre 5 du présent manuel, les entreprises peuvent identifier à quels éléments il est nécessaire d'accorder une attention particulière dans le cadre d'une évaluation de l'honorabilité. Ces éléments concernent notamment: (i) les condamnations pénales, civiles ou administratives peu importe leur nature, (ii) les enquêtes judiciaires, administratives ou réglementaires en cours; (iii) les mesures disciplinaires ou provenant d'une autorité de contrôle; (iv) les mesures liées aux performances financières passées et la solidité financière du candidat; et (v) les problèmes de manques de transparence.

a. Antécédents relevant de la liste d'infractions pour l'interdiction professionnelle

4:47 Il faut par ailleurs réserver la même suite à la reconnaissance de culpabilité, sans qu'aucune condamnation n'ait été formellement prononcée par l'instance compétente en la matière, qu'à une condamnation en tant que telle. La personne impliquée ne peut en effet pas être considérée comme « proper ». Concrètement, cela signifie par exemple qu'une suspension du prononcé (avec reconnaissance de culpabilité) est traitée de la même manière qu'une condamnation.

4:48 En ce qui concerne des affaires en cours ou pendantes sur le plan pénal, administratif ou disciplinaire dans le chef d'une personne à évaluer, la BNB fait usage de son pouvoir d'appréciation de manière stricte en estimant que cette personne ne peut pas être considérée comme « proper » quand:

- les faits sous-jacents sont reconnus par la personne concernée; ou,
- la personne concernée a déjà encouru une première condamnation à cet égard, même si des possibilités d'appel restent ouvertes à l'encontre de cette condamnation.

b. Antécédents liés au blanchiment de capitaux et au financement du terrorisme

4:49 Il convient d'accorder la plus grande attention aux faits en matière de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme. A cet égard, une distinction doit être faite entre (i) les infractions à la législation sur le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme (aspects répressifs) et (ii) les infractions aux obligations relatives à la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme (aspects préventifs).

4:50 La BNB ne dispose ni de compétences d'enquête ni de pouvoirs d'investigation en ce qui concerne les infractions à la législation sur le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme. Elle s'appuie à cet égard sur les informations fournies par les autorités compétentes en la matière et les autorités judiciaires (droit pénal). Les conclusions de ces autorités seront recherchées et seront considérées comme des informations essentielles pour déterminer l'honorabilité professionnelle de la personne concernée.

4:51 La BNB est, par contre, compétente pour contrôler le respect par les institutions financières belges de leurs obligations européennes et nationales relatives à la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme ainsi que de leurs obligations de nature organisationnelle en matière de gel des avoirs et de transferts de fonds. Ainsi, si une personne occupait dans le passé une fonction au sein d'un établissement où une infraction à ces obligations a été identifiée, l'entreprise où cette personne sollicite une nouvelle fonction devra procéder à un examen approfondi des faits pour vérifier

leur impact sur son honorabilité professionnelle¹⁰⁶. La BNB procèdera également à sa propre évaluation sur la base des informations dont elle dispose.

c. Antécédents financiers

4:52 Le comportement financier d'une personne est pertinent dans le cadre d'une évaluation de son honorabilité professionnelle dans la mesure où cela peut avoir un impact sur sa réputation. L'on attend des personnes qui entrent dans le champ d'application de la loi qu'elles gèrent leurs affaires de manière saine et prudente. Elles doivent être en mesure de prouver que l'exercice de leur fonction n'est pas influencé négativement par un antécédent financier.

4:53 Il faut néanmoins préciser que le fait qu'une personne dispose de moyens financiers limités ne peut pas influencer de manière négative son aptitude à exercer une fonction.

4:54 En tenant compte des facteurs de pondération exposés ci-dessus, il convient d'accorder de l'attention aux antécédents financiers, tant au niveau de la sphère personnelle que professionnelle. À titre d'exemple, on peut citer les situations suivantes:

- la personne concernée a eu d'importants problèmes financiers personnels (par exemple un comportement « flambeur » récurrent, des surendettements répétés, ...) qui ont conduit à des procédures judiciaires, de recouvrement ou d'encaissement;
- une suspension de paiement, une déconfiture, une faillite, un assainissement de dettes ou un concordat avec des créanciers a été demandé ou prononcé à l'égard de la personne concernée;
- la personne concernée a déjà été impliquée dans des procédures fiscales, ou il faut s'attendre à son implication probable;
- la personne concernée a été condamnée au règlement de dettes impayées pour cause de responsabilité dans la faillite d'une société ou d'une personne morale.
- la cessation de paiement ou la faillite a été demandée ou prononcée pour une société, un établissement, ou tout autre organisme où la personne exerce ou a exercé une fonction qui entrerait dans le champ d'application de la loi, ou influence ou a influencé d'autre manière significative la politique, ou encore détient ou a détenu un intérêt significatif.

d. Autres antécédents

4:55 En tenant compte des facteurs de pondération exposés ci-dessus, il y a lieu par ailleurs d'être attentif aux antécédents suivants:

- autres condamnations encourues sur le plan pénal, disciplinaire, civil et administratif (par exemple, infractions à la législation sur le blanchiment d'argent, à la législation sur la protection des consommateurs, à la législation fiscale, etc.);
- affaires en cours dans ces domaines, et en particulier l'implication d'une personne dans des enquêtes ou des procédures de sanction menées par la BNB ou d'autres autorités de contrôle;
- arrangements amiables (« extinction de l'action publique moyennant le paiement d'une somme d'argent ») ou transactions conclus en rapport avec des infractions à des législations financières ou autres;
- autres faits qui, indépendamment de leur qualification juridique, sont de nature à remettre en question l'honorabilité professionnelle d'une personne. A titre d'exemple, les entreprises doivent également considérer les facteurs suivants:
 - o tout signe que la personne ne s'est pas montrée transparente, ouverte et coopérative dans ses interactions avec les autorités compétentes;

¹⁰⁶ Des informations concernant les antécédents liés au blanchiment de capitaux et au financement du terrorisme peuvent être obtenus par les entreprises via différents moyens tels qu'une déclaration de la personne concernée, la vérification du casier judiciaire, des sanctions administratives publiées par les contrôleurs, de la liste des sanctions financières publiée par la Trésorerie, la presse, etc.

- tout refus, révocation, annulation ou renvoi de tout enregistrement, agrément, adhésion ou licence permettant d'exercer un métier, une activité ou une profession;
- les raisons de tout licenciement ou de toute destitution d'un poste de confiance, d'une relation fiduciaire ou d'une autre situation similaire, ainsi que de toute demande de démission d'un tel poste;
- l'interdiction imposée par toute autorité compétente pertinente de faire partie des membres de l'organe légal d'administration, y compris des personnes qui dirigent effectivement les activités d'une entité; et
- toute autre preuve suggérant que la personne agit de manière non conforme à des normes de conduite élevées.

4:56 Cette énumération doit s'appliquer tant directement (quant à la personne) qu'indirectement (quant à une entreprise, un établissement ou tout autre organisme dans lequel la personne exerce ou a exercé une fonction qui entre dans le champ d'application de la loi, ou influence ou a influencé d'autre manière significative la politique, ou encore détient ou a détenu un intérêt significatif). Dans ce dernier cas, il faut assurément peser le degré d'implication de la personne.

4.3.3 INDEPENDANCE D'ESPRIT

4:57 Une distinction peut être établie entre (i) l'indépendance d'esprit et (ii) l'indépendance « formelle » telle que précisée à l'article 15, 94° de la Loi de contrôle des assurances.

4:58 En ce qui concerne la première notion (indépendance d'esprit), toute personne qui exerce une fonction d'administrateur, de dirigeant effectif ou de responsable d'une fonction de contrôle indépendante doit pouvoir décider en conscience, en toute objectivité et de manière indépendante, dans l'intérêt de l'entreprise et de ses parties prenantes, après avoir soigneusement soupesé toutes les informations et opinions disponibles, et indépendamment de toute influence extérieure.

4:59 En ce qui concerne l'indépendance formelle, il convient de se référer aux critères énoncés à l'article 15, 94° de la Loi de contrôle des assurances. Il s'agit d'une qualification attribuée à quelques administrateurs non-exécutifs qui ont pour missions de représenter l'ensemble des parties prenantes / *stakeholders* de l'entreprise et de surveiller le *management* notamment en participant aux comités spécialisés du conseil d'administration.

4.3.3.1 Indépendance d'esprit et conflits d'intérêts

4:60 Les administrateurs, dirigeants effectifs et responsables d'une fonction de contrôle indépendante doivent être capables de prendre leurs propres décisions de manière saine, objective et indépendante. L'indépendance d'esprit ressort du caractère et du comportement de la personne concernée et peut être affectée par des conflits d'intérêts.

4:61 Ainsi, l'entreprise doit évaluer si la personne concernée par le contrôle d'aptitude:

- a. possède les aptitudes comportementales nécessaires, et notamment:
 - i. le courage, la conviction et la force d'évaluer et de remettre en cause efficacement les propositions de décisions qui lui sont soumises;
 - ii. la capacité de poser des questions et d'exprimer des opinions divergentes; et
 - iii. la capacité de ne pas céder à la pensée de groupe;
- b. est susceptible d'être confrontée à des conflits d'intérêts qui pourraient porter atteinte à sa capacité d'exercer sa fonction avec l'indépendance d'esprit et l'objectivité nécessaire.

4:62 Tenant compte de ce risque de conflits d'intérêts, la Loi de contrôle des assurances exige que l'organe légal d'administration mette en place des mécanismes de gouvernance visant à prévenir les conflits d'intérêts. Il est renvoyé à cet égard à l'article 83 de la Loi de contrôle des assurances en ce qui

concerne les fonctions extérieures¹⁰⁷ et à l'article 93 concernant les prêts, crédits, garanties et contrats d'assurance aux dirigeants, actionnaires et personnes apparentées¹⁰⁸.

- 4:63 En ce qui concerne les situations susceptibles de générer des conflits d'intérêts, il est renvoyé à la circulaire coupole gouvernance 2016_31¹⁰⁹. La notion de conflits d'intérêts ne se limite pas aux conflits d'intérêts patrimoniaux au sens du Code des sociétés et des associations.
- 4:64 Les entreprises doivent identifier, dans le chef de la personne concernée, les conflits d'intérêts avérés ou potentiels auxquels elle peut être confrontée, conformément à leur politique en la matière, et en évaluer le caractère significatif ou non ¹¹⁰.
- 4:65 Tous les conflits d'intérêts, avérés ou potentiels, significatifs ou non, au niveau du conseil d'administration, de la direction effective ou d'un responsable de fonction de contrôle indépendante doivent être discutés, documentés, tranchés de manière adéquate et dûment gérés par l'organe compétent (c'est-à-dire que les mesures nécessaires doivent être prises). Les personnes concernées doivent s'abstenir de voter sur des sujets qui les placent en situation de conflits d'intérêts.
- 4:66 Lorsqu'un conflit d'intérêts significatif est identifié, l'entreprise doit (i) procéder à une évaluation détaillée de la situation; (ii) décider des mesures d'atténuation qu'elle prendra sur la base de sa politique interne en matière de conflits d'intérêts; et (iii) décider des mesures qu'elle prendra pour prévenir le conflit d'intérêts, si elle ne peut pas atténuer ou gérer le conflit d'intérêts de manière adéquate.
- 4:67 Les entreprises doivent informer la BNB de tout conflit d'intérêts, avéré ou potentiel, significatif qui pourrait avoir une incidence sur l'indépendance d'esprit d'un membre du conseil d'administration, d'un dirigeant effectif ou d'un responsable de fonction de contrôle indépendante. Dans ce cas, l'entreprise communique à la BNB au moins les informations suivantes: (i) une description du conflit d'intérêts identifié, (ii) une description de l'évaluation réalisée au sein de l'entreprise, (iii) la conclusion de l'entreprise quant aux mesures d'atténuation ou de prévention prises et (iv) la motivation du caractère adéquat de ces mesures (« *conflict of interests statement* »).

4.3.3.2 Indépendance d'esprit versus indépendance formelle au sens de l'article 15, 94° de la Loi de contrôle des assurances

- 4:68 Comme indiqué ci-dessus, l'indépendance d'esprit ne doit pas être confondue avec l'indépendance formelle au sens de l'article 15, 94° de la Loi de contrôle des assurances. Un administrateur indépendant au sens formel est un administrateur non-exécutif qui n'a pas de lien avec l'actionnaire et qui représente les intérêts de l'ensemble des *stakeholders* de l'entreprise. La Loi de contrôle des assurances prévoit la présence d'un ou plusieurs administrateurs indépendants dans les comités spécialisés de l'organe légal d'administration¹¹¹.
- 4:69 La notion d'indépendance est définie à l'article 15, 94° de la Loi de contrôle des assurances. Ledit article énonce une liste de 9 critères. L'entreprise a néanmoins la possibilité de faire valoir auprès de la BNB que, bien que tous les critères n'aient pas été remplis, l'indépendance de la personne concernée n'est pas compromise (« *explain* », en application du principe « *comply or explain* »)¹¹².

¹⁰⁷ Voir également l'arrêté royal du 8 février 2022 portant approbation du règlement de la Banque nationale de Belgique du 9 novembre 2021 concernant l'exercice de fonctions extérieures par les dirigeants et responsables de fonctions de contrôle indépendantes d'entreprises réglementées et la Communication NBB_2022_19 sur ce sujet.

¹⁰⁸ Voir aussi la circulaire NBB_2017_21 concernant les prêts, crédits, garanties et contrats d'assurance aux dirigeants, actionnaires et personnes apparentées.

¹⁰⁹ Y compris les sections relatives aux prêts aux dirigeants et fonctions extérieures.

¹¹⁰ Concernant les conflits d'intérêts pouvant ressortir de prêts, crédit, contrats d'assurance et garanties visés à l'article 93 de la Loi de contrôle des assurances, il est rappelé que seuls les prêts, crédits et garanties de plus de 100.000 euros doivent être considérés comme significatifs.

¹¹¹ Cf. l'article 48 de la Loi de contrôle des assurances qui impose, lorsque l'entreprise a l'obligation de constituer un comité d'audit, un comité des risques et un comité de rémunération, que chacun d'eux compte au moins un administrateur indépendant. Il est en outre imposé que la majorité des membres du comité d'audit soient indépendants.

¹¹² Dans ce cas, l'entreprise transmet, ensemble avec le formulaire « fit & proper » de l'administrateur concerné, une demande de dérogation dans laquelle elle justifie le bien-fondé de sa demande. L'acceptation ou non de cette demande de dérogation doit faire l'objet d'une décision de la BNB dans le cadre de la surveillance de la gouvernance.

4:70 Dans la pratique, les décisions de la BNB concernant, d'une part, l'aptitude de la personne concernée, et d'autre part, la justification de non-respect d'un des critères de l'article 15, 94° de la Loi de contrôle des assurances seront généralement de manière concomitante. Néanmoins, il n'est pas exclu que ces décisions soient dissociées dans la mesure où la question de l'indépendance concerne également le processus de surveillance permanente de la gouvernance.

4.3.4 INVESTISSEMENT EN TEMPS

4:71 Les articles 82, §1^{er} et 83, §1 de la Loi de contrôle des assurances prévoient que tous les administrateurs, dirigeants effectifs et responsables de fonctions de contrôle indépendantes doivent consacrer suffisamment de temps à l'exercice de leurs tâches au sein de l'entreprise¹¹³. Cela vaut également en période d'activité très intense, comme en cas de restructuration, en situation de crise, lors d'une fusion, etc.

4:72 L'évaluation de l'investissement en temps est à évaluer au cas par cas, en tenant compte de la fonction de la personne concernée et de la nature, de la complexité des activités, de la taille, du profil de risques et de la structure organisationnelle de l'entreprise.

4:73 Il est recommandé que l'évaluation globale de l'investissement en temps se fasse sur la base (i) d'hypothèses de base, (ii) d'une évaluation quantitative du nombre de fonctions extérieures exercées par la personne concernée et (iii) d'une évaluation qualitative du temps nécessaire à la fonction envisagée.

4:74 L'entreprise doit déterminer elle-même les hypothèses de base à l'évaluation de l'investissement en temps applicables pour l'ensemble des personnes soumises au contrôle de l'aptitude. Une bonne pratique en termes d'hypothèse de base est de considérer que les fonctions de membre du comité de direction et de responsable d'une fonction de contrôle sont des fonctions à temps plein, sauf dérogations liées à des synergies entre plusieurs fonctions au sein du groupe.

4:75 Le cumul des mandats est un facteur important qui peut influencer sur l'investissement en temps. Bien que les administrateurs des entreprises visés par le présent chapitre ne soient pas soumis à un nombre maximum de mandats, il est recommandé aux entreprises d'analyser le nombre de fonctions extérieures exercées par la personne concernée et d'évaluer la conformité de ce nombre avec leurs règles internes en matière de fonctions extérieures (évaluation quantitative).

4:76 Outre l'évaluation quantitative, les entreprises doivent évaluer de manière qualitative si la personne concernée dispose du temps suffisant pour exercer la fonction envisagée et ce en prenant en compte tous les éléments pertinents (nombre de réunions, trajets nécessaires, initiations et formations nécessaires, etc.).

4:77 Les entreprises communiquent à la BNB -via le formulaire *fit & proper* « Nouvelle nomination »- le résultat de leur évaluation globale de l'investissement en temps, en distinguant si possible l'évaluation quantitative et l'évaluation qualitative¹¹⁴. Cette évaluation globale doit tenir compte des éléments d'évaluation repris ci-dessus et au moins présenter une estimation du nombre de jours par an alloués à la fonction concernée et, le cas échéant, aux autres activités professionnelles de cette personne.

4.3.5 APTITUDE COLLECTIVE

4:78 En principe, une évaluation d'expertise porte toujours sur un individu. Quand l'évaluation concerne une fonction au sein d'un organe composé de plusieurs personnes, il faut aussi tenir compte de la composition et du fonctionnement de l'ensemble de cet organe¹¹⁵. Cela signifie qu'il faut vérifier si l'expertise au sein dudit organe est suffisamment garantie avec cette personne, au vu de ses

¹¹³ Voir notamment l'article 83 de la Loi de contrôle des assurances.

¹¹⁴ Conformément à ce qui est prévu dans la communication NBB 2022_19 concernant les fonctions extérieures, l'attention est attirée sur le fait que l'entreprise doit aussi compléter l'application BNB eManex pour toutes les fonctions extérieures occupées par les personnes concernées et que les modifications matérielles à des fonctions extérieures existantes doivent également être communiquées à la BNB via le formulaire « Nouveaux éléments » (cf. également le chapitre 5 du présent manuel).

¹¹⁵ A cet égard, le paragraphe 3 de l'article 273 du Règlement délégué 2015/35 prévoit que: « L'évaluation de la compétence des membres de l'organe d'administration, de gestion ou de contrôle tient compte des différentes tâches confiées à chacun de ces membres, afin d'assurer une diversité de qualifications, de connaissances et d'expériences propre à garantir une gestion et une supervision professionnelles de l'entreprise ».

connaissances, de son expérience et de ses compétences. Le même raisonnement s'applique s'agissant de la direction effective dans les cas où l'entreprise ne dispose pas d'un comité de direction.

4.3.5.1 Domaines d'aptitude collective

- 4:79 Le conseil d'administration et le comité de direction doivent être collectivement en mesure de comprendre les activités de l'entreprise, y compris les principaux risques auquel celui-ci est exposé.
- 4:80 Les connaissances, compétences et expériences collectives qui doivent être présentes au sein de l'organe concerné dépendront des caractéristiques de l'entreprise. Pour déterminer les domaines d'aptitude collective à retrouver dans le conseil d'administration et dans le comité de direction, il y a lieu de tenir compte du modèle d'entreprise, de sa stratégie, de son appétit au risque, de son profil de risque et de la nature, de l'échelle et de la localisation de ses activités.
- 4:81 Conformément aux Orientations de l'EIOPA, l'aptitude collective couvrira au moins les domaines suivants:
- a. les marchés de l'assurance et les marchés financiers;
 - b. la stratégie de l'entreprise et le modèle économique;
 - c. le système de gouvernance;
 - d. l'analyse financière et actuarielle;
 - e. le cadre et les exigences réglementaires.
- 4:82 Il s'agit de domaines minimums. A côté de ces critères, la BNB recommande également de prendre en compte les domaines suivants à moins de démontrer qu'ils ne sont pertinents:
- la gestion des risques, la vérification de la conformité et l'audit interne,
 - les technologies et la sécurité de l'information,
 - les risques climatiques et environnementaux,
 - les marchés locaux, régionaux et internationaux;
 - le cas échéant, les risques de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme, et
 - le cas échéant, la gestion de groupes (inter)nationaux et des risques se rapportant aux structures de groupe.
- 4:83 Dans ce cadre et tenant compte du principe de proportionnalité, la BNB porte une attention particulière aux 3 composantes suivantes de l'évaluation de l'aptitude collective: (i) les technologies et la sécurité de l'information; (ii) les risques environnementaux et climatiques; et (iii) les risques de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme (pour les entreprises actives en « vie »).
- 4:84 Ces domaines doivent être spécifiés dans la politique d'aptitude de l'entreprise .

4.3.5.2 Evaluation

- 4:85 Lorsqu'elles évaluent l'aptitude collective, les entreprises doivent évaluer séparément la composition du conseil d'administration et du comité de direction. Alors que le comité de direction doit posséder collectivement un niveau élevé de compétences de gestion, le conseil d'administration dans sa fonction de politique/stratégie et de surveillance doit posséder collectivement des compétences de gestion suffisantes pour organiser ses tâches de manière efficace et être en mesure de comprendre et de remettre en cause les pratiques de gestion mises en oeuvre et les décisions prises par le comité de direction.
- 4:86 Il convient d'évaluer l'aptitude collective du conseil d'administration et du comité de direction à l'aide d'une matrice. A cette fin, les entreprises sont invitées à utiliser:
- a) soit le modèle de matrice d'aptitude utilisé dans le formulaire « *fit & proper* »;
 - b) soit leur propre méthodologie appropriée conformément aux critères énoncés dans le présent manuel.
- 4:87 L'entreprise assume également la responsabilité d'identifier les lacunes en procédant à l'auto-évaluation de son conseil d'administration et de son comité de direction sur base continue.
- 4:88 Sur la base de l'information fournie par l'entreprise, la BNB évaluera la mesure dans laquelle le candidat contribue à l'aptitude collective.

4:89 Enfin, il convient de rappeler également que les entreprises sont tenues d'informer la BNB d'une éventuelle répartition des tâches entre les membres du comité de direction et les administrateurs non-exécutifs ainsi que des changements importants qui y sont apportés.

4.4 EXIGENCES ORGANISATIONNELLES LIEES AU CONTROLE D'APTITUDE

4:90 Comme indiqué plus haut, la responsabilité première de l'évaluation d'aptitude repose sur l'entreprise. Pour ce faire, des politiques, procédures et processus doivent être mis en place¹¹⁶.

4.4.1. POLITIQUE D'APTITUDE

4:91 L'entreprise doit élaborer et mettre en œuvre une politique d'aptitude qui tient compte de la réglementation en vigueur et est en accord avec son cadre global de gouvernance, sa culture d'entreprise et son appétence au risque. Cela signifie que le conseil d'administration de l'entreprise doit adopter et maintenir à jour une politique d'évaluation d'aptitude couvrant tant les administrateurs que les dirigeants effectifs et les responsables de fonctions de contrôle indépendantes. Cette politique devrait au moins comprendre les éléments suivants:

- a. le processus de sélection, de nomination, de reconduction dans leurs fonctions et de planification de la succession des membres du conseil d'administration, des dirigeants effectifs et des responsables de fonctions de contrôle indépendantes, ainsi que la procédure interne applicable pour évaluer l'aptitude de ces personnes;
- b. les critères à utiliser dans l'évaluation de l'aptitude, laquelle reprend au moins les 5 critères d'aptitude énoncés dans le présent manuel; et
- c. la manière dont l'évaluation est documentée.

4:92 En tenant compte de la proportionnalité, la mise en place d'un comité de nomination aide à l'élaboration de cette politique. Le conseil d'administration et, le cas échéant, le comité de nomination peuvent également s'appuyer sur les départements Ressources Humaines, Juridique (*Legal*) et *Compliance* qui doivent contribuer de manière active au développement de cette politique.

4:93 Pour plus d'informations concernant la politique d'aptitude, il est renvoyé à la Circulaire coupole gouvernance 2016_31.

4.4.2. PROCESSUS DE SELECTION ET PLANS DE SUCCESSION

4:94 Sans préjudice du droit des actionnaires de nommer les membres du conseil d'administration, le conseil d'administration, via le cas échéant le comité de nomination, doit contribuer de manière active à la sélection de candidats aux postes vacants de membre du conseil d'administration, de dirigeant effectif (à l'exception des dirigeants effectifs « N-1 ») et de responsable de fonction de contrôle indépendante, et ce en coopération, selon le cas, avec les départements Ressources Humaines, Juridique (*Legal*) et *Compliance*.

4:95 Sans préjudice des droits des actionnaires de nommer et de remplacer tous les membres du conseil d'administration simultanément, le conseil d'administration doit établir des plans de succession pour ses membres, les dirigeants effectifs (à l'exception des dirigeants effectifs « N-1 ») et les responsables de fonctions de contrôle indépendantes.

4:96 Pour plus d'informations à ces sujets, il est renvoyé à la Circulaire coupole gouvernance 2016_31.

¹¹⁶ L'article 273 paragraphe 1 du Règlement délégué 2015/35 prévoit à cet égard que « les entreprises d'assurance ou de réassurance établissent, mettent en œuvre et gardent opérationnelles des politiques, consignées par écrit, et des procédures adéquates pour garantir que toutes les personnes qui les dirigent effectivement ou occupent d'autres fonctions clés satisfont à tout moment aux exigences de compétence prévues à l'article 42 de la directive 2009/138/CE ».

4.4.3. INITIATION ET DE FORMATION

- 4:97 Il est recommandé aux entreprises d'assurance et de réassurance de proposer aux administrateurs et dirigeants effectifs (à l'exception des dirigeants effectifs « N-1 ») des programmes d'initiation et de formation pertinents et, selon le cas, individuellement adapté à leur profil.
- 4:98 Pour plus d'informations à ce sujet, il est renvoyé à la Circulaire couple gouvernance 2016_31.

4.5 ÉVALUATION D'APTITUDE PAR L'ENTREPRISE

- 4:99 L'évaluation d'aptitude individuelle et collective a lieu en principe avant la prise de fonction et ensuite pendant l'exercice d'une fonction, sur une base régulière.

4.5.1 EVALUATION AVANT LA PRISE DE FONCTION

- 4:100 Avant de nommer un candidat, l'entreprise réalise une enquête de « due diligence » dont le niveau concret dépend de la fonction envisagée. Le présent manuel contient des recommandations et des lignes directrices concrètes que l'entreprise peut utiliser pour évaluer l'aptitude d'une personne.
- 4:101 Quand l'entreprise a terminé l'enquête et souhaite retenir la candidature de la personne pour la fonction concernée, il est souhaitable de consigner par écrit cette décision de sélection interne. La décision devrait non seulement contenir la décision de sélection mais aussi les considérations à la base de cette décision (motivation quant à l'aptitude individuelle et le cas échéant collective). Le cas échéant, on y mentionne également les accords qui ont été pris pour améliorer l'expertise de la personne concernée sur certains points.

4.5.2 REEVALUATION PENDANT L'EXERCICE D'UNE FONCTION

- 4:102 Le critère d'aptitude revête un caractère permanent: conformément à l'article 40 de la Loi de contrôle des assurances, les personnes visées doivent disposer en permanence de l'expertise adéquate et de l'honorabilité professionnelle.

1) Réévaluation périodique

- 4:103 Il est recommandé que le conseil d'administration et, le cas échéant, le comité de nomination, procède périodiquement à une évaluation, d'une part, de la structure, de la taille, de la composition et des performances du conseil d'administration et, d'autre part, des connaissances, des compétences, de l'expérience et du degré de participation des membres individuels du conseil d'administration, ainsi que du conseil d'administration pris dans son ensemble. Cette réévaluation périodique devrait avoir lieu une fois par an pour les entreprises d'importance significative et tous les 2 ans pour les entreprises d'importance moins significative.

2) Réévaluation sur la base d'événements spécifiques

- 4:104 A chaque fois que l'entreprise est informée d'un événement susceptible d'avoir une influence sur l'évaluation d'aptitude individuelle d'une personne soumise au contrôle de l'aptitude ou sur l'évaluation d'aptitude collective d'un organe de décision¹¹⁷, elle doit analyser l'opportunité de procéder à une réévaluation formelle eu égard à l'incidence de cet événement sur l'aptitude de la personne concernée et consigner par écrit les considérations prises en compte. Si l'entreprise conclut qu'une réévaluation *ad hoc* est nécessaire, il doit en informer immédiatement la BNB. A titre d'exemples d'événements devant entraîner d'office une réévaluation de l'aptitude collective d'un organe, on peut citer: un changement significatif dans le modèle d'entreprise, l'appétence au risque ou la stratégie de l'entreprise; un changement significatif dans la composition du conseil d'administration ou du comité de direction; un motif raisonnable de soupçonner qu'une opération ou une tentative de blanchiment de capitaux ou de financement du terrorisme a eu lieu ou est en cours; etc.

3) Procédures et processus encadrant les réévaluations d'aptitude

- 4:105 Il est recommandé que des procédures et processus soient mis en place pour contrôler sur une base continue, de manière périodique ou sur base d'événements spécifiques, l'aptitude individuelle et

¹¹⁷ Cf. l'article 81, §4 de Loi de contrôle des assurances.

collective des personnes visées par le présent manuel. Les réévaluations périodiques, l'examen d'opportunité quant à la réalisation d'une réévaluation *ad hoc* en cas d'événements spécifiques et la réévaluation sur base d'événements spécifiques en elle-même doivent être consignés par écrit.

4:106 Les entreprises doivent informer immédiatement la BNB si des carences significatives ont été identifiées à l'occasion des réévaluations périodiques ou déclenchées par des événements spécifiques. Cette information doit se faire via la communication d'un nouveau formulaire *fit & proper* « Nouveaux éléments ».

4) Conclusion de l'évaluation ou de la réévaluation

4:107 Si l'évaluation ou la réévaluation réalisée par une entreprise conclut qu'une personne ne satisfait pas aux conditions d'aptitude pour être nommée à la fonction envisagée, cette personne ne peut pas être nommée ou, si la personne a déjà été nommée, l'entreprise doit la révoquer. À l'exception de carences relatives au critère d'évaluation de l'honorabilité professionnelle, si l'évaluation ou la réévaluation réalisée par l'entreprise identifie des carences auxquelles il peut être facilement remédié, l'entreprise prend des mesures correctives appropriées pour corriger ces carences en temps utile.

4:108 En tout état de cause, la BNB doit être informée sans délai de toute carence significative constatée¹¹⁸. Les informations comprennent les mesures prises ou envisagées afin de remédier à ces carences et leur délai de mise en œuvre¹¹⁹.

4.6 ÉVALUATION D'APTITUDE PAR LA BNB

4.6.1 MOMENT DE L'ÉVALUATION

4:109 La BNB vérifie l'aptitude des personnes qui souhaitent exercer une fonction qui entre dans le champ d'application de la Loi de contrôle des entreprises d'assurance avant la prise de fonction effective. La BNB réalisera également une évaluation quand des faits et/ou des circonstances le justifient. La portée concrète et le mode de contrôle varient selon le moment où l'évaluation a lieu.

4.6.1.1 Avant la prise de fonction

4:110 Ce contrôle a lieu lors de la demande d'agrément¹²⁰ d'une entreprise ou lorsqu'une entreprise déjà agréée envisage de nommer une personne à une fonction qui entre dans le champ d'application de la Loi de contrôle des assurances. Dans ce dernier cas, il peut s'agir soit d'une personne qui travaille déjà dans l'entreprise concernée, soit d'une personne externe.

4.6.1.2 Pendant l'exercice de la fonction

4:111 Dans le cadre du contrôle prudentiel permanent exercé par la BNB, l'aptitude des personnes visées par la Loi de contrôle des assurances est aussi réévaluée quand des faits nouveaux et/ou des circonstances nouvelles justifient de manière raisonnable un nouveau contrôle. La détermination de ce qui constitue des faits nouveaux et ou des circonstances nouvelles relève de l'appréciation de la BNB.

¹¹⁸ Article 81, §4 de la Loi de contrôle des assurances.

¹¹⁹ Voir notamment l'exposé des motifs de la loi du 5 décembre 2017 portant des dispositions financières diverses, *Doc. parl., Chambre, 2017-2018, Doc. 54 - 2682/001*, p.24: « la personne et l'établissement concernés portent la responsabilité première de communiquer sans délai à l'autorité de contrôle tout nouveau fait pertinent susceptible d'influencer l'aptitude de l'intéressé: ils sont tenus de fournir à tout moment des informations correctes et complètes à l'autorité de contrôle pour que celle-ci puisse se faire une opinion exacte de l'aptitude de l'intéressé. Le non-respect de ce principe peut, le cas échéant, amener l'autorité de contrôle à disqualifier la personne concernée, ce qui implique que cette dernière n'est plus considérée comme apte ».

¹²⁰ En ce qui concerne les nominations examinées dans le cadre d'un dossier d'agrément, les mêmes critères d'évaluation de l'aptitude sont à respecter et la procédure s'applique globalement de la même manière, tout en tenant compte des spécificités liées au contexte d'agrément. La décision de la BNB interviendra néanmoins en suivant un planning *ad hoc* de sorte que l'entrée en fonction coïncide avec la décision relative à l'agrément.

1) Réévaluation sur la base de signaux particuliers

- 4:112 Dans la pratique, la BNB se fiera à des signaux qui sèment le doute quant à l'aptitude d'une personne et peuvent ainsi justifier le fait de devoir contrôler si la personne en question est suffisamment apte pour la fonction qu'elle exerce. Ces signaux peuvent être très différents¹²¹.
- 4:113 Quand une procédure pénale, administrative, civile ou disciplinaire est ouverte à l'encontre d'une personne en fonction et est susceptible de remettre en question l'expertise et l'honorabilité professionnelle de cette personne, la BNB peut demander au conseil d'administration de l'entreprise concernée si – à la lumière des faits qui sont reprochés à la personne concernée - il estime pouvoir maintenir sa confiance envers cette personne. L'entreprise doit obtenir une parfaite transparence de la personne concernée quant aux faits incriminés. La BNB réalisera en tous les cas sa propre évaluation et tiendra compte de la motivation du conseil d'administration et de la nature des faits incriminés.
- 4:114 Si la BNB procède à un nouveau contrôle, ce dernier va essentiellement porter sur les actes et le fonctionnement de la personne concernée sur le terrain. La BNB vérifiera notamment de quelle manière la personne concernée a appliqué ses connaissances et ses compétences, et dans quelle mesure la prise de décisions et la gestion de l'entreprise témoignent ou non d'un comportement professionnel.
- 4:115 Une nouvelle évaluation peut porter sur une ou plusieurs personnes à la fois. Elle sera adaptée à la situation spécifique, en ce sens qu'elle dépendra du motif qui l'a justifiée. Si ce sont des préoccupations concernant la culture d'entreprise qui ont justifié une nouvelle évaluation, il se peut que plusieurs personnes soient concernés. Si par contre, l'évaluation est justifiée par des préoccupations relatives à des activités spécifiques de l'entreprise (un produit ou un marché spécifique, ou une ligne de contrôle interne déterminée) qui font partie des tâches d'une personne bien précise, elle sera probablement axée sur cette personne en particulier, sans préjudice d'une mise en cause ultérieure de la responsabilité d'autres personnes pour avoir failli à leurs missions de surveillance.
- 4:116 L'arrivée d'un nouvel administrateur ne conduit pas automatiquement à la réévaluation de l'aptitude collective des membres déjà en fonction du conseil d'administration de l'entreprise. Le changement de composition de l'organe d'administration, à la suite ou non de l'arrivée d'une nouvelle personne, peut en revanche constituer un motif raisonnable justifiant une nouvelle évaluation de l'aptitude collective. Cela peut notamment être le cas si une personne ayant une certaine expertise démissionne et qu'aucun remplacement (temporaire) n'est recherché ni trouvé, ou encore si les personnes au sein du conseil d'administration changent de fonction (elles passent par exemple du statut d'administrateur non exécutif à celui d'administrateur exécutif).

2) Réévaluation sans signaux particuliers

- 4:117 La BNB peut également réévaluer l'aptitude individuelle et collective des personnes soumises au contrôle d'aptitude de manière permanente – en l'absence de signaux particuliers - dans le cadre de l'exercice de son contrôle général fondé sur les risques.

4.6.2 PROCÉDURE D'ÉVALUATION

4.6.2.1 Avant la prise de fonction

- 4:118 Conformément à l'article 81 de la Loi de contrôle des assurances, les entreprises doivent informer au préalable la BNB de toute proposition de nomination, de renouvellement d'une nomination, ou de révocation des personnes qui entrent dans le champ d'application de la loi. Quand une personne

¹²¹ A titre d'exemples, on peut citer: l'ouverture d'une procédure pénale, civile, administrative ou disciplinaire ou des développements dans une procédure lancée, l'existence de motifs raisonnables de soupçonner qu'une opération ou une tentative de blanchiment de capitaux ou de financement du terrorisme est en cours ou a eu lieu ou que le risque d'une telle opération ou tentative pourrait être renforcé en lien avec l'entreprise concernée, un changement inattendu dans les résultats de l'entreprise, des inquiétudes quant au modèle d'entreprise appliqué, des préoccupations concernant la gestion intégrée et contrôlée de l'entreprise, l'extension des activités de l'entreprise à l'étranger, la sous-traitance de tâches (principales), l'absence systématique de réaction ou la réaction tardive aux demandes d'information de l'autorité de contrôle, une rotation du personnel importante, une mauvaise administration, des infractions (répétées) aux lois et aux réglementations. Le cas échéant, il s'agit d'une combinaison de signaux qui sèment le doute dans le chef de l'autorité de contrôle quant à l'aptitude d'une personne.

change de fonction, cela doit être considéré comme une nouvelle nomination. Il est également question d'un changement de fonction quand une nouvelle répartition des tâches significative est réalisée au sein du conseil d'administration et du comité de direction.

- 4:119 Conformément aux principes de bonne administration, la BNB s'efforce de prendre sa décision dans un délai raisonnable, de préférence dans un délai de 2 mois. Toutefois, étant donné que les évaluations d'aptitude peuvent, selon le cas, donner lieu à des vérifications supplémentaires (par exemple, une ou plusieurs interviews, consultation d'autres autorités de contrôle [étrangères], consultation des références fournies, demande d'informations complémentaires auprès de la justice ou d'autres autorités, etc.), qui peuvent à leur tour requérir un travail d'analyse supplémentaire pour la BNB, cela peut entraîner un allongement du temps nécessaire pour l'examen proprement dit du dossier. Dans de tels cas (dossiers chronophages/complexes), la BNB applique la ligne directrice en vertu de laquelle une décision est prise au plus tard dans un délai de 4 mois.
- 4:120 Ces délais indicatifs commencent à courir à partir du moment où les formulaires dûment complétés et l'ensemble des informations nécessaires sont transmis à la BNB. Ils sont suspendus lorsque la BNB requiert des informations complémentaires de l'entreprise, et ce jusqu'à ce que les informations en question soient fournies. Les entreprises sont invitées à tenir compte de ces délais indicatifs pour la transmission en temps opportun du dossier écrit par la voie des formulaires standard.
- 4:121 La nomination ne peut pas être effective tant que la BNB ne s'est pas prononcée. L'entreprise peut prendre contact par les canaux habituels avec la BNB peu après avoir transmis les formulaires dûment complétés, afin de savoir si cette dernière considère le dossier comme chronophage/ complexe ou non. Dans le cas où le dossier est considéré comme chronophage/ complexe, la nomination peut, exceptionnellement, avoir lieu sous condition suspensive et peut être rendue publique moyennant mention de cette condition.
- 4:122 Quand une proposition de nomination porte sur une personne qui est proposée pour la première fois à une fonction qui entre dans le champ d'application de la loi, la BNB consulte la FSMA¹²². La FSMA lui communique les informations factuelles pertinentes dans un délai d'une semaine après la réception de la demande d'avis.

4.6.2.2 Au cours de l'exercice d'une fonction

- 4:123 Il revient à la BNB de décider de la nécessité de réévaluer l'aptitude d'une personne en fonction. Ainsi, la BNB peut décider, sur la base de constatations ou d'analyses effectuées pendant l'exercice du contrôle d'une entreprise spécifique, de procéder à une réévaluation de l'aptitude des personnes concernés. Cette réévaluation peut par exemple résulter de rapports ou de constatations montrant une attitude négative ou critique à l'égard de bonnes pratiques généralement acceptées (par exemple en ce qui concerne la circulation transparente et complète de l'information envers l'organe légal d'administration), l'apparition de doutes concrets quant au respect passé ou présent par l'entreprise, par les membres du conseil d'administration ou du comité de direction ou par les responsables de fonction de contrôle indépendantes des exigences en matière de lutte contre blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme, le non-respect répété ou délibéré de recommandations de la BNB, un manque établi de disponibilité pour assister aux réunions, la fourniture d'informations incomplètes ou incorrectes à la BNB ou aux actionnaires, une attitude non coopérative à l'égard de la BNB, etc.¹²³.
- 4:124 En cas de réévaluation d'une personne, la BNB indiquera à l'entreprise quelles informations elle souhaite recevoir. La BNB peut demander toute information nécessaire à son évaluation (notamment les évaluations périodiques qui ont été réalisées par l'entreprise) ou avoir recours à des entretiens.
- 4:125 Quand la BNB procède à une réévaluation, elle peut faire appel à la collaboration de la personne visée. Si l'intéressé refuse de donner suite à cette demande, la BNB peut en faire part à l'entreprise afin d'obtenir les informations nécessaires. A défaut de résultat satisfaisant, la BNB peut imposer des mesures administratives (notamment le remplacement de la personne concernée) et/ou des sanctions administratives.

¹²² Article 81, §2 de la loi de contrôle des assurances.

¹²³ Voir notamment l'exposé des motifs de la loi du 5 décembre 2017 portant des dispositions financières diverses, *Doc. parl., Chambre*, 2017-2018, Doc. 54 - 2682/001, p. 24.

4.6.3 INFORMATIONS POUR L'ÉVALUATION

4.6.3.1 Sources d'informations de la BNB

4:126 Afin d'obtenir une image la plus complète possible de l'aptitude d'une personne, la BNB utilisera un large éventail de sources d'informations, telles que:

- le formulaire standard en vigueur dûment complété et signé par l'entreprise et la personne concernée (cf. chapitre 5 du présent manuel), y compris les informations que la BNB peut au besoin obtenir des références qui y sont mentionnées;
- l'évaluation d'aptitude réalisée par l'entreprise, en ce compris l'évaluation de l'aptitude collective effectuée par le conseil d'administration ainsi que l'évaluation des conflits d'intérêts et de l'investissement en temps;
- les informations et antécédents de contrôle dont la BNB dispose en tant qu'autorité de contrôle prudentiel;
- la politique d'aptitude de l'entreprise, le profil de fonction que l'entreprise a établi pour la fonction en question, ainsi que la décision de sélection prise par le conseil d'administration dont le procès-verbal doit être annexée au formulaire d'aptitude;
- les avis de la FSMA;
- les avis des autres autorités exerçant un contrôle sur l'entreprise (telles que les autorités de surveillance en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme, les cellules de renseignement financier et services répressifs compétents, les autorités fiscales, etc.);
- les informations obtenues auprès des autorités judiciaires;
- les informations obtenues des bases de données de l'EIOPA (par exemple sur l'aptitude);
- le cas échéant, la réévaluation périodique réalisée par l'entreprise (et consignée par écrit) de la personne concernée sur la base du profil de fonction en vigueur, y compris les considérations qui ont conduit à cette réévaluation;
- d'autres informations dont l'entreprise dispose et qui peuvent être pertinentes pour l'évaluation de l'aptitude d'une personne;
- des informations publiques.

4:127 La BNB est habilitée à demander toutes les informations qu'elle estime nécessaires pour l'évaluation d'aptitude d'une personne¹²⁴. Il est important que les entreprises communiquent spontanément et systématiquement à la BNB les changements importants intervenus dans leur politique d'aptitude.

4.6.3.2 Rétention intentionnelle d'informations ou mauvaise transmission d'informations

4:128 L'entreprise et la personne à évaluer communiquent des informations exactes et complètes par l'intermédiaire des formulaires standard et à la suite de toute demande de la BNB. En cas de doute quant à la pertinence ou à l'importance d'une information, l'information en question doit être transmise, ou la question doit être posée à la BNB par les canaux habituels. Les condamnations, de quelque nature que ce soit, doivent toujours figurer sur les formulaires, et c'est exclusivement à la BNB qu'il revient d'en juger la pertinence ou l'importance aux fins de l'évaluation d'aptitude.

4:129 La constatation d'un manquement en la matière aura un impact négatif sur l'évaluation par la BNB. La non-transmission d'informations pertinentes et importantes est considérée par la BNB comme un antécédent en matière de contrôle. La BNB peut détecter ce manquement en se basant sur toutes sources d'informations.

4:130 Toute rétention d'informations intentionnelle conduira immédiatement à un refus, dès lors qu'une telle rétention démontre une absence de transparence à l'égard de la BNB.

¹²⁴ Article 36/19 de la loi du 22 février 1998 relative au statut organique de la BNB.

4.6.4 TECHNIQUE DE L'ENTRETIEN

- 4:131 Dans le cadre d'une évaluation d'aptitude, la BNB peut choisir d'avoir un entretien avec la personne concernée. Elle le fera notamment si elle pense qu'une discussion avec l'intéressé est souhaitable ou nécessaire pour obtenir une image complète et précise de son expertise et/ou de son honorabilité professionnelle. La BNB appliquera dès lors une « *risk based approach* » et tiendra compte de la nature, de la taille et du profil de risque de l'entreprise, de la fonction envisagée et de tous les autres éléments qui soulèveraient des questions concernant les informations fournies par l'entreprise et par la personne concernée. En règle générale, pour les entreprises d'importance significative, un entretien aura toujours lieu en cas de nouvelles nominations à la fonction de CEO (ou fonction équivalente) ou de président du conseil d'administration de l'entreprise. Dans tous les autres cas, les entretiens peuvent également servir, en fonction des besoins spécifiques, d'outil d'évaluation des compétences et de l'honorabilité. Si des préoccupations subsistent après l'entretien initial, un deuxième entretien spécifique peut se tenir pour aborder les préoccupations restantes.
- 4:132 Le jury de l'entretien est composé d'au moins deux membres. Dans le cas d'un entretien concernant un candidat à la fonction de responsable *Compliance*, l'entretien peut se faire de manière conjointe avec la FSMA.
- 4:133 Au cours de cet entretien, la BNB vérifiera si l'image que l'entreprise a dressée concernant l'aptitude d'une personne correspond à la manière dont la personne se présente pendant l'entretien, en tenant éventuellement compte d'autres informations et antécédents en matière de contrôle qui portent sur l'entreprise ou la personne en question.
- 4:134 L'entretien permet aussi à la BNB de s'assurer que l'intéressé est bien informé de ses attentes et de celles de l'entreprise. Le cas échéant, la BNB attirera l'attention de l'entreprise sur des domaines (par exemple un manque de connaissances sur un sujet spécifique) pour lesquels des efforts supplémentaires sont nécessaires.
- 4:135 L'entretien a en principe lieu sans la présence de l'entreprise, bien que la BNB puisse en décider autrement.
- 4:136 Si l'entretien devait susciter ou confirmer des doutes quant à l'aptitude du candidat, ou soulever un certain nombre de points à améliorer, la BNB communiquera cette évaluation de l'entretien par écrit au président du conseil d'administration de l'entreprise ainsi qu'à l'intéressé.
- 4:137 Lors de la cessation d'une fonction, il peut être particulièrement utile à la BNB de procéder à un « entretien de sortie » pour obtenir de plus amples précisions sur la cessation de la fonction ou la gouvernance de l'entreprise en général.

4.6.5 RÉSULTAT ET CONSÉQUENCES DE L'ÉVALUATION

- 4:138 Une fois l'évaluation d'aptitude terminée (selon le cas, avant ou pendant l'exercice d'une fonction bien précise), la BNB informe sans tarder l'entreprise du résultat de l'évaluation et, éventuellement, de plusieurs constatations sous-jacentes.
- 4:139 La BNB peut le cas échéant accompagner sa décision d'approbation de dispositions accessoires (« *ancillary provisions* ») destinées à remédier aux carences de nature minime constatées. De telles dispositions accessoires ne peuvent porter sur des aspects relatifs au critère de l'honorabilité professionnelle.

- 4:140 Outre des recommandations¹²⁵, ces dispositions accessoires peuvent être de 2 types: des conditions¹²⁶ ou des obligations¹²⁷. Comme l'aptitude revêt un caractère permanent, la BNB a, à tout moment, la possibilité d'assurer le suivi du respect effectif de ces conditions ou obligations et, si nécessaire, de procéder à une réévaluation.
- 4:141 Lorsqu'une entreprise ne fournit pas à la BNB des informations suffisantes concernant l'aptitude d'une personne à évaluer, la BNB soit l'informer que la nomination de la personne concernée ne peut être approuvée au motif que son aptitude n'a pas été suffisamment démontrée et demandera le retrait du dossier par l'entreprise, soit prendra une décision négative.
- 4:142 Toute évaluation négative de la BNB concernant l'aptitude d'une personne sera toujours dûment motivée. Un recours au Conseil d'Etat est possible. Les possibilités de recours concrètes sont indiquées dans la lettre de notification.
- 4:143 L'on notera enfin que la BNB peut par ailleurs - indépendamment de toute décision formelle positive, négative ou conditionnelle en matière d'aptitude – se mettre en rapport avec l'entreprise pour lui fournir un retour d'information concernant une candidature introduite. Par exemple, si l'entreprise retire la candidature au cours de l'examen du dossier par la BNB, cette dernière peut - dans le cadre de la responsabilité qui incombe à l'entreprise d'évaluer l'aptitude, d'une part, et/ou de la perspective plus large de la gouvernance, d'autre part - fournir un retour d'information sur les problèmes identifiés. Au besoin, la BNB peut également imposer des mesures prudentielles appropriées pour remédier à certaines lacunes en matière de politique d'aptitude ou de gouvernance de l'entreprise.

4.7 RESPONSABILITE INDIVIDUELLE DES ADMINISTRATEURS

- 4:144 Les membres du conseil d'administration et du comité de direction doivent avoir une compréhension appropriée des domaines d'activités dont ils sont collectivement responsables avec les autres membres, et y contribuer, même si un membre individuel se voit confier la responsabilité exclusive de domaines spécifiques.
- 4:145 Le fait qu'un membre du conseil d'administration/comité de direction n'occupe pas un rôle spécifique ou ne soit pas seul responsable d'un domaine donné ne le dispense pas de la nécessité d'avoir cette compréhension et donc de préparer et d'intervenir dans les discussions et les décisions de du conseil d'administration/comité de direction de manière informée et active.
- 4:146 Il s'ensuit qu'un membre du conseil d'administration/comité de direction qui occupe ou occupait un poste au sein de l'entreprise au moment où les faits à l'origine de certaines constatations (par exemple, des cas de blanchiment, de fraude ou d'autres constatations découlant d'inspections sur place ou de procédures judiciaires) se sont produits peut -en fonction du droit applicable- être tenu pour responsable de ces constatations, même s'il n'existe aucun lien entre ses rôles et responsabilités individuels au sein de l'organe de gestion et les constatations en question. Sans préjudice de toute autre circonstance spécifique qui pourrait être pertinente dans un cas donné, les faits indiquant qu'une personne en place peut être tenue individuellement responsable du non-respect de sa responsabilité collective de traiter correctement les questions qui ont donné lieu aux constatations pourraient avoir une incidence sur son aptitude à occuper le poste. Le moment, la pertinence et la gravité des constatations seront pris en compte dans l'évaluation de la responsabilité.

¹²⁵ Le recours à une recommandation vise à encourager les meilleures pratiques au sein des entreprises et à signaler les améliorations souhaitables. L'émission de recommandations n'est pas spécifique au contrôle de l'aptitude et peut être utilisée dans tous les domaines relevant du contrôle prudentiel.

¹²⁶ Une condition est une exigence imposée à l'entreprise soumise au contrôle prudentiel (pouvant aussi avoir une incidence directe sur la personne nommée) se substituant à ce qui aurait été, autrement, une décision négative. Les conditions les plus fréquentes sont notamment: (i) l'engagement à suivre une formation particulière; (ii) l'abandon d'un poste de direction, d'un mandat ou d'une autre fonction en dehors de l'entreprise; (iii) pour les responsables de fonctions de contrôle indépendantes (qui sont à un niveau inférieur au comité de direction), une période probatoire à la fin de laquelle la BNB pourra décider de valider ou non sa décision positive initiale.

¹²⁷ La décision de la BNB peut également inclure une obligation à fournir des informations spécifiques aux fins de l'évaluation continue de l'expertise et de l'honorabilité professionnelle ou à adopter une mesure particulière en matière d'expertise et d'honorabilité professionnelle, n'affectant pas la personne nommée mais l'ensemble de l'entreprise soumise au contrôle prudentiel. Contrairement aux conditions, le non-respect d'une obligation n'affecte pas automatiquement l'expertise et l'honorabilité professionnelle de la personne nommée. Les obligations les plus fréquentes sont notamment: (i) la déclaration des procédures judiciaires en cours; (ii) les demandes d'amélioration des politiques écrites concernant les conflits d'intérêts; (iii) des demandes d'amélioration en termes d'aptitude collective.

4.7.1 CHAMP D'APPLICATION

4:147 Une évaluation de la responsabilité individuelle est effectuée dans le cadre d'une évaluation d'aptitude lorsque les entités d'origine et de destination sont des établissements financiers réglementés.

4.7.2 CONSTATATIONS

4:148 Seules les constatations suffisamment établies identifiées par un superviseur comme étant (i) récentes, (ii) pertinentes et (iii) graves sont prises en compte lors de l'examen de la responsabilité individuelle de la personne concernée. Les constatations peuvent être de nature prudentielle, réglementaire ou judiciaire et se rapporter à des infractions ou à des déficiences légales ou réglementaires dans l'activité de l'établissement. Les constatations des autorités suivantes sont généralement prises en considération: une autorité de contrôle dans le domaine financier (par exemple prudentielle ou chargée de la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme), une autorité judiciaire; une autorité fiscale, de concurrence ou de protection des données, etc.

4.7.3 EVALUATION

4:149 Les constatations seront évaluées pour déterminer si la personne concernée peut être considérée comme individuellement responsable. Le résultat de cette évaluation peut avoir un impact sur l'aptitude de la personne concernée, sur la base d'un ou plusieurs des critères d'aptitude développés ci-dessus (honorabilité professionnelle, indépendance d'esprit et/ou expertise).

4:150 Une évaluation détaillée de tous les faits et circonstances pertinents entourant le concept de responsabilité est effectuée, notamment en considérant ce qu'étaient les éléments suivants, aux moments pertinents: (a) le niveau de conscience de la personne concernée (par exemple, pas consciente, partiellement consciente ou pleinement consciente); (b) la nature des rôles et des responsabilités de la personne concernée (par exemple, première ligne, deuxième ligne ou troisième ligne de défense); (c) le type de comportement de la personne concernée (par exemple, négligent, passif ou actif); (d) d'autres circonstances aggravantes ou atténuantes.

4:151 Pour déterminer si la personne nommée peut être tenue individuellement responsable de problèmes survenus dans l'entité d'origine, des informations factuelles sont obtenues auprès de l'entité d'origine, de la personne concernée et/ou de l'autorité compétente de l'entité à laquelle se rapportent les faits à l'origine des constatations. Un entretien avec la personne concernée est généralement mené.

4.7.4 RESULTAT DE L'EVALUATION

4:152 L'évaluation détaillée de la responsabilité individuelle débouchera sur l'un des résultats suivants:

- une décision positive (sans disposition accessoire¹²⁸), lorsque l'aptitude peut être confirmée malgré les préoccupations;
- une décision positive avec des dispositions accessoires (condition ou obligation) ou une décision positive décrivant les attentes en matière de surveillance à l'égard de l'entité surveillée et/ou les attentes en matière de surveillance quant au comportement futur de la personne nommée; ou
- une décision négative, lorsque l'aptitude ne peut être confirmée en raison de la gravité de la responsabilité individuelle et de l'absence de circonstances atténuantes suffisantes.

4:153 Ces résultats possibles n'empêchent pas les autorités compétentes de surveiller étroitement l'aptitude de la personne nommée et de prendre des mesures supplémentaires dans le cadre de la surveillance permanente de la gouvernance de l'entité surveillée.

¹²⁸ La notion de « disposition accessoire » est expliquée à la section « Résultat et conséquences de l'évaluation ».

5. Formulaires « fit & proper »

- 5:1 Les évaluations d'aptitude opérées par la BNB/(BCE) s'appuient en premier lieu sur toutes sortes d'informations que les établissements et les personnes soumises à l'évaluation d'aptitude sont tenus de lui transmettre. La BNB/(BCE) a élaboré à cet effet des formulaires standard. L'objectif de ces formulaires est de permettre aux établissements financiers d'informer et de documenter la BNB/(BCE) d'une manière cohérente et uniforme sur l'expertise et l'honorabilité professionnelle des personnes soumises à une évaluation d'aptitude.
- 5:2 Lorsqu'un formulaire type doit être signé « par l'établissement concerné », il y a lieu d'entendre par là - sous réserve des dispositions statutaires régissant la représentation de l'organe légal d'administration:
- si le formulaire concerne le président du conseil d'administration: signature de deux autres administrateurs non exécutifs;
 - si le formulaire concerne un membre du comité de direction ou une personne responsable d'une fonction de contrôle indépendante: signature du président de l'organe légal d'administration et du président du comité de direction;
 - si le formulaire concerne le président du comité de direction: signature du président de l'organe légal d'administration;
 - si le formulaire concerne un autre membre de l'organe légal d'administration: signature du président de l'organe légal d'administration.

5.1 NOUVELLE NOMINATION

- 5:3 Le formulaire « Nouvelle nomination » doit être utilisé pour toute nouvelle nomination à une fonction soumise au contrôle d'évaluation d'aptitude de la BNB/BCE. Il est aussi applicable pour un changement important de fonction lié notamment à la répartition des tâches entre les membres de l'organe légal d'administration l'établissement et les membres du comité de direction¹²⁹.
- 5:4 Pour chaque type d'établissement, il existe un formulaire standard spécifique « Nouvelle nomination » qui couvre les 5 critères d'évaluation de l'aptitude¹³⁰ et qui doit être signé par l'établissement même et par la personne concernée.
- 5:5 Comme indiqué dans la communication NBB_2021_04 concernant le projet HIVE et la numérisation du processus « fit & proper », ce formulaire doit être communiqué à la BNB/BCE exclusivement par voie numérique en utilisant les portails adéquats:

¹²⁹ La notion de "changement important de fonction" au sein de l'organe légal d'administration et du Comité de direction, telle que visée entre autres à l'article 60, §3 de la loi bancaire et à l'article 81, §3 de la loi de contrôle des assurances et qui doit faire l'objet d'une nouvelle évaluation d'aptitude sur la base d'un formulaire « Nouvelle nomination », recouvre au moins les 4 situations suivantes :

- i. Un administrateur non-exécutif qui devient président du conseil d'administration ou d'un comité spécialisé (risque, audit, nomination et/ou rémunération) ;
- ii. Un administrateur non-exécutif qui devient membre du comité d'audit et/ou du comité des risques ;
- iii. Un membre du Comité de direction qui devient président du Comité de direction (CEO) ; et
- iv. Un changement de répartition des tâches entre les membres du Comité de direction qui implique une modification du reporting des fonctions de contrôle indépendantes et de la fonction finance (p.ex. nouveau membre du Comité de direction responsable d'une fonction de contrôle indépendante comme le Chief Risk Officer ou nouveau membre du comité de direction Chief Financial Officer).

A ne pas confondre avec le cas d'un administrateur non-exécutif qui devient exécutif ou vice versa qui n'est pas un changement important de fonction au sein d'un organe décisionnel tel que visé par l'article 60, §3 de la loi bancaire et l'article 81, §3 de la loi de contrôle des assurances. Il est néanmoins incontestable dans ce cas qu'il s'agit d'une modification de fonction qui doit conduire à une évaluation sur la base de l'article 60, §1 de la loi bancaire et 81, §1 de la loi de contrôle des assurances.

¹³⁰ Pour un changement important de fonction, la BNB/BCE peut, au cas par cas, indiquer que certaines sections du formulaire "Nouvelle nomination" ne doivent pas être remplies.

- pour les établissements de crédit d'importance significative: le portail de la BCE;
 - pour les établissements de crédit d'importance moins significative et tous les autres établissements: le portail de la BNB.
- 5:6 Il est renvoyé au site web de la BNB qui fait les références nécessaires vers les portails concernés. Le formulaire applicable pour les établissements de crédit d'importance significative soumis au contrôle de la BCE est harmonisé pour tous les pays où la BCE est l'autorité de contrôle compétente mais, pour certaines questions/sections, des spécificités nationales sont applicables. Ces spécificités sont reprises à la fin du formulaire. Avant de remplir le formulaire, les candidats concernés sont donc invités à prendre connaissance en tout premier lieu des spécificités belges applicables.
- 5:7 Il convient de souligner que la BNB/(BCE) ne commence pas une évaluation tant qu'il ne lui a pas été transmis un formulaire standard dûment rempli.
- 5:8 Le formulaire doit être signé par la personne concernée et l'établissement conformément aux instructions prévues à cet effet sur les portails BCE et BNB.

5.2 NOUVEAUX ÉLÉMENTS

- 5:9 Lorsque surviennent des éléments nouveaux susceptibles d'avoir une incidence sur un ou plusieurs des 5 critères d'évaluation de l'aptitude d'une personne soumise à une évaluation fit & proper ou sur l'aptitude collective d'un organe de décision, l'établissement en informe immédiatement la BNB/BCE via l'envoi d'un formulaire « Nouveaux éléments ». L'établissement y donne une description détaillée de ces éléments nouveaux et de leur impact sur l'évaluation individuelle ou collective précitée. Il précise également si ces éléments nouveaux ont entraîné / vont entraîner une réévaluation formelle de l'aptitude individuelle de la personne concernée ou de l'aptitude collective de l'organe de décision concerné et, si pas, les raisons ayant conduit l'établissement à conclure qu'une réévaluation formelle n'est pas nécessaire. Si une réévaluation formelle a eu lieu, l'établissement précise également ses résultats dans le formulaire. En fonction de l'examen de ces informations, la BNB/BCE appréciera l'opportunité de réaliser elle-même une réévaluation de l'aptitude individuelle de la personne concernée ou de l'aptitude collective de l'organe de décision en question.
- 5:10 Le formulaire « Nouveaux éléments » est également applicable lorsqu'un dirigeant en place exerce une nouvelle fonction extérieure. Dans ce cas, le formulaire peut être envoyé *a posteriori* et il conviendra d'y reprendre : (i) la date de début et de fin de la fonction extérieure concernée, (ii) l'identification précise de la société, entreprise ou institution où la fonction extérieure est exercée (y compris les liens capitalistiques ou l'appartenance à un même groupe) ; (iii) les caractéristiques de la fonction extérieure exercée, (iv) la procédure d'autorisation par les organes de l'établissement qui a été suivie et (v) les conclusions de l'analyse d'impact de cette fonction extérieure sur l'investissement en temps et l'indépendance d'esprit du dirigeant en question.
- 5:11 Comme indiqué dans la communication NBB_2021_04 concernant le projet HIVE et la numérisation du processus « fit & proper », le formulaire « Nouveaux éléments » est digitalisé et disponible sur le portail de la BNB. Ce formulaire « Nouveaux éléments » est d'application pour tous les établissements financiers visés par le présent manuel (y compris les établissements de crédit d'importance significative soumis au contrôle de la BCE). Il est renvoyé au site web de la BNB qui fait les références nécessaires vers le portail concerné.
- 5:12 Ce formulaire doit être signé par la personne concernée et l'établissement conformément aux instructions prévues à cet effet sur le portail BNB.

5.3 CESSATION DE FONCTION

- 5:13 Si une personne cesse d'exercer une fonction soumise à une évaluation d'aptitude, la BNB souhaite recevoir des informations à ce sujet. Dans ce cas également, conformément à la communication NBB_2021_04, il y a lieu d'utiliser un formulaire standard disponible sur le portail BNB (OneGate et prochainement Hive). Ce formulaire « Cessation » est d'application pour tous les établissements financiers visés par le présent manuel (y compris les établissements de crédit d'importance significative soumis au contrôle de la BCE).

- 5:14 Il est renvoyé au site web de la BNB qui fait les références nécessaires vers le portail concerné.
- 5:15 Ce formulaire doit être signé par l'établissement conformément aux instructions prévues à cet effet sur le portail BNB.
- 5:16 En cas de remplacement d'une personne soumise à une évaluation d'aptitude, il y a lieu de remplir deux formulaires: un formulaire « cessation » concernant la personne qui cessera de remplir la fonction et un formulaire « Nouvelle nomination » concernant la personne qui souhaite occuper la fonction.

5.4 RENOUVELLEMENT DE LA NOMINATION

- 5:17 Lorsqu'un établissement souhaite renouveler la nomination d'une personne à une fonction requérant une évaluation d'aptitude, il convient également de remplir un formulaire standard. Dans ce cas également, conformément à la communication NBB_2021_04, il y a lieu d'utiliser le formulaire « Renouvellement de la nomination » disponible sur le portail BNB (OneGate et prochainement Hive). Ce formulaire est d'application pour tous les établissements financiers visés par le présent manuel (y compris les établissements de crédit d'importance significative soumis au contrôle de la BCE).
- 5:18 Il est renvoyé au site web de la BNB qui fait les références nécessaires vers le portail concerné.
- 5:19 Ce formulaire doit être signé par la personne concernée et l'établissement conformément aux instructions prévues à cet effet sur le portail BNB.
-