

EBA/GL/2021/06

---

ESMA35-36-2319

---

2 juillet 2021

---

## Orientations

---

en matière d’évaluation de l’aptitude  
des membres de l’organe de direction et  
des titulaires de postes clés

# 1. Obligations de conformité et de déclaration

---

## Statut des présentes orientations

1. Les présentes orientations sont publiées conformément à l’article 16 des règlements instituant les AES <sup>1</sup>. Conformément à l’article 16, paragraphe 3, du règlement (UE) n° 1093/2010, les autorités compétentes et les établissements financiers mettent tout en œuvre pour respecter ces orientations.
2. Les présentes orientations exposent des pratiques de surveillance appropriées au sein du système européen de surveillance financière et les modalités d’application de la législation de l’Union. Les autorités compétentes soumises aux orientations doivent les respecter en les intégrant dans leurs pratiques de surveillance, s’il y a lieu (par exemple en modifiant leur cadre juridique ou leurs processus de surveillance), y compris lorsqu’elles s’adressent principalement à des établissements.

## Obligations de déclaration

3. Conformément à l’article 16, paragraphe 3, du règlement (UE) n° 1093/2010 et à l’article 16, paragraphe 3, du règlement (UE) n° 1095/2010, les autorités compétentes doivent indiquer à l’ABE et à l’AEMF si elles respectent ou entendent respecter les présentes orientations, ou indiquer les raisons du non-respect des orientations, le cas échéant, avant le [28.12.2021]. En l’absence de toute notification avant cette date, l’ABE et l’AEMF considéreront que l’autorité compétente ne s’est pas mise en conformité. Les notifications sont à adresser à [compliance@eba.europa.eu](mailto:compliance@eba.europa.eu) à l’aide du formulaire disponible sur le site internet de l’ABE en indiquant en objet «EBA/GL/2021/06», et à [managementbody.guidelines@esma.europa.eu](mailto:managementbody.guidelines@esma.europa.eu) à l’aide du formulaire disponible sur le site internet de l’AEMF en indiquant en objet «ESMA35-36-2319». Les notifications devraient être communiquées par des personnes dûment habilitées à rendre compte du respect des orientations au nom de leur autorité compétente. Toute modification du statut de conformité aux orientations doit également être signalée à l’ABE et à l’AEMF.

---

<sup>1</sup> AEMF – Règlement (UE) n° 1095/2010 du Parlement européen et du Conseil du 24 novembre 2010 instituant une Autorité européenne de surveillance (Autorité européenne des marchés financiers), modifiant la décision n° 716/2009/CE et abrogeant la décision 2009/77/CE de la Commission.

ABE – Règlement (UE) n° 1093/2010 du Parlement européen et du Conseil du 24 novembre 2010 instituant une Autorité européenne de surveillance (Autorité bancaire européenne), modifiant la décision n° 716/2009/CE et abrogeant la décision 2009/78/CE de la Commission.

4. Les notifications seront publiées sur le site internet de l'ABE conformément à l'article 16, paragraphe 3, du règlement (UE) n° 1093/2010, et sur le site de l'AEMF conformément à l'article 16, paragraphe 3, du règlement (UE) n° 1095/2010.

## 2. Objet, champ d'application et définitions

---

### Objet

5. Conformément à l'article 91, paragraphe 12, de la directive 2013/36/UE<sup>2</sup> et à l'article 9, paragraphe 1, deuxième alinéa, de la directive 2014/65/UE<sup>3</sup>, les présentes orientations précisent les exigences relatives à l'aptitude des membres de l'organe de direction, en particulier la notion de temps suffisant consacré, les notions d'honnêteté, d'intégrité et d'indépendance d'esprit dont fait preuve un membre de l'organe de direction, la notion de connaissances, de compétences et d'expérience adéquates dont dispose collectivement l'organe de direction, ainsi que la notion de ressources humaines et financières adéquates à consacrer à l'initiation et à la formation des membres de l'organe de direction. La notion de diversité qui doit être prise en compte pour la sélection des membres de l'organe de direction est également définie conformément aux articles précités.
6. Les orientations définissent également les éléments concernant l'aptitude des responsables de fonctions de contrôle interne et du directeur financier, lorsqu'ils ne font pas partie de l'organe de direction, et des autres titulaires de postes clés, lorsqu'ils ont été identifiés par les établissements selon une approche fondée sur les risques, dans le cadre des dispositifs de gouvernance visés aux articles 74 et 88 de la directive 2013/36/UE ainsi qu'à l'article 9, paragraphes 3 et 6, et à l'article 16, paragraphe 2, de la directive 2014/65/UE, ainsi que les processus d'évaluation, les politiques et les pratiques de gouvernance y afférents, et notamment le principe d'indépendance applicable à certains membres de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance.

### Destinataires

7. Les présentes orientations sont destinées aux autorités compétentes au sens de l'article 4, paragraphe 2, point i), du règlement 1093/2010 et de l'article 4, paragraphe 3, point i), du règlement 1095/2010, ainsi qu'aux établissements financiers, au sens de l'article 4,

---

<sup>3</sup> 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 (refonte) (JO L 173 du 12.6.2014, p. 349).

paragraphe 1, dudit règlement, qui sont des établissements aux fins de l’application de la directive 2013/36/UE, tels que définis à l’article 3, paragraphe 1, point 3) de ladite directive, eu égard également à l’article 3, paragraphe 3, de ladite directive, ainsi qu’aux acteurs des marchés financiers, au sens de l’article 4, paragraphe 1, du règlement 1095/2010, qui sont des entreprises d’investissement au sens de l’article 4, paragraphe 1, point 1) de la directive 2014/65/UE («établissements»).

## Champ d’application

8. Sauf indication contraire, selon laquelle elles visent directement soit les établissements CRD, soit les établissements concernés, les présentes orientations s’appliquent à tous les établissements qu’elles définissent.
9. Les établissements CRD relevant de la directive 2013/36/UE devraient se conformer aux présentes orientations sur une base individuelle, sous-consolidée et consolidée, y compris les filiales des établissements ne relevant pas de la directive 2013/36/UE, même si elles sont établies dans un pays tiers, et notamment les centres financiers extraterritoriaux, conformément à l’article 109 de ladite directive.
10. Les orientations visent à prendre en compte l’ensemble des structures de conseil d’administration existantes sans en privilégier aucune en particulier. Les orientations n’influent pas sur la répartition globale des compétences conformément au droit national des sociétés. Par conséquent, elles devraient être appliquées indépendamment des structures de conseil d’administration utilisées (structure moniste et/ou dualiste et/ou autre structure) dans tous les États membres. L’organe de direction, au sens de l’article 3, paragraphe 1, points 7) et 8), de la directive 2013/36/UE, devrait être compris comme ayant une fonction de gestion (exécutive) et une fonction de surveillance (non exécutive)<sup>4</sup>.
11. Les termes «organe de direction dans sa fonction de gestion» et «organe de direction dans sa fonction de surveillance» sont utilisés tout au long des présentes orientations sans se référer à une quelconque structure de gouvernance spécifique et les références à la fonction de gestion (exécutive) ou de surveillance (non exécutive) devraient être interprétées comme s’appliquant aux organes ou aux membres de l’organe de direction responsables de cette fonction conformément au droit national.
12. Dans les États membres où l’organe de direction délègue la totalité ou une partie des fonctions exécutives à une personne ou à un organe exécutif interne (par exemple, un directeur général, une équipe de direction ou un comité exécutif), les personnes exerçant ces fonctions exécutives sur la base de cette délégation devraient être considérées comme constituant la fonction de gestion de l’organe de direction. Aux fins des présentes orientations, toute référence à l’organe de direction dans sa fonction de gestion devrait s’entendre comme incluant également les membres de cet organe exécutif ou le directeur

---

<sup>4</sup> Voir également considérant 56 de la directive 2013/36/UE.

général, au sens des présentes orientations, même s’ils n’ont pas été proposés ou nommés comme membres officiels de l’organe/des organes de direction de l’établissement en vertu du droit national.

13. Dans les États membres où certaines responsabilités attribuées dans les présentes orientations à l’organe de direction sont exercées directement par les actionnaires, les membres ou les propriétaires de l’établissement, et non par l’organe de direction, les établissements devraient veiller à ce que ces responsabilités et les décisions y afférentes soient, autant que possible, exercées conformément aux orientations applicables à l’organe de direction.
14. Les définitions de «directeur général», de «directeur financier» et de «titulaire de poste clé» utilisées dans les présentes orientations sont purement fonctionnelles et ne visent pas à imposer la nomination de ces cadres ou la création de ces postes, à moins que cela ne soit prescrit par le droit pertinent national ou de l’UE.
15. Toute référence aux «risques» dans les présentes orientations devrait également inclure les risques de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme, ainsi que les facteurs de risque environnementaux, sociaux et de gouvernance.

## Définitions

16. Sauf indication contraire, les termes utilisés et définis dans la directive 2013/36/UE, le règlement (UE) 575/2013 et la directive 2014/65/UE ont la même signification dans les présentes orientations. En outre, aux fins des présentes orientations, les définitions suivantes s’appliquent:

---

<b>Actionnaire</b>	désigne une personne propriétaire d’actions d’un établissement ou, selon la forme juridique de l’établissement, les autres propriétaires ou membres de l’établissement.
--------------------	---

---

<b>Aptitude</b>	désigne la mesure dans laquelle une personne est considérée comme jouissant d’honorabilité et comme possédant, individuellement et collectivement avec d’autres personnes, les connaissances, les compétences et l’expérience adéquates pour exercer ses fonctions. L’aptitude recouvre également l’honnêteté, l’intégrité et l’indépendance d’esprit de chaque personne, ainsi que sa capacité à consacrer un temps suffisant à l’exercice de ses fonctions.
-----------------	---

---

<b>Autorité de surveillance en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme</b>	désigne une autorité compétente chargée de la surveillance du respect des dispositions de la directive (UE) 2015/849 par les établissements.
---	--

---

<b>Consolidation prudentielle</b>	désigne l’application des règles prudentielles bancaires prévues par la directive 2013/36/UE et le règlement (UE) n° 575/2013 sur base consolidée ou sous-consolidée, conformément à la première partie, titre II, chapitre 2, du règlement (UE) n° 575/2013.
<b>Directeur financier</b>	désigne la personne qui a la responsabilité globale de la direction de l’ensemble des activités suivantes: gestion des ressources financières, planification financière et information financière.
<b>Directeur général</b>	désigne la personne en charge de la gestion et de la direction de l’ensemble des activités commerciales d’un établissement.
<b>Diversité</b>	désigne la situation où les caractéristiques des membres de l’organe de direction, notamment leurs âge, sexe, origine géographique et parcours éducatif et professionnel, diffèrent de telle manière à assurer une variété de points de vue au sein de l’organe de direction.
<b>Établissement consolidant</b>	désigne un établissement qui est tenu de respecter les exigences prudentielles sur la base de la situation consolidée, conformément à la première partie, titre II, chapitre 2, du règlement (UE) n° 575/2013 <sup>5</sup> , ou les exigences prudentielles sur la base de la situation consolidée, conformément à l’article 7 du règlement (UE) 2019/2033.
<b>Établissements</b>	désigne les établissements au sens de l’article 3, paragraphe 1, point 3) de la directive 2013/36/UE, compte tenu également de l’article 3, paragraphe 3, de ladite directive, et les entreprises d’investissement au sens de l’article 4, paragraphe 1, point 1) de la directive 2014/65/UE.
<b>Établissements CRD ayant une importance significative</b>	désigne les établissements CRD visés à l’article 131 de la directive 2013/36/UE [établissements d’importance systémique mondiale (EISm)] et autres établissements d’importance systémique (autres EIS) et, le cas échéant, les autres établissements CRD déterminés par l’autorité compétente ou la législation nationale, sur la base d’une évaluation de la taille et de l’organisation interne des établissements ainsi que de la nature, de l’échelle et de la complexité de leurs activités, et aux fins de l’article 91 de la directive 2013/36/UE, les compagnies financières

<sup>5</sup> Voir également les normes techniques de réglementation sur la consolidation prudentielle à l’adresse suivante:  
[https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document\\_library/Publications/Draft%20Technical%20Standards/2021/973355/Final%20Report%20Draft%20RTS%20methods%20of%20consolidation.pdf](https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Draft%20Technical%20Standards/2021/973355/Final%20Report%20Draft%20RTS%20methods%20of%20consolidation.pdf)

holding et les compagnies financières holding mixtes qui remplissent l’une des conditions susvisées.

---

**Établissements concernés**

désigne les établissements au sens de l’article 3, paragraphe 1, point 3) de la directive 2013/36/UE, compte tenu également de l’article 3, paragraphe 3, de ladite directive, et les entreprises d’investissement au sens de l’article 4, paragraphe 1, point 1) de la directive 2014/65/UE, qui ne remplissent pas toutes les conditions pour être éligibles en tant que petites entreprises d’investissement non interconnectées au titre de l’article 12, paragraphe 1, du règlement (UE) 2019/2033.

---

**Établissements concernés cotés en bourse et établissements cotés en bourse**

désigne les établissements concernés ou, respectivement, les établissements dont les instruments financiers sont négociés sur un marché réglementé tels que figurant dans la liste qui sera publiée par l’AEMF, conformément à l’article 56 de la directive 2014/65/UE, dans un ou plusieurs États membres<sup>6</sup>.

---

**Établissements CRD**

désigne les établissements au sens de l’article 3, paragraphe 1, point 3) de la directive 2013/36/UE et compte tenu de l’article 3, paragraphe 3, de ladite directive, et les entreprises d’investissement au sens de l’article 4, paragraphe 1, point 1) de la directive 2014/65, auxquelles s’applique l’article 2, paragraphe 2, de la directive 2019/2034.

---

**Fonction au sein d’un organe de direction**

désigne un poste de membre de l’organe de direction d’un établissement ou d’une autre entité juridique. Lorsque l’organe de direction est composé d’une seule personne (selon la forme juridique de l’entité), ce poste est également considéré comme une fonction au sein d’un organe de direction.

---

**Fonction exécutive au sein d’un organe de direction**

désigne une fonction au sein d’un organe de direction dans laquelle une personne est chargée de diriger de manière effective les activités d’une entité.

---

**Fonction non exécutive au sein d’un organe de direction**

désigne une fonction au sein d’un organe de direction dans laquelle une personne est responsable de la surveillance et du suivi de la prise de décisions de la direction, sans exercer de fonctions exécutives au sein de l’entité.

---

---

<sup>6</sup> 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 (JO L 173 du 12.6.2014, p. 349).

<b>Formation</b>	désigne toute initiative ou tout programme visant à améliorer les aptitudes, les connaissances ou les compétences des membres de l'organe de direction, sur une base continue ou ad hoc.
<b>Initiation</b>	désigne toute initiative ou programme visant à préparer une personne à un nouveau poste spécifique en tant que membre de l'organe de direction.
<b>Membre</b>	désigne un membre proposé ou nommé de l'organe de direction.
<b>Origine géographique</b>	désigne la région dans laquelle une personne a suivi un parcours culturel, éducatif ou professionnel.
<b>Personnel</b>	désigne l'ensemble des employés d'un établissement et de ses filiales entrant dans son périmètre de consolidation, y compris les filiales ne relevant pas de la directive 2013/36/UE, ainsi que l'ensemble des membres de l'organe de direction dans sa fonction de gestion et dans sa fonction de surveillance.
<b>Responsables de fonctions de contrôle interne</b>	désigne les personnes au niveau hiérarchique le plus élevé chargées de diriger de manière effective le fonctionnement quotidien des fonctions indépendantes de gestion des risques, de vérification de la conformité et d'audit interne.
<b>Titulaires de postes clés</b>	<p>désigne les personnes ayant une influence importante sur la direction de l'établissement, mais qui ne sont ni membres de l'organe de direction, ni le directeur général de l'établissement. Il s'agit notamment des responsables de fonctions de contrôle interne et du directeur financier, lorsqu'ils ne sont pas membres de l'organe de direction, et d'autres titulaires de postes clés, lorsqu'ils ont été identifiés par les établissements concernés sur la base d'une approche fondée sur les risques.</p> <p>Parmi les autres titulaires de postes clés peuvent figurer les responsables de lignes d'activité importantes, de succursales dans l'Espace économique européen/l'Association européenne de libre-échange, de filiales de pays tiers ainsi que d'autres fonctions internes.</p>



## 3. Mise en œuvre

---

### Date d’application

17. Les présentes orientations s’appliquent à compter du 31 décembre 2021.

### Abrogation

Les orientations de l’ABE sur l’évaluation de l’aptitude des membres de l’organe de direction et des titulaires de postes clés (EBA/GL/2017/12) du 26 septembre 2017 sont abrogées à compter du 31 décembre 2021.

## 4. Orientations

---

### Titre I - Application du principe de proportionnalité

18. Le principe de proportionnalité vise à faire correspondre de manière cohérente les dispositifs de gouvernance avec le profil de risque et le modèle d’entreprise des différents établissements et tient compte de chaque poste pour lequel une évaluation est réalisée, afin que les objectifs des obligations réglementaires soient effectivement atteints.
19. Les établissements devraient tenir compte de leur taille, de leur organisation interne ainsi que de la nature, de l’échelle et de la complexité de leurs activités lorsqu’ils élaborent et mettent en œuvre les politiques et les processus exposés dans les présentes orientations. Les établissements ayant une importance significative devraient disposer de politiques et de processus plus sophistiqués, tandis que les établissements de petite taille et moins complexes, en particulier, peuvent mettre en œuvre des politiques et des processus plus simples. Les établissements devraient être conscients du fait que la taille ou l’importance systémique d’un établissement ne saurait, en soi, fournir une indication de la mesure dans laquelle l’établissement est exposé à des risques. Ces politiques et processus devraient néanmoins garantir le respect des critères énoncés dans les présentes orientations pour évaluer l’aptitude des membres de l’organe de direction et des titulaires de postes clés, ainsi que des éléments permettant de tenir compte de la diversité lors du recrutement des membres de l’organe de direction et de fournir des ressources suffisantes pour leur initiation et leur formation.
20. En tout état de cause, tous les membres de l’organe de direction et les titulaires de postes clés devraient jouir d’une honorabilité suffisante et faire preuve d’honnêteté et d’intégrité, et tous les membres de l’organe de direction devraient 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 et responsabilités du poste spécifique, y compris les postes occupés dans des comités de l’organe de direction.
21. Aux fins de l’application du principe de proportionnalité et afin de garantir la mise en œuvre adéquate des exigences de gouvernance prévues par la directive 2013/36/UE et la directive 2014/65/UE, qui sont précisées dans les orientations, les établissements et les autorités compétentes devraient tenir compte des critères suivants:
  - a. la taille de l’établissement en termes de total du bilan, les actifs des clients détenus ou gérés et/ou le volume des transactions traitées par l’établissement ou ses filiales entrant dans le périmètre de consolidation prudentielle;

- b. la forme juridique de l'établissement, notamment le fait de savoir si l'établissement fait ou non partie d'un groupe et, si oui, l'évaluation de proportionnalité pour le groupe;
- c. le fait de savoir si l'établissement est coté ou non;
- d. le type d'activités et de services agréés exercés par l'établissement (voir également annexe 1 de la directive 2013/36/UE et annexe 1 de la directive 2014/65/UE);
- e. la présence géographique de l'établissement et la taille des opérations dans chaque juridiction;
- f. la stratégie et le modèle d'entreprise sous-jacents 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 établissement d'utiliser des modèles internes pour mesurer les exigences de fonds propres, le cas échéant;
- i. le type de clients<sup>7</sup>; et
- j. la nature et la complexité des produits, contrats ou instruments proposés par l'établissement.

## Titre II – Portée des évaluations de l'aptitude réalisées par les établissements

### 1. L'évaluation de l'aptitude individuelle des membres de l'organe de direction par les établissements

22. La responsabilité première de garantir en permanence l'aptitude individuelle des membres de l'organe de direction, conformément à l'article 91, paragraphe 1, de la directive 2013/36/UE, devrait incomber aux établissements, lesquels devraient évaluer ou réévaluer l'aptitude des membres, notamment:
- a. lorsqu'ils demandent l'agrément pour démarrer leur activité;

---

<sup>7</sup> La directive 2014/65/UE définit le client à l'article 4, paragraphe 1, point 9), le client professionnel à l'article 4, paragraphe 1, point 10), et le client de détail à l'article 4, paragraphe 1, point 11). Le considérant 103 de la directive 2014/65/UE précise également qu'une contrepartie éligible devrait être considérée comme agissant en qualité de client, comme prévu à l'article 30 de cette directive.

- b. lorsque des changements significatifs interviennent dans la composition de l'organe de direction, y compris:
    - i. lorsqu'ils nomment de nouveaux membres de l'organe de direction, notamment à la suite d'une acquisition directe ou indirecte ou d'une augmentation d'une participation qualifiée dans un établissement<sup>8</sup>. Cette évaluation devrait être limitée aux membres nouvellement nommés;
    - ii. lorsqu'ils reconduisent des membres de l'organe de direction dans leurs fonctions, si les exigences du poste ont changé ou si le membre est nommé à un poste différent au sein de l'organe de direction. Cette évaluation devrait être limitée aux membres dont le poste a changé ainsi qu'à l'analyse des aspects pertinents, compte tenu des éventuelles exigences supplémentaires liées au poste;
  - c. en permanence, conformément aux points 26 et 27.
23. Les établissements sont responsables de l'évaluation initiale et continue de l'aptitude individuelle des membres de l'organe de direction, sans préjudice de l'évaluation réalisée par les autorités compétentes à des fins de surveillance.
24. Les établissements devraient notamment évaluer si les membres:
- a. jouissent d'une honorabilité suffisante;
  - b. possèdent des connaissances, des compétences et une expérience suffisantes pour exercer leurs fonctions;
  - c. sont capables de faire preuve d'honnêteté, d'intégrité et d'indépendance d'esprit pour évaluer et remettre en cause de manière effective les décisions de l'organe de direction dans sa fonction de gestion et les autres décisions de gestion pertinentes, le cas échéant, ainsi que de superviser et de suivre de manière effective la prise de décisions de la direction;
  - d. sont capables de consacrer un temps suffisant à l'exercice de leurs fonctions dans l'établissement, et, lorsque l'établissement a une importance significative, il convient

---

<sup>8</sup> Voir également les normes techniques de réglementation (projet) au titre de l'article 7, paragraphe 4, de la directive 2014/65/UE et le projet de normes techniques d'exécution au titre de l'article 7, paragraphe 5, de la directive 2014/65/UE sur les procédures d'octroi et de refus des demandes d'agrément des entreprises d'investissement, disponibles sur le site internet de l'AEMF. Voir également les normes techniques d'exécution (projet) sur les procédures et les formulaires concernant les acquisitions et les augmentations de participations qualifiées dans des établissements de crédit et des entreprises d'investissement, disponibles respectivement sur les sites internet de l'ABE et de l'AEMF: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/other-topics/its-on-the-procedures-and-forms-in-respect-of-acquisitions-and-increases-of-qualifying-holdings> et [https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/11/2015-613\\_final\\_report\\_and\\_assessment\\_rts\\_its.pdf](https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/11/2015-613_final_report_and_assessment_rts_its.pdf)

de vérifier si la limite du nombre de fonctions au sein d’organes de direction prévue à l’article 91, paragraphe 3, de la directive 2013/36/UE est respectée ou non.

25. Lorsqu’un poste spécifique fait l’objet d’une évaluation, l’évaluation des connaissances, des compétences et de l’expérience suffisantes ainsi que du temps consacré devrait tenir compte des missions du poste spécifique concerné. Le niveau et la nature des connaissances, des compétences et de l’expérience suffisantes exigés d’un membre de l’organe de direction dans sa fonction de gestion peuvent différer de ceux exigés d’un membre de l’organe de direction dans sa fonction de surveillance, notamment si ces fonctions sont confiées à des organes différents.
26. Les établissements devraient surveiller en permanence l’aptitude des membres de l’organe de direction afin d’identifier, au vu de tout nouveau fait pertinent, les situations dans lesquelles l’aptitude des membres devrait faire l’objet d’une réévaluation. En particulier, une réévaluation devrait être réalisée dans les cas suivants:
- a. lorsqu’il existe des préoccupations quant à l’aptitude individuelle ou collective des membres de l’organe de direction;
  - b. en cas d’incidence significative sur la réputation d’un membre de l’organe de direction ou de l’établissement, notamment lorsque des membres ne respectent pas la politique en matière de conflits d’intérêts de l’établissement;
  - 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 les informations disponibles laissent penser que 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, 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;
    - 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; ou
  - d. à la suite de tout événement susceptible d’affecter de manière significative l’aptitude du membre de l’organe de direction.
-

27. Les établissements devraient également réévaluer le temps suffisant consacré par un membre de l’organe de direction si ce membre est chargé d’une fonction supplémentaire au sein d’un organe de direction ou commence à exercer de nouvelles activités pertinentes, notamment d’ordre politique.
28. Les établissements devraient fonder leurs évaluations de l’aptitude sur les notions définies au titre III, en tenant compte de la diversité de l’organe de direction au sens du titre V, et devraient mettre en œuvre une politique et des processus en matière d’aptitude, conformément aux titres VI et VII, respectivement.

## 2. L’évaluation de l’aptitude collective de l’organe de direction par les établissements

29. Lorsqu’ils se conforment à l’obligation prévue à l’article 91, paragraphe 7, de la directive 2013/36/UE, les établissements devraient veiller à ce que l’organe de direction dispose collectivement, à tout moment, des connaissances, des compétences et de l’expérience adéquates pour être en mesure de comprendre les activités de l’établissement, y compris les principaux risques auxquels celui-ci est exposé. Nonobstant l’expérience, les connaissances et les compétences que doit posséder chaque membre de l’organe de direction, les établissements devraient veiller à ce que la composition globale de l’organe de direction reflète un éventail suffisamment large de connaissances, de compétences et d’expérience pour comprendre les activités de l’établissement, y compris les principaux risques auxquels celui-ci est exposé.
30. Les établissements devraient évaluer ou réévaluer l’aptitude collective de l’organe de direction, en particulier:
  - a. lorsqu’ils demandent l’agrément pour démarrer leur activité, notamment dans les situations où des activités supplémentaires sont autorisées;
  - b. lorsque des changements significatifs interviennent dans la composition de l’organe de direction, y compris:
    - i. lorsqu’ils nomment de nouveaux membres de l’organe de direction, notamment à la suite d’une acquisition directe ou indirecte ou d’une augmentation d’une participation qualifiée dans un établissement<sup>9</sup>;
    - ii. lorsqu’ils reconduisent des membres de l’organe de direction dans leurs fonctions, si les exigences du poste ont changé ou si les membres sont nommés à un poste différent au sein de l’organe de direction;

---

<sup>9</sup> Voir note de bas de page 17.

- iii. lorsque des membres nommés ou reconduits dans leurs fonctions cessent d'être des membres de l'organe de direction;
  - c. en permanence, conformément au point 31.
- 31. Les établissements devraient réévaluer l'aptitude collective des membres de l'organe de direction, en particulier dans les cas suivants:
  - a. en cas de changement significatif dans le modèle d'entreprise, l'appétence au risque ou la stratégie en matière de risque ou la structure de l'établissement au niveau individuel ou du groupe;
  - b. dans le cadre du réexamen des dispositifs de gouvernance interne par l'organe de direction;
  - 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 les informations disponibles laissent penser que 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, 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;
  - d. à la suite de tout événement susceptible d'affecter de manière significative l'aptitude collective de l'organe de direction.
- 32. Lorsqu'ils réévaluent l'aptitude collective, les établissements devraient focaliser leur évaluation sur les changements pertinents concernant les activités commerciales, les stratégies et le profil de risque de l'établissement ou la répartition des tâches au sein de l'organe de direction, ainsi que sur l'effet de ces changements sur les connaissances, les compétences et l'expérience collectives exigées de l'organe de direction.
- 33. Les établissements devraient fonder leurs évaluations de l'aptitude sur les notions définies au titre III et devraient mettre en œuvre une politique et des processus en matière d'aptitude comme prévu aux titres VI et VII.

34. Les établissements sont responsables de l'évaluation de l'aptitude collective initiale et continue de l'organe de direction. Lorsque l'évaluation est également réalisée par les autorités compétentes à des fins de surveillance, la responsabilité d'évaluer et de garantir l'aptitude collective de l'organe de direction continue d'incomber aux établissements.

### 3. L'évaluation de l'aptitude des titulaires de postes clés par les établissements concernés

35. Tous les établissements devraient veiller à ce que leur personnel soit en mesure d'exercer ses fonctions de manière adéquate, et les établissements concernés devraient veiller particulièrement à ce que les titulaires de postes clés jouissent d'une honorabilité suffisante, fassent preuve d'honnêteté et d'intégrité et disposent en permanence des connaissances, des compétences et de l'expérience suffisantes pour exercer leurs fonctions, éléments qu'ils devraient notamment évaluer:

- a. lorsqu'ils demandent un agrément;
- b. lorsqu'ils nomment de nouveaux titulaires de postes clés, y compris à la suite d'une acquisition directe ou indirecte ou d'une augmentation d'une participation qualifiée dans un établissement;
- c. en cas de besoin, conformément au point 36.

36. Les établissements concernés devraient surveiller en permanence la réputation, l'honnêteté, l'intégrité, les connaissances, les compétences et l'expérience des titulaires de postes clés afin d'identifier, au vu de tout nouveau fait pertinent, les situations dans lesquelles l'aptitude des titulaires devrait être réévaluée. En particulier, une réévaluation devrait être effectuée dans les cas suivants:

- a. lorsqu'il existe des préoccupations quant à l'aptitude des titulaires de postes clés;
- b. en cas d'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, 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 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. dans le cadre du réexamen des dispositifs de gouvernance interne par l’organe de direction;
  - e. à la suite de tout événement susceptible d’affecter de manière significative l’aptitude de la personne.
37. L’évaluation de la réputation, de l’honnêteté, de l’intégrité, des connaissances, des compétences et de l’expérience des titulaires de postes clés devrait être fondée sur les mêmes critères que ceux appliqués à l’évaluation de ces critères d’aptitude pour les membres de l’organe de direction. Lors de l’évaluation des connaissances, des compétences et de l’expérience, les missions et les fonctions du poste spécifique devraient être prises en compte.
38. Les établissements sont responsables de l’évaluation de l’aptitude initiale et continue des titulaires de postes clés. Lorsque l’évaluation pour certains titulaires de postes clés est également réalisée par les autorités compétentes à des fins de surveillance, la responsabilité d’évaluer et de garantir l’aptitude de ces titulaires de postes clés continue d’incomber aux établissements.

### Titre III – Notions d’aptitude énumérées à l’article 91, paragraphe 12, de la directive 2013/36/UE

#### 4. Temps suffisant consacré par un membre de l’organe de direction

39. Les établissements devraient évaluer si un membre de l’organe de direction est capable ou non de consacrer un temps suffisant à l’exercice de ses fonctions et responsabilités, notamment pour comprendre les activités de l’établissement, les principaux risques auxquels celui-ci est exposé ainsi que les répercussions des activités et de la stratégie en matière de risque. Lorsque la personne détient un mandat dans un établissement CRD ayant une importance significative, l’évaluation devrait notamment viser à s’assurer du respect de la limite du nombre maximal de fonctions au sein d’organes de direction au sens de l’article 91, paragraphe 3, de la directive 2013/36/UE ou de l’article 9, paragraphe 2, de la directive 2014/65/UE, selon le cas.

40. Les membres devraient également être en mesure d'exercer leurs fonctions pendant des périodes d'activité particulièrement forte (par exemple en cas de restructuration, de déménagement de l'établissement, d'acquisition, de fusion, de rachat ou de situation de crise) ou à la suite d'une difficulté majeure concernant une ou plusieurs des opérations de l'établissement, étant donné que, dans ces périodes, ils peuvent être amenés à devoir consacrer plus de temps à l'exercice de leurs fonctions qu'en période ordinaire.
41. Lorsqu'ils évaluent le temps suffisant consacré par un membre, les établissements devraient tenir compte au moins des éléments suivants:
- a. le nombre de fonctions exercées simultanément par le membre au sein d'organes de direction d'entreprises financières et non financières, en tenant compte des synergies éventuelles lorsque ces fonctions sont exercées au sein d'un même groupe, y compris lorsque le membre est mandaté par une personne morale ou remplace un membre de l'organe de direction;
  - b. la taille, la nature, l'échelle et la complexité des activités de l'entité dans laquelle le membre exerce une fonction au sein d'un organe de direction et, en particulier, la question de savoir si l'entité est ou non une entité d'un pays tiers;
  - c. la présence géographique du membre et le temps de trajet exigé par le poste;
  - d. le nombre de réunions prévues pour l'organe de direction;
  - e. les fonctions exercées simultanément par le membre au sein d'organes de direction d'organisations qui ne poursuivent pas d'objectifs principalement commerciaux;
  - f. les réunions nécessaires éventuelles qui doivent être organisées, en particulier, avec les autorités compétentes ou d'autres parties prenantes internes ou externes, en dehors du calendrier des réunions officielles de l'organe de direction;
  - g. la nature du poste spécifique et des responsabilités du membre, y compris les missions spécifiques, telles que directeur général, président ou membre d'un comité – que le membre exerce une fonction exécutive ou non exécutive –, et l'obligation pour ce membre d'être présent aux réunions des sociétés visées au point a) ainsi qu'à celles de l'établissement;
  - h. les autres activités externes, de nature professionnelle ou politique, et toute autre fonction ou activité pertinente, que ce soit au sein ou en dehors du secteur financier, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'UE;
  - i. l'initiation et la formation nécessaires;
  - j. tout autre fonction pertinente du membre que les établissements estiment nécessaire de prendre en compte lorsqu'ils procèdent à l'évaluation du temps suffisant consacré par un membre; et
-

- k. les évaluations comparatives pertinentes disponibles sur le temps consacré, y compris l'évaluation comparative fournie par l'ABE<sup>10</sup>.
42. Les établissements devraient consigner par écrit les missions, les fonctions et les qualifications exigées des différents postes au sein de l'organe de direction, ainsi que le temps à consacrer à chaque poste, en tenant également compte de la nécessité de consacrer un temps suffisant à l'initiation et à la formation. À cet effet, les établissements de plus petite taille et moins complexes peuvent uniquement distinguer le temps à consacrer aux fonctions exécutives au sein d'organes de direction du temps à consacrer aux fonctions non exécutives au sein d'organes de direction.
43. Les membres de l'organe de direction devraient être informés du temps à consacrer à l'exercice de leurs fonctions. Les établissements peuvent exiger du membre qu'il confirme qu'il est en mesure de consacrer le temps nécessaire à ses missions.
44. Les établissements devraient s'assurer que les membres de l'organe de direction consacrent un temps suffisant à l'exercice de leurs fonctions. La préparation aux réunions ainsi que la présence et la participation active des membres aux réunions de l'organe de direction sont des indicateurs du temps consacré.
45. L'établissement devrait également tenir compte de l'incidence des éventuelles absences prolongées de certains membres de l'organe de direction lors de l'évaluation du temps suffisant consacré par les autres membres de l'organe de direction.
46. L'établissement devrait tenir un registre de tous les postes externes, de nature professionnelle ou politique, occupés par les membres de l'organe de direction. Ces registres devraient être mis à jour à chaque fois qu'un membre informe l'établissement d'un changement ou que des changements sont portés autrement à la connaissance de l'établissement. Lorsque des changements dans ces postes sont susceptibles de réduire la capacité d'un membre de l'organe de direction à consacrer un temps suffisant à l'exercice de ses fonctions, l'établissement devrait réévaluer la capacité du membre à consacrer le temps nécessaire à ses missions.

## 5. Calcul du nombre de fonctions au sein d'organes de direction

47. Outre l'obligation qui leur est faite de consacrer un temps suffisant à l'exercice de leurs missions, les membres de l'organe de direction exerçant une fonction au sein de l'organe de direction d'un établissement CRD ayant une importance significative doivent respecter la limite du nombre de fonctions au sein d'organes de direction prévue à l'article 91, paragraphe 3, de la directive 2013/36/UE.

---

<sup>10</sup> Les données pour l'année 2015 figurent en annexe de l'analyse d'impact des présentes orientations.

48. Aux fins de l'article 91, paragraphe 3, de la directive 2013/36/UE, lorsqu'une fonction au sein d'un organe de direction comporte simultanément des responsabilités exécutives et non exécutives, elle devrait être considérée comme une fonction exécutive au sein d'un organe de direction.
49. Lorsque plusieurs fonctions au sein d'organes de direction sont considérées comme une seule fonction au sein d'un organe de direction, conformément à l'article 91, paragraphe 4, de la directive 2013/36/UE et aux points 50 à 55, cette fonction devrait être considérée comme une seule fonction exécutive au sein d'un organe de direction dès lors qu'elle comprend au moins une fonction exécutive au sein d'un organe de direction; sinon, elle devrait être considérée comme une seule fonction non exécutive au sein d'un organe de direction.
50. Conformément à l'article 91, paragraphe 4, point a), de la directive 2013/36/UE, toutes les fonctions exercées au sein d'organes de direction d'un même groupe sont considérées comme une seule fonction au sein d'un organe de direction.
51. Conformément à l'article 91, paragraphe 4, point b, ii), de la directive 2013/36/UE, toutes les fonctions exercées au sein d'organes de direction d'entreprises dans lesquelles l'établissement détient une participation qualifiée, mais qui ne sont pas des filiales du même groupe, sont considérées comme une seule fonction au sein d'un organe de direction. Cette fonction unique exercée au sein d'organes de direction de participations qualifiées est considérée comme une seule fonction distincte au sein d'un organe de direction, c'est-à-dire que la fonction exercée au sein d'un organe de direction d'un même établissement et la fonction unique exercée au sein d'organes de direction de ses participations qualifiées sont considérées conjointement comme deux fonctions au sein d'organes de direction.
52. Lorsque plusieurs établissements d'un même groupe détiennent des participations qualifiées, les fonctions au sein d'organes de direction de toutes les participations qualifiées devraient être considérées comme une seule fonction distincte au sein d'un organe de direction, compte tenu de la situation consolidée (sur la base du périmètre de consolidation comptable) de l'établissement. Cette fonction unique exercée au sein d'organes de direction de participations qualifiées est considérée comme une seule fonction distincte au sein d'un organe de direction, c'est-à-dire que la fonction unique au sein d'un organe de direction prise en compte pour les fonctions exercées au sein d'organes de direction d'entités appartenant au groupe et la fonction unique au sein d'un organe de direction prise en compte pour les fonctions exercées au sein d'organes de direction de toutes les participations qualifiées du même groupe sont considérées conjointement comme deux fonctions au sein d'organes de direction.
53. Lorsqu'un membre de l'organe de direction exerce des fonctions au sein d'organes de direction de différents groupes ou entreprises, toutes les fonctions au sein d'organes de direction d'un même système de protection institutionnel, au sens de l'article 91, paragraphe 4, point b), i), de la directive 2013/36/UE, sont considérées comme une seule fonction au sein d'un organe de direction. Lorsque l'application de la règle énoncée à

l'article 91, paragraphe 4, point b), i), de la directive 2013/36/UE, concernant la prise en considération des fonctions au sein d'organes de direction d'un même système de protection institutionnel, aboutit à un nombre de fonctions uniques au sein d'organes de direction plus élevé que celui résultant de l'application de la règle énoncée à l'article 91, paragraphe 4, point a), concernant la prise en considération des fonctions uniques au sein d'organes de direction de groupes, le nombre de fonctions uniques au sein d'organes de direction le moins élevé devrait être appliqué (par exemple, lorsque des fonctions sont exercées au sein d'organes de direction de deux groupes, dans les deux cas à la fois dans des entreprises qui sont membres et dans des entreprises qui ne sont pas membres du même système de protection institutionnel, seules deux fonctions uniques au sein d'organes de direction devraient être prises en considération).

54. Les fonctions exercées au sein d'organes de direction d'entités qui ne poursuivent pas d'objectifs principalement commerciaux ne doivent pas être prises en compte dans le calcul du nombre de fonctions au sein d'organes de direction au titre de l'article 91, paragraphe 3, de ladite directive. Toutefois, ces activités devraient être prises en compte dans l'évaluation du temps consacré par le membre concerné.
55. Les entités qui ne poursuivent pas d'objectifs principalement commerciaux comprennent notamment:
- a. les organisations caritatives;
  - b. d'autres organisations à but non lucratif; et
  - c. les sociétés établies aux seules fins de gérer les intérêts économiques privés de membres de l'organe de direction ou de membres de leur famille, à condition que cette activité ne nécessite pas une gestion quotidienne de la part du membre de l'organe de direction.

## 6. Connaissances, compétences et expérience adéquates

56. Les membres de l'organe de direction devraient connaître et se tenir au courant des activités de l'établissement et des risques qu'elles comportent, à un niveau en adéquation avec leurs responsabilités. Ils devraient notamment avoir une bonne connaissance des domaines dont ils ne sont pas directement responsables à titre individuel, mais dont ils doivent rendre compte collectivement en tant que membres de l'organe de direction.
57. Les membres de l'organe de direction devraient avoir une connaissance précise des dispositifs de gouvernance de l'établissement, de leurs missions et responsabilités respectives et, le cas échéant, de la structure du groupe ainsi que des éventuels conflits d'intérêts susceptibles d'en découler. Les membres de l'organe de direction devraient être en mesure de contribuer à la

mise en œuvre d'une culture, de valeurs d'entreprise et d'un comportement appropriés au sein de l'organe de direction et de l'établissement<sup>11</sup>.

58. Sans préjudice de la transposition nationale de la directive 2015/849/UE, le membre de l'organe de direction désigné comme responsable de la mise en œuvre des dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la directive (UE) 2015/849<sup>12</sup> devrait disposer de connaissances, de compétences et d'une expérience adéquates en ce qui concerne l'identification et l'évaluation des risques de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme ainsi que les politiques, les contrôles et les procédures en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme. Cette personne devrait 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.
59. À cet égard, l'évaluation de l'adéquation des connaissances, des compétences et de l'expérience devrait tenir compte:
- a. des missions et des fonctions du poste ainsi que des qualifications exigées;
  - b. des connaissances et des compétences acquises grâce à l'éducation, à la formation et à la pratique;
  - c. de l'expérience pratique et professionnelle acquise dans des postes occupés antérieurement; et
  - d. des connaissances et des compétences acquises et démontrées par la conduite professionnelle du membre de l'organe de direction.
60. Afin d'évaluer correctement les compétences des membres de l'organe de direction, les établissements devraient envisager d'utiliser la liste non exhaustive de compétences pertinentes figurant à l'annexe II des présentes orientations, en tenant compte des missions et des fonctions du poste occupé par le membre de l'organe de direction.
61. Le niveau d'études et le profil éducatif du membre, ainsi que la question de leur éventuel rapport avec les services bancaires et financiers ou d'autres domaines pertinents, devraient être pris en compte. En particulier, les études suivies dans les domaines bancaire et financier, de l'économie, du droit, de la comptabilité, de l'audit, de la gestion, de la réglementation financière, des technologies de l'information ou des méthodes quantitatives peuvent

---

<sup>11</sup> Voir également les orientations de l'ABE sur la gouvernance interne: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

<sup>12</sup> La désignation d'un membre de l'organe de direction en tant que responsable de la lutte contre le blanchiment de capitaux s'inscrit dans le cadre de la répartition des tâches et ne diminue en rien la responsabilité finale de l'organe de direction dans sa fonction de gestion en ce qui concerne la gestion quotidienne et l'ensemble des activités de l'établissement.

généralement être considérées comme étant en rapport avec le secteur des services financiers.

62. L'évaluation ne devrait pas se limiter au niveau d'études du membre ou à la preuve d'une certaine période de service accomplie au sein d'un établissement. Dans la mesure où les connaissances et les compétences acquises dans des postes précédents dépendent de la nature, de l'échelle et de la complexité des activités, ainsi que des fonctions exercées par le membre dans le cadre de celles-ci, une analyse plus approfondie de l'expérience pratique du membre devrait être effectuée.
63. Lorsqu'ils évaluent les connaissances, les compétences et l'expérience d'un membre de l'organe de direction, les établissements devraient prendre en considération l'expérience théorique et pratique se rapportant:
- a. aux marchés bancaires et financiers;
  - b. aux exigences juridiques et au cadre réglementaire;
  - c. à la planification stratégique ainsi qu'à la connaissance de la stratégie ou du plan d'entreprise de l'établissement et de sa mise en œuvre;
  - d. à la gestion des risques (identification, évaluation, suivi, contrôle et atténuation des principaux types de risque auxquels un établissement est exposé, y compris les risques et les facteurs de risque environnementaux, sociaux et de gouvernance);
  - e. à la comptabilité et l'audit;
  - f. à l'évaluation de l'efficacité des dispositifs de l'établissement pour garantir une gouvernance, une surveillance et un contrôle effectifs;
  - g. à l'interprétation des informations financières de l'établissement, à l'identification des principaux problèmes sur la base de ces informations, ainsi qu'aux contrôles et mesures appropriés.
64. Les membres de l'organe de direction dans sa fonction de gestion devraient avoir acquis une expérience pratique et professionnelle suffisante dans un poste de direction au cours d'une période suffisamment longue. Les postes occupés pendant de courtes périodes peuvent être pris en compte dans le cadre de l'évaluation, mais ils ne devraient pas être considérés à eux seuls comme une preuve de l'expérience suffisante d'un membre. Lorsqu'ils évaluent l'expérience pratique et professionnelle acquise dans des postes précédents, les établissements devraient examiner en particulier:
- a. la nature du poste de direction occupé et son niveau hiérarchique;
  - b. la durée de service;

- c. la nature et la complexité des activités de l'établissement au sein duquel le poste était occupé, y compris sa structure organisationnelle;
  - d. la portée des compétences, des pouvoirs décisionnels et des responsabilités du membre;
  - e. les connaissances techniques acquises dans le poste;
  - f. le nombre de personnes sous son autorité.
65. Les membres de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance devraient être en mesure de remettre en cause les décisions de manière constructive et de surveiller efficacement l'organe de direction dans sa fonction de gestion. Les connaissances, les compétences et l'expérience adéquates pour exercer de manière effective la fonction de surveillance peuvent avoir été acquises à des postes universitaires ou administratifs pertinents ou par le biais de la direction, de la surveillance ou du contrôle d'établissements financiers ou d'autres entreprises.

## 7. Critères d'aptitude collective

66. L'organe de direction devrait être collectivement en mesure de comprendre les activités de l'établissement, y compris les principaux risques auquel celui-ci est exposé. Sauf mention contraire dans la présente section, ces critères devraient s'appliquer séparément à l'organe de direction dans sa fonction de gestion et à l'organe de direction dans sa fonction de surveillance.
67. Les membres de l'organe de direction devraient être collectivement en mesure de prendre des décisions appropriées au regard du modèle d'entreprise, de l'appétence au risque, de la stratégie et des marchés dans lesquels l'établissement exerce ses activités.
68. Les membres de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance devraient être collectivement en mesure de remettre en cause et de contrôler de manière effective les décisions prises par l'organe de direction dans sa fonction de gestion.
69. Tous les domaines de connaissances requis pour l'exercice des activités commerciales de l'établissement devraient être couverts collectivement par les membres de l'organe de direction, qui devraient disposer d'une expertise suffisante en la matière. Le nombre de membres possédant des connaissances dans chaque domaine devrait être suffisant pour permettre une discussion sur les décisions à adopter. Les membres de l'organe de direction devraient posséder collectivement les compétences leur permettant de présenter leurs points de vue et d'influencer le processus décisionnel au sein de l'organe de direction.
70. La composition de l'organe de direction devrait refléter les connaissances, les compétences et l'expérience nécessaires pour exercer ses responsabilités. Dans ce cadre, l'organe de



direction devrait posséder une connaissance collective appropriée des domaines dont les membres sont collectivement responsables, et il devrait disposer des compétences nécessaires pour diriger et surveiller l'établissement de manière effective, y compris les aspects suivants:

- a. les activités de l'établissement et les principaux risques qui y sont liés;
  - b. chacune des activités significatives de l'établissement;
  - c. les domaines de compétences sectorielles/financières pertinents, y compris les marchés financiers et les marchés des capitaux, la solvabilité et les modèles, les risques et les facteurs de risque environnementaux, sociaux et de gouvernance;
  - d. la comptabilité financière et l'information financière;
  - e. la gestion des risques, la vérification de la conformité et l'audit interne;
  - f. les technologies et la sécurité de l'information;
  - g. les marchés locaux, régionaux et mondiaux, le cas échéant;
  - h. l'environnement juridique et réglementaire;
  - i. les compétences et l'expérience en matière de gestion;
  - j. la capacité de planification stratégique;
  - k. la gestion de groupes (inter)nationaux et des risques se rapportant aux structures des groupes, le cas échéant.
71. Alors que l'organe de direction dans sa fonction de gestion devrait posséder collectivement un niveau élevé de compétences de gestion, l'organe de direction dans sa fonction de surveillance devrait 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 appliquées et les décisions prises par l'organe de direction dans sa fonction de gestion.

## 8. Réputation, honnêteté et intégrité

72. En l'absence de raisons objectives et démontrables indiquant le contraire, un membre de l'organe de direction devrait être réputé jouir d'honorabilité et faire preuve d'honnêteté et d'intégrité, compte tenu notamment des informations pertinentes disponibles sur les situations ou les facteurs énumérés aux points 73 à 77. L'évaluation de la réputation, de l'honnêteté et de l'intégrité devrait également tenir compte de l'impact des effets cumulatifs d'incidents mineurs sur la réputation d'un membre.

73. Sans préjudice des éventuels droits fondamentaux, tous les antécédents judiciaires ou administratifs pertinents devraient être pris en compte pour évaluer l'honorabilité, l'honnêteté et l'intégrité, compte tenu du type de condamnation ou de mise en accusation, du rôle de la personne concernée, de la peine imposée, du stade de la procédure judiciaire atteint et des éventuelles mesures de réinsertion mises en place. Les circonstances particulières, y compris les circonstances atténuantes, la gravité de toute infraction ou action administrative ou de surveillance pertinente, le temps écoulé depuis l'infraction, la conduite du membre depuis l'infraction ou l'action et la pertinence de l'infraction ou de l'action au regard des missions du membre devraient être pris en considération. Tous les antécédents judiciaires ou administratifs pertinents devraient être pris en compte au regard des délais de prescription applicables en vertu du droit national.
74. Sans préjudice de la présomption d'innocence applicable aux procédures pénales et des autres droits fondamentaux, les facteurs suivants devraient au moins être considérés lors de l'évaluation de la réputation, de l'honnêteté et de l'intégrité:
- a. toute condamnation ou poursuite en cours pour infraction pénale, et notamment:
    - i. les infractions prévues par les lois régissant les activités bancaires, financières, de valeurs mobilières et d'assurances, ou concernant les marchés de valeurs mobilières ou les instruments financiers ou de paiement, y compris la législation sur le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme ou l'une quelconque des infractions principales en matière de blanchiment de capitaux prévues dans la directive (UE) 2015/849, la corruption, la manipulation de marché ou les opérations d'initiés et l'usure;
    - ii. les infractions liées à la malhonnêteté, à la fraude ou à tout autre crime financier;
    - iii. les infractions fiscales, qu'elles soient commises directement ou indirectement, y compris par le biais de systèmes d'arbitrage de dividendes illicites ou interdits;
    - iv. toute autre infraction prévue par la législation relative aux sociétés, à la faillite, à l'insolvabilité ou à la protection des consommateurs;
  - b. toute autre mesure ou conclusion pertinente, actuelle ou passée, adoptée par un organe réglementaire ou professionnel pour non-respect des dispositions pertinentes régissant les activités bancaires, financières, de valeurs mobilières ou d'assurances ou l'un quelconque des éléments visés au paragraphe a) ci-dessus.
75. Les enquêtes en cours devraient être prises en compte lorsqu'elles résultent de procédures judiciaires ou administratives ou d'autres enquêtes réglementaires similaires, sans préjudice

des droits fondamentaux individuels<sup>13</sup>. Les établissements et les autorités compétentes devraient également prendre en considération tout autre rapport défavorable contenant des informations pertinentes, crédibles et fiables (par exemple, dans le cadre de procédures de dénonciation des dysfonctionnements).

76. Les situations suivantes se rapportant aux performances commerciales passées et actuelles et à la solidité financière d'un membre de l'organe de direction devraient être considérées au regard de leur incidence potentielle sur la réputation, l'intégrité et l'honnêteté du membre:

- a. le fait d'être un débiteur défaillant (par exemple, avoir un mauvais historique de crédit auprès d'une société d'information financière réputée, le cas échéant);
- b. les performances financières et commerciales des entités détenues ou dirigées par le membre ou dans lesquelles ce dernier avait ou a une participation ou une influence importante, en accordant une attention particulière à toute procédure de faillite ou de liquidation ainsi qu'à la question de savoir si et dans quelle mesure le membre a contribué à la situation ayant conduit à la procédure;
- c. toute déclaration de faillite personnelle; et
- d. sans préjudice de la présomption d'innocence, les actions civiles en justice, les procédures administratives ou pénales, les investissements ou expositions et les prêts importants souscrits, dans la mesure où ceux-ci peuvent avoir une incidence significative sur la solidité financière du membre ou des entités détenues ou dirigées par ce dernier ou dans lesquelles le membre détient une participation significative.

77. Les membres de l'organe de direction devraient respecter des normes élevées en matière d'intégrité et d'honnêteté. Les établissements devraient également considérer au moins les facteurs suivants lorsqu'ils évaluent la réputation, l'honnêteté et l'intégrité:

- a. tout élément de preuve indiquant que la personne ne s'est pas montrée transparente, ouverte et coopérative dans ses relations avec les autorités compétentes;
- b. tout refus, révocation, retrait ou exclusion de tout enregistrement, agrément, adhésion ou licence permettant d'exercer un métier, une activité ou une profession;
- c. 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;
- d. l'interdiction imposée par toute autorité compétente pertinente de faire partie de l'organe de direction, notamment à des personnes qui dirigent effectivement les activités d'une entité; et

---

<sup>13</sup> Conformément à la Convention européenne des droits de l'homme et à la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne: [http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm)

- e. 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.

## 9. Indépendance d’esprit et membres indépendants

### 9.1 Interaction entre l’indépendance d’esprit et le principe d’indépendance

78. Lorsqu’ils évaluent l’indépendance des membres, les établissements devraient faire la distinction entre la notion d’«indépendance d’esprit», applicable à tous les membres de l’organe de direction d’un établissement, et le principe d’«indépendance» exigé de certains membres de l’organe de direction d’un établissement concerné dans sa fonction de surveillance. Les critères applicables à l’évaluation de l’«indépendance d’esprit» sont énoncés à la section 9.2, et ceux applicables à l’évaluation du principe d’«indépendance» le sont à la section 9.3.
79. Le fait d’agir en faisant preuve d’«indépendance d’esprit» est un mode de comportement, démontré notamment lors des discussions et de la prise de décisions au sein de l’organe de direction, et est exigé de tout membre de l’organe de direction, indépendamment de la question de savoir si le membre est considéré comme «indépendant» conformément à la section 9.3. Tous les membres de l’organe de direction devraient se consacrer activement à l’exercice de leurs fonctions et être capables de prendre leurs propres décisions de manière raisonnée, objective et indépendante, ainsi que de faire preuve de discernement dans l’exercice de leurs fonctions et responsabilités.
80. La notion d’«indépendance» signifie qu’un membre de l’organe de direction dans sa fonction de surveillance n’a pas de relations ou de liens actuels ou récents, de quelque nature que ce soit, avec l’établissement concerné ou sa direction qui pourraient influencer le jugement objectif et équilibré du membre ou réduire sa capacité à prendre des décisions de manière indépendante. Le fait qu’un membre de l’organe de direction soit considéré comme «indépendant» ne signifie pas qu’il doit automatiquement être considéré comme faisant preuve d’«indépendance d’esprit», dans la mesure où il pourrait ne pas posséder les aptitudes comportementales requises.

### 9.2 Indépendance d’esprit

81. Lorsqu’ils évaluent l’indépendance d’esprit visée au point 79, les établissements devraient évaluer si les membres de l’organe de direction:
  - a. possèdent les aptitudes comportementales nécessaires, et notamment:

- i. le courage, la conviction et la force d'évaluer et de remettre en cause efficacement les décisions proposées par d'autres membres de l'organe de direction;
    - ii. la capacité de poser des questions aux membres de l'organe de direction dans sa fonction de gestion; et
    - iii. la capacité de ne pas céder à la pensée de groupe;
  - b. sont confrontés à des conflits d'intérêts qui pourraient porter atteinte à leur capacité d'exercer leurs fonctions de manière indépendante et objective.
82. Lorsqu'ils évaluent les aptitudes comportementales exigées d'un membre au sens du point 82 a), les établissements devraient tenir compte de son comportement passé et actuel, en particulier au sein de l'établissement.
83. Lorsqu'ils évaluent l'existence de conflits d'intérêts au sens du point 82 b), les établissements devraient identifier les conflits d'intérêts avérés ou potentiels, conformément à la politique en matière de conflits d'intérêts de l'établissement<sup>14</sup>, et en évaluer le caractère significatif ou non. Les situations suivantes susceptibles de créer des conflits d'intérêts avérés ou potentiels devraient au moins être prises en considération:
- a. les intérêts économiques (par exemple, actions, autres droits de propriété et affiliations, participations et autres intérêts économiques détenus dans des clients commerciaux, droits de propriété intellectuelle, prêts octroyés par l'établissement à une société appartenant à des membres de l'organe de direction);
  - 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);

---

<sup>14</sup> Voir les orientations de l'ABE sur la gouvernance interne en ce qui concerne la politique en matière de conflits d'intérêts pour le personnel.

- f. la participation à un organe ou la propriété d’un organe ou d’une entité ayant des intérêts divergents;
  - g. l’influence politique ou les relations politiques.
84. Tous les conflits d’intérêts avérés ou potentiels au niveau de l’organe de direction devraient être signalés, discutés, documentés, tranchés de manière adéquate et dûment gérés par l’organe de direction (c’est-à-dire que les mesures atténuantes nécessaires devraient être prises). Les membres de l’organe de direction devraient s’abstenir de voter sur des sujets qui les placent en situation de conflit d’intérêts<sup>15</sup>.
85. Les établissements devraient informer les autorités compétentes de tout conflit d’intérêts avéré qui pourrait avoir une incidence sur l’indépendance d’esprit d’un membre de l’organe de direction, ainsi que des mesures atténuantes prises par l’établissement.
86. La qualité d’actionnaire, de propriétaire ou de membre d’un établissement, de membre d’entreprises affiliées ou de membre d’entités affiliées, la détention de comptes privés et de prêts ou l’utilisation d’autres services de l’établissement ou de toute entité entrant dans le périmètre de consolidation ne devrait pas être considérée en soi comme affectant l’indépendance d’esprit d’un membre de l’organe de direction<sup>16</sup>.

### 9.3 Membres indépendants de l’organe de direction dans sa fonction de surveillance d’un établissement concerné

87. La présence de membres indépendants, au sens du point 80, et de membres non indépendants au sein de l’organe de direction dans sa fonction de surveillance est considérée comme une bonne pratique pour tous les établissements concernés.
88. Lorsqu’ils déterminent le nombre suffisant de membres indépendants, les établissements devraient tenir compte du principe de proportionnalité. Les membres représentant les employés dans l’organe de direction ne devraient pas être pris en compte pour déterminer le nombre suffisant de membres indépendants au sein de l’organe de direction dans sa fonction de surveillance. Sans préjudice des éventuelles exigences supplémentaires imposées par la législation nationale, les règles suivantes devraient être appliquées:
- a. les établissements concernés suivants devraient disposer d’un organe de direction dans sa fonction de surveillance qui comprenne un nombre suffisant de membres indépendants:
    - i. les établissements CRD ayant une importance significative;

---

<sup>15</sup> Voir les orientations de l’ABE sur la gouvernance interne en ce qui concerne la politique en matière de conflits d’intérêts pour le personnel.

<sup>16</sup> Voir les orientations de l’ABE sur la gouvernance interne, point 114.

- ii. les établissements concernés cotés en bourse;
  - b. les établissements concernés n’ayant pas d’importance significative et n’étant pas cotés en bourse devraient, en règle générale, disposer d’au moins un membre indépendant au sein de l’organe de direction dans sa fonction de surveillance. Toutefois, les autorités compétentes peuvent ne pas exiger la présence de membres indépendants au sein:
    - i. d’établissements concernés qui sont entièrement détenus par un établissement concerné, notamment lorsque la filiale est située dans le même État membre que l’établissement mère concerné;
    - ii. les entreprises d’investissement qui satisfont aux critères énoncés à l’article 32, paragraphe 4, point a), de la directive 2019/2034/UE ou aux autres critères fixés par un État membre concerné conformément à l’article 32, paragraphes 5 et 6, de la directive n° 2019/2034/UE.
  - c. Dans le cadre de la responsabilité globale de l’organe de direction, les membres indépendants devraient jouer un rôle essentiel pour renforcer l’efficacité des contre-pouvoirs au sein des établissements concernés en améliorant la surveillance de la prise de décisions par la direction et en garantissant que:
  - d. les intérêts de toutes les parties prenantes, y compris les actionnaires minoritaires, sont dûment pris en compte dans les discussions et la prise de décisions de l’organe de direction. Les membres indépendants pourraient également contribuer à atténuer ou à contrebalancer une domination induite de certains membres de l’organe de direction représentant un groupe particulier ou une catégorie particulière de parties prenantes;
  - e. aucun membre particulier ou petit groupe de membres ne domine la prise de décisions; et
  - f. les conflits d’intérêts entre l’établissement, ses unités opérationnelles, les autres entités entrant dans le périmètre comptable de consolidation et les parties prenantes externes, y compris les clients, sont gérés de manière appropriée.
89. Sans préjudice du point 91, on présume qu’un membre de l’organe de direction dans sa fonction de surveillance d’un établissement concerné est considéré comme n’étant «pas indépendant» dans les situations suivantes:
- a. le membre détient ou a détenu un mandat de membre de l’organe de direction dans sa fonction de gestion au sein d’un établissement entrant dans le périmètre de consolidation prudentielle, sauf s’il n’a pas occupé un tel poste au cours des cinq dernières années;

- b. le membre est un actionnaire qui contrôle l'établissement concerné, déterminé en fonction des cas énoncés à l'article 22, paragraphe 1, de la directive 2013/34/UE, ou représente les intérêts d'un actionnaire qui contrôle l'établissement, y compris lorsque le propriétaire est un État membre ou un autre organisme public;
- c. le membre entretient une relation financière ou commerciale significative avec l'établissement concerné;
- d. le membre est un employé d'un actionnaire qui contrôle l'établissement concerné ou est associé de toute autre manière à un actionnaire qui contrôle l'établissement concerné;
- e. le membre est employé par une entité entrant dans le périmètre de consolidation, sauf lorsque les deux conditions suivantes sont cumulativement réunies:
  - i. le membre n'appartient pas au niveau hiérarchique le plus élevé de l'établissement, qui rend directement compte à l'organe de direction;
  - ii. le membre a été élu à la fonction de surveillance dans le cadre d'un système de représentation des employés et la législation nationale prévoit une protection adéquate contre le licenciement abusif et les autres formes de traitement inéquitable;
- f. le membre a été employé auparavant à un poste au plus haut niveau hiérarchique de l'établissement concerné ou d'une autre entité entrant dans son périmètre de consolidation prudentielle, rendant directement compte uniquement à l'organe de direction, et la période écoulée entre la fin de cet emploi et le mandat exercé au sein de l'organe de direction est inférieure à trois ans;
- g. le membre a été, au cours d'une période de trois ans, le mandant d'un conseiller professionnel significatif, d'un auditeur externe ou d'un consultant significatif de l'établissement concerné ou d'une autre entité entrant dans son périmètre de consolidation prudentielle, ou un employé associé de manière significative au service fourni;
- h. le membre est ou a été, au cours de l'année écoulée, un fournisseur significatif ou un client significatif de l'établissement concerné ou d'une autre entité entrant dans le périmètre de consolidation prudentielle ou entretenait une autre relation commerciale significative, ou est un cadre supérieur d'un fournisseur, d'une entité commerciale ou d'un client significatif ayant une relation commerciale significative, ou est directement ou indirectement associé de toute autre manière à un tel fournisseur, client ou entité commerciale;
- i. le membre reçoit, outre la rémunération liée à sa fonction et la rémunération perçue dans le cadre de son emploi conformément au point c), des honoraires ou autres



prestations significatifs de la part de l’établissement concerné ou d’une autre entité entrant dans son périmètre de consolidation prudentielle;

- j. le membre a été membre de l’organe de direction de l’entité pendant 12 années consécutives ou plus;
- k. le membre est un membre de la famille proche d’un membre de l’organe de direction dans sa fonction de gestion de l’établissement concerné ou d’une autre entité entrant dans le périmètre de consolidation prudentielle, ou une personne relevant d’une situation visée aux points a) à h).

90. Le simple fait de relever d’une ou de plusieurs des situations visées au point 89 ne permet pas automatiquement de qualifier un membre de non indépendant. Lorsqu’un membre relève d’une ou de plusieurs des situations énoncées au point 89, l’établissement concerné peut démontrer à l’autorité compétente que le membre devrait néanmoins être considéré comme «indépendant». À cet effet, les établissements concernés devraient être en mesure de justifier à l’autorité compétente les raisons pour lesquelles la situation n’affecte pas la capacité du membre à exercer un jugement objectif et équilibré et à prendre des décisions de manière indépendante.

91. Aux fins du point 90, les établissements concernés devraient considérer que le fait d’être actionnaire d’un établissement concerné, de détenir des comptes privés ou des prêts ou d’utiliser d’autres services, sauf dans les cas explicitement énumérés dans cette section, ne devrait pas conduire à une situation où le membre est considéré comme non indépendant, pour autant qu’il demeure en-deçà d’un seuil de minimis approprié. De telles relations devraient être prises en compte dans le cadre de la gestion des conflits d’intérêts conformément aux orientations pertinentes de l’ABE sur la gouvernance interne.

## Titre IV – Ressources humaines et financières pour la formation des membres de l’organe de direction

### 10. Fixation d’objectifs d’initiation et de formation

92. Les établissements devraient assurer l’initiation des membres de l’organe de direction pour faire en sorte qu’ils comprennent les dispositions législatives, réglementaires et administratives pertinentes, la structure, le modèle d’entreprise, le profil de risque et les dispositifs de gouvernance de l’établissement, ainsi que les missions du (des) membre(s) dans ceux-ci, et devraient proposer des programmes de formation pertinents généraux ou adaptés individuellement, selon le cas. La formation devrait également permettre de les sensibiliser aux avantages de la diversité au sein de l’organe de direction et de l’établissement. Les établissements devraient allouer des ressources suffisantes à l’initiation et à la formation des membres de l’organe de direction sur une base individuelle et collective.

93. Tous les membres nouvellement nommés de l’organe de direction devraient recevoir les informations essentielles au plus tard un mois après la prise de leurs fonctions, et l’initiation devrait être achevée dans un délai de six mois.
94. Lorsque les membres nommés à l’organe de direction sont tenus de satisfaire à un aspect particulier des éléments liés aux connaissances et aux compétences, la formation et l’initiation de ces membres devraient viser à combler les lacunes recensées dans un délai approprié, si possible avant la prise de fonctions effective ou dès que possible après celle-ci. En tout état de cause, un membre devrait satisfaire à tous les éléments liés aux connaissances et aux compétences et énoncés à la section 6 au plus tard un an après sa prise de fonctions. Le cas échéant, l’établissement devrait fixer un délai pendant lequel les mesures nécessaires devraient être mises en place et en informer l’autorité compétente en conséquence. Les membres de l’organe de direction devraient entretenir et approfondir les connaissances et les compétences nécessaires pour s’acquitter de leurs responsabilités.

## 11. Politique d’initiation et de formation

95. Les établissements devraient mettre en place des politiques et des procédures en matière d’initiation et de formation des membres de l’organe de direction. La politique devrait être adoptée par l’organe de direction.
96. 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 du membre ainsi que sa capacité à satisfaire aux exigences de sa fonction. Lorsqu’il détermine les ressources humaines et financières nécessaires pour mettre en place des politiques et des procédures efficaces en matière d’initiation et de formation des membres de l’organe de direction, l’établissement devrait tenir compte des évaluations comparatives pertinentes disponibles dans le secteur, par exemple en ce qui concerne le budget de formation disponible et les jours de formation dispensés, y compris les résultats de l’évaluation comparative fournis par l’ABE<sup>17</sup>.
97. Les politiques et les procédures en matière d’initiation et de formation peuvent faire partie d’une politique globale en matière d’aptitude et devraient au moins définir:
- a. les objectifs d’initiation et de formation de l’organe de direction, fixés séparément pour la fonction de gestion et pour la fonction de surveillance, le cas échéant. Cela devrait inclure également, le cas échéant, les objectifs d’initiation et de formation pour des postes particuliers, selon les responsabilités spécifiques et les obligations de participation aux comités qui s’y rattachent ;

---

<sup>17</sup> L’annexe de l’analyse d’impact des présentes orientations contient les résultats de l’évaluation comparative de l’ABE (données de 2015) concernant les ressources de formation et les jours de formation dispensés par les établissements.

- 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 tout membre de l’organe de direction peut demander à bénéficier d’une initiation ou d’une formation.
98. Lors de l’élaboration de la politique, l’organe de direction ou le comité des nominations, lorsqu’il a été instauré, devrait considérer les contributions de la fonction des ressources humaines et de la fonction responsable du budget et de l’organisation de la formation, ainsi que des fonctions de contrôle interne pertinentes, le cas échéant.
99. Les établissements devraient mettre en place un processus permettant de recenser les domaines dans lesquels une formation est nécessaire, tant pour l’organe de direction collectivement que pour les membres individuels. Les divisions commerciales et les fonctions internes pertinentes, y compris les fonctions de contrôle interne, devraient être associées de manière appropriée à l’élaboration du contenu des programmes d’initiation et de formation.
100. Les politiques et procédures ainsi que les programmes de formation devraient être mis à jour en tenant compte des changements en matière de gouvernance, des changements stratégiques, des nouveaux produits et autres modifications pertinentes ainsi que des modifications de la législation applicable et de l’évolution des marchés.
101. Les établissements devraient mettre en place un processus d’évaluation permettant de réexaminer l’exécution et la qualité de l’initiation et de la formation dispensées et de garantir le respect des politiques et des procédures d’initiation et de formation.

## Titre V – Diversité au sein de l’organe de direction

### 12. Objectifs de la politique en matière de diversité

102. Conformément à l’article 91, paragraphe 10, de la directive 2013/36/UE, tous les établissements devraient mettre en place une politique favorable à la diversité au sein de l’organe de direction, afin de promouvoir un groupe diversifié de membres. Cette politique devrait viser à attirer un large éventail de qualités et de compétences lors du recrutement des membres de l’organe de direction, afin de bénéficier de points de vue et d’expériences variés et de faciliter l’expression d’opinions indépendantes et la prise de décisions judicieuses au sein de l’organe de direction. Les établissements devraient s’efforcer d’assurer une représentation appropriée des deux sexes au sein de l’organe de direction et veiller à ce que

le principe de l'égalité des chances soit respecté lors de la sélection des membres de l'organe de direction. La présence de représentants de salariés du sexe sous-représenté, lorsque le droit national l'exige, ne suffit pas, à elle seule, à garantir un équilibre approprié entre les hommes et les femmes au sein de l'organe de direction.

103. La politique en matière de diversité devrait au moins faire référence aux aspects suivants de la diversité : le parcours éducatif et professionnel, le sexe, l'âge et, en particulier pour les établissements évoluant au niveau international, l'origine géographique, sauf s'il est illégal d'inclure cet aspect en vertu de la législation de l'État membre. Pour les établissements CRD ayant une importance significative, la politique en matière de diversité devrait prévoir un objectif quantitatif de représentation du sexe sous-représenté au sein de l'organe de direction. Les établissements CRD ayant une importance significative devraient quantifier la participation cible du sexe sous-représenté et définir un délai approprié au cours duquel l'objectif devrait être atteint, ainsi que les modalités pour l'atteindre. L'objectif devrait être fixé pour l'organe de direction collectivement, mais il peut être ventilé entre la fonction de gestion et la fonction de surveillance dès lors que la taille de l'organe de direction est suffisamment importante. Dans tous les autres établissements, en particulier lorsque l'organe de direction est composé de moins de cinq membres, cet objectif peut être exprimé de manière qualitative.
104. Lorsqu'ils fixent des objectifs de diversité, les établissements devraient considérer les résultats de l'analyse comparative de la diversité publiés par les autorités compétentes, l'ABE ou d'autres organes et organismes internationaux pertinents<sup>18</sup>.
105. La politique en matière de diversité peut prévoir la représentation des employés au sein de l'organe de direction, afin de bénéficier de connaissances et d'une expérience pratiques quotidiennes du fonctionnement interne de l'établissement.
106. Dans le cadre du réexamen annuel de la composition de l'organe de direction, les établissements CRD ayant une importance significative devraient également documenter l'atteinte des objectifs fixés. Si des objectifs de diversité n'ont pas été atteints, les établissements CRD ayant une importance significative devraient en documenter les raisons, les mesures qui seront prises ainsi que le délai dans lequel ces mesures devront être prises pour faire en sorte que les objectifs de diversité soient atteints.
107. Afin de favoriser la constitution d'un bassin suffisamment diversifié de candidats aux postes de l'organe de direction, les établissements devraient mettre en œuvre une politique en matière de diversité pour le personnel, avec des éléments de planification de carrière et des mesures visant à garantir l'égalité de traitement et des chances pour les salariés des deux sexes. Ces mesures devraient notamment permettre de garantir que l'enjeu de la

---

<sup>18</sup> Voir également les orientations de l'ABE sur l'analyse comparative des pratiques en matière de diversité : <https://www.eba.europa.eu/documents/10180/1360107/EBA-Op-2016-10+%28Report+on+the+benchmarking+of+diversity+practices%29.pdf> et <https://eba.europa.eu/eba-calls-measures-ensure-more-balanced-composition-management-bodies-institutions>

représentation appropriée des deux sexes soit également pris en compte dans la sélection du personnel aux postes d’encadrement ou dans la formation à l’encadrement.

108. Afin de favoriser une composition diversifiée de l’organe de direction, les établissements devraient disposer de politiques à même de garantir l’absence de discriminations fondées sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la religion ou les convictions, l’appartenance à une minorité nationale, les biens, la naissance, le handicap, l’âge ou l’orientation sexuelle<sup>19</sup>.

## Titre VI – Politique en matière d’aptitude et dispositifs de gouvernance

### 13. Politique en matière d’aptitude

109. Conformément à l’article 88, paragraphe 1, de la directive 2013/36/UE, l’organe de direction définit, supervise et est responsable de la mise en œuvre de dispositifs de gouvernance qui garantissent une gestion efficace et prudente de l’établissement. En outre, conformément à l’article 9, paragraphe 3, de la directive 2014/65/UE, l’organe de direction d’une entreprise d’investissement au sens de la directive 2014/65/UE (entreprise MiFID) définit, supervise et est responsable de la mise en œuvre d’un dispositif de gouvernance de manière à promouvoir l’intégrité du marché et l’intérêt des clients. Cela signifie que la politique en matière d’aptitude de l’établissement devrait être en accord avec le cadre global de gouvernance d’entreprise, la culture d’entreprise et l’appétence au risque de l’établissement, et que les processus prévus dans le cadre de cette politique devraient fonctionner pleinement comme prévu. Cela signifie également que l’organe de direction de l’établissement devrait adopter – sans préjudice de l’éventuelle obligation d’obtenir l’approbation des actionnaires – et maintenir une politique d’évaluation de l’aptitude des membres de l’organe de direction.
110. La politique en matière d’aptitude devrait inclure la politique en matière de diversité, ou faire référence à celle-ci, afin de garantir que la diversité est prise en compte lors du recrutement de nouveaux membres.
111. Toute modification de la politique en matière d’aptitude devrait également être approuvée par l’organe de direction, sans préjudice de l’éventuelle obligation d’obtenir l’approbation des actionnaires. L’adoption de la politique et les éventuelles modifications apportées à celle-ci devraient être consignées par écrit (par exemple, dans le procès-verbal des réunions pertinentes).

---

<sup>19</sup> Voir également la section sur la diversité des orientations de l’ABE sur la gouvernance interne.

112. La politique devrait être claire, bien documentée et transparente pour l’ensemble du personnel de l’établissement. Lors de l’élaboration de la politique, l’organe de direction peut demander et tenir compte des contributions d’autres comités internes, notamment le comité des nominations, lorsqu’il a été instauré, et d’autres fonctions internes, telles que les fonctions juridique, de ressources humaines ou de contrôle.
113. Les fonctions de contrôle interne<sup>20</sup> devraient fournir des contributions utiles à l’élaboration de la politique en matière d’aptitude conformément à leurs missions. Plus particulièrement, la fonction de vérification de la conformité devrait analyser la manière dont la politique en matière d’aptitude affecte la conformité de l’établissement avec la législation, les règlements et les politiques et procédures internes, et devrait signaler tous les risques de non-conformité et les problèmes de non-conformité constatés à l’organe de direction.
114. La politique devrait définir des principes concernant la sélection, le suivi et la planification de la succession des membres de l’organe de direction ainsi que la reconduction des membres actuels dans leurs fonctions, et devrait prévoir 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 de direction, ainsi que la procédure interne applicable pour évaluer l’aptitude d’un membre, y compris la fonction interne chargée d’apporter un soutien à l’évaluation (par exemple, les ressources humaines) ;
  - b. les critères à utiliser dans l’évaluation, qui devraient inclure les critères d’aptitude énoncés dans les présentes orientations ;
  - c. la manière dont la politique en matière de diversité pour les membres de l’organe de direction des établissements CRD ayant une importance significative et l’objectif de représentation du sexe sous-représenté au sein de l’organe de direction doivent être 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 devrait être documentée.
115. Les établissements concernés devraient également inclure dans leur politique en matière d’aptitude les processus de sélection et de nomination des titulaires de postes clés. La politique en matière d’aptitude pourrait indiquer, dans le cadre d’une approche fondée sur les risques, les postes que les établissements concernés pourraient considérer comme des titulaires de postes clés, en plus des responsables de fonctions de contrôle interne et du directeur financier, lorsqu’ils ne font pas partie de l’organe de direction.

---

<sup>20</sup> Voir également les orientations de l’ABE sur la gouvernance interne: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

116. L'organe de direction dans sa fonction de surveillance et le comité des nominations, lorsqu'il a été instauré, devraient surveiller l'efficacité de la politique de l'établissement en matière d'aptitude et réexaminer sa conception et sa mise en œuvre. L'organe de direction devrait modifier la politique, le cas échéant, en tenant compte des recommandations formulées par le comité des nominations, lorsqu'il a été instauré, et par la fonction d'audit interne.

## 14. La politique en matière d'aptitude dans le contexte d'un groupe

117. Conformément à l'article 109, paragraphes 2 et 3, de la directive 2013/36/UE, l'établissement CRD consolidant devrait veiller à ce qu'une politique à l'échelle du groupe visant à évaluer l'aptitude de tous les membres de l'organe de direction et des titulaires de postes clés soit mise en œuvre de manière cohérente et bien intégrée dans toutes les filiales entrant dans le périmètre de consolidation prudentielle, y compris celles ne relevant pas de la directive 2013/36/UE, même lorsqu'elles sont établies dans des pays tiers, et notamment dans des centres financiers extraterritoriaux.

118. La politique devrait être adaptée à la situation particulière des établissements de crédit faisant partie du groupe et des filiales entrant le périmètre de consolidation prudentielle et ne relevant pas elles-mêmes de la directive 2013/36/UE. Les organes ou fonctions compétents au sein de l'établissement CRD consolidant et de ses filiales devraient dialoguer et échanger des informations pour évaluer l'aptitude, le cas échéant.

119. L'établissement CRD consolidant devrait garantir que l'évaluation de l'aptitude respecte toutes les exigences spécifiques dans toute juridiction pertinente. En ce qui concerne les établissements et les entités d'un groupe situé dans plusieurs États membres, l'établissement CRD consolidant devrait garantir que la politique à l'échelle du groupe tient compte des différences entre les droits nationaux des sociétés et les autres exigences réglementaires.

120. L'établissement CRD consolidant devrait garantir que les filiales établies dans des pays tiers et entrant dans le périmètre de consolidation prudentielle ont mis en œuvre la politique du groupe d'une manière cohérente et respectueuse des exigences énoncées aux articles 74, 88 et 91 de la directive 2013/36/UE, à condition qu'une telle mise en œuvre ne soit pas illégale en vertu de la législation du pays tiers. À cet effet, les entreprises mères et les filiales établies dans l'Union et relevant de la directive 2013/36/UE doivent veiller à ce que les normes d'aptitude appliquées par la filiale située dans un pays tiers soient au moins équivalentes à celles appliquées dans l'Union européenne.

121. Les exigences en matière d'aptitude prévues par la directive 2013/36/UE et les présentes orientations s'appliquent aux établissements CRD, indépendamment du fait qu'ils soient les filiales d'un établissement mère dans un pays tiers. Lorsque la filiale dans l'Union d'un établissement mère dans un pays tiers est un établissement CRD consolidant, le périmètre de

consolidation prudentielle n'inclut pas le niveau de l'établissement mère situé dans un pays tiers et les autres filiales directes de cet établissement mère. L'établissement CRD consolidant devrait veiller à ce que la politique à l'échelle du groupe de l'établissement mère dans un pays tiers soit prise en compte dans sa propre politique, pour autant que cela ne soit pas contraire aux exigences prévues par la législation pertinente nationale ou de l'UE, y compris les présentes orientations.

122. L'organe de direction des filiales relevant de la directive 2013/36/UE devrait adopter et mettre en œuvre au niveau individuel une politique en matière d'aptitude cohérente avec les politiques établies au niveau consolidé ou sous-consolidé, dans le respect de l'ensemble des exigences spécifiques au titre de la législation nationale.

## 15. Le comité des nominations et ses fonctions<sup>21</sup>

123. Les établissements CRD ayant une importance significative doivent disposer d'un comité des nominations chargé des responsabilités et possédant les ressources visées à l'article 88, paragraphe 2, de la directive 2013/36/UE.

124. Les membres du comité des nominations devraient posséder des connaissances, une expertise et une expérience collectives adéquates en rapport avec les activités de l'établissement, afin d'être en mesure d'évaluer la composition appropriée de l'organe de direction, et notamment de recommander des candidats aptes à occuper des sièges vacants au sein de l'organe de direction.

125. Lorsqu'un comité des nominations n'a pas été instauré, l'organe de direction dans sa fonction de surveillance devrait avoir les responsabilités prévues à l'article 88, paragraphe 2, point a), premier alinéa, et points b) à d) de la directive 2013/36/UE, et disposer des ressources appropriées à cet effet. Lorsqu'un comité des nominations n'a pas été instauré, l'évaluation visée à l'article 88, paragraphe 2, points b) et c), de cette directive devrait être réalisée au moins tous les deux ans.

126. Le comité des nominations, lorsqu'il a été instauré, et l'organe de direction dans sa fonction de surveillance, le cas échéant, devraient avoir accès à toutes les informations nécessaires pour exercer leurs fonctions et être en mesure d'obtenir la participation des fonctions de contrôle interne pertinentes et des autres fonctions internes compétentes, lorsque cela est nécessaire.

127. Conformément à l'article 88, paragraphe 2, dernier alinéa, de la directive 2013/36/UE, cette section ne s'applique pas lorsque le droit national n'attribue pas de compétence à

---

<sup>21</sup> Concernant la composition et les fonctions des comités, voir également les orientations de l'ABE sur la gouvernance interne: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>



l'organe de direction en ce qui concerne le processus de sélection et de nomination de ses membres.

## 16. Composition de l'organe de direction et nomination et succession de ses membres

128. Sans préjudice du droit national des sociétés, l'organe de direction devrait présenter un nombre de membres adéquat et une composition appropriée et devrait être nommé pour une durée appropriée. Les nominations en vue de la reconduction d'un membre dans ses fonctions ne devraient avoir lieu qu'après avoir considéré le résultat de l'évaluation de la performance du membre observée au cours de son dernier mandat.

129. Tous les membres de l'organe de direction devraient être aptes. Sans préjudice de l'élection de membres représentant les employés et élus par ces derniers, l'organe de direction devrait identifier et sélectionner des membres qualifiés et expérimentés et garantir une planification de la succession appropriée pour l'organe de direction qui soit cohérente avec toutes les exigences juridiques relatives à la composition, à la nomination ou à la succession de l'organe de direction.

130. Sans préjudice des droits des actionnaires de nommer des membres, lorsqu'il recrute des membres de l'organe de direction, l'organe de direction dans sa fonction de surveillance ou, lorsqu'il a été instauré, le comité des nominations, devrait contribuer activement à la sélection de candidats aux postes vacants de l'organe de direction, en coopération avec les ressources humaines, et devrait:

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

131. La décision de recrutement devrait, 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 et des éléments prévus au titre V des présentes orientations. La décision devrait tenir compte du fait qu'un organe de direction plus diversifié favorise une remise en cause et une discussion constructives à partir de points de vue différents. Toutefois, les établissements ne devraient pas recruter les membres de l'organe de direction dans le seul but d'augmenter la diversité au détriment du fonctionnement et de l'aptitude collective de l'organe de direction, ou au détriment de l'aptitude individuelle des membres de l'organe de direction.

132. Le membre de l'organe de direction devrait prendre connaissance de la culture, des valeurs, des comportements et de la stratégie associés à l'établissement en question et à son organe de direction, si possible, avant sa prise de fonctions.
133. Sans préjudice des droits des actionnaires de nommer et de remplacer tous les membres de l'organe de direction simultanément, lorsqu'il établit un plan de succession pour ses membres, l'organe de direction devrait garantir la continuité de la prise de décisions et éviter, si possible, qu'un nombre trop important de membres soient remplacés simultanément. La planification de la succession devrait énoncer les plans, les politiques et les processus mis en place par l'établissement pour gérer les absences ou les départs soudains ou inattendus de membres de l'organe de direction, y compris les éventuels dispositifs provisoires pertinents. La planification de la succession devrait également tenir compte des objectifs fixés dans la politique de l'établissement en matière de diversité.

## Titre VII – Évaluation de l'aptitude réalisée par les établissements

### 17. Éléments communs à l'évaluation de l'aptitude individuelle et collective des membres de l'organe de direction

134. Sauf disposition contraire dans les présentes orientations, l'organe de direction dans sa fonction de surveillance ou, lorsqu'il a été instauré, le comité des nominations devrait garantir que les évaluations individuelles et collectives de l'aptitude des membres de l'organe de direction sont réalisées avant leur nomination. Ils peuvent coopérer avec d'autres comités (par exemple, le comité des risques et d'audit) ou fonctions internes (par exemple, les fonctions de ressources humaines, juridique ou de contrôle). L'organe de direction dans sa fonction de surveillance devrait avoir la responsabilité de déterminer les évaluations finales de l'aptitude.
135. Par dérogation au point 134, les évaluations individuelles et collectives de l'aptitude peuvent être réalisées après la nomination du membre dans l'un quelconque des cas suivants, dès lors que l'établissement a fourni une justification appropriée:
- a. les actionnaires, les propriétaires ou les membres de l'établissement désignent et nomment à l'assemblée des actionnaires, ou toute autre assemblée équivalente, des membres de l'organe de direction qui n'ont pas été proposés par l'établissement ou par l'organe de direction, par exemple par un système de liste;
  - b. une évaluation exhaustive de l'aptitude avant la nomination d'un membre risque de perturber le bon fonctionnement de l'organe de direction, notamment dans les situations suivantes:
    - i. lorsque la nécessité de remplacer des membres survient de manière soudaine ou inattendue, par exemple après le décès d'un membre; et

- ii. lorsqu'un membre est destitué de ses fonctions parce qu'il ne satisfait plus aux exigences d'aptitude.

136. Les évaluations de l'aptitude devraient tenir compte de toutes les questions pertinentes et disponibles pour les évaluations. Les établissements devraient considérer les risques, y compris le risque de réputation, qui surviendraient si des faiblesses étaient identifiées qui affectent l'aptitude individuelle ou collective des membres de l'organe de direction.
137. Lorsque des membres sont nommés par l'assemblée générale des actionnaires et que l'évaluation de l'aptitude individuelle et collective des membres a été réalisée avant l'assemblée générale des actionnaires, les établissements devraient fournir aux actionnaires des informations appropriées sur les résultats de l'évaluation avant l'assemblée. Le cas échéant, l'évaluation devrait comprendre plusieurs compositions alternatives de l'organe de direction qui peuvent être présentées aux actionnaires.
138. Lorsque, dans les cas dûment justifiés visés au point 135, des membres sont nommés par les actionnaires avant qu'une évaluation de l'aptitude ne soit réalisée, la nomination devrait être subordonnée à l'évaluation positive de leur aptitude. Dans ces cas, les établissements devraient évaluer l'aptitude des membres et la composition de l'organe de direction dès que possible et au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la nomination des membres. Si, à l'issue de l'évaluation ultérieure réalisée par l'établissement, il est considéré qu'un membre ne satisfait pas aux exigences d'aptitude pour le poste, le membre et l'autorité compétente devraient en être informés sans délai. Les établissements devraient également informer les actionnaires de l'évaluation réalisée ainsi que de la nécessité de nommer d'autres membres.
139. Les établissements devraient veiller à ce que les actionnaires aient pleinement accès aux informations pertinentes et pratiques concernant l'obligation selon laquelle les membres de l'organe de direction et l'organe de direction collectivement doivent être aptes à exercer leurs fonctions en permanence. Les informations fournies aux actionnaires concernant l'aptitude de l'organe de direction et de ses membres devraient permettre aux actionnaires de prendre des décisions éclairées et de remédier aux éventuelles carences constatées dans la composition de l'organe de direction ou ses différents membres.
140. Lorsque certains membres sont nommés par l'organe de direction, ces évaluations devraient être réalisées avant que ceux-ci n'exercent effectivement leurs fonctions. Dans les cas dûment justifiés visés au point 135, l'évaluation de l'aptitude peut être réalisée après la nomination du membre. Cette évaluation devrait être réalisée dès que possible et au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la date de nomination.
141. Les établissements devraient tenir compte des résultats de l'évaluation de l'aptitude individuelle du membre de l'organe de direction lorsqu'ils évaluent l'aptitude collective de l'organe de direction et vice-versa. Les faiblesses identifiées dans la composition globale de l'organe de direction ou de ses comités ne devraient pas nécessairement conduire à la

conclusion selon laquelle un membre particulier ne satisfait pas aux exigences d'aptitude individuelle.

142. Les établissements devraient documenter les résultats de leur évaluation de l'aptitude, et en particulier les éventuelles faiblesses constatées entre l'aptitude individuelle et collective nécessaire et l'aptitude individuelle et collective avérée des membres de l'organe de direction, ainsi que les mesures à prendre pour remédier à ces carences.
143. Les établissements devraient transmettre aux autorités compétentes le résultat des évaluations de l'aptitude des nouveaux membres de l'organe de direction, y compris l'évaluation par l'établissement de la composition collective de l'organe de direction conformément aux procédures spécifiques visées à la section 23. Cela devrait inclure la documentation et les informations figurant à l'annexe III<sup>22</sup>.
144. Les établissements devraient, à la demande des autorités compétentes, fournir les informations supplémentaires nécessaires pour évaluer l'aptitude individuelle ou collective des membres de l'organe de direction. En cas de reconduction des membres dans leurs fonctions, ces informations peuvent être limitées aux seuls changements pertinents.

## 18. Évaluation de l'aptitude individuelle des membres de l'organe de direction

145. Les établissements devraient exiger que les membres de l'organe de direction démontrent leur aptitude en produisant au moins les pièces requises par les autorités compétentes pour évaluer l'aptitude, conformément au titre VIII et à l'annexe III des présentes orientations.
146. Dans le cadre de l'évaluation de l'aptitude individuelle d'un membre de l'organe de direction, les établissements devraient:
- recueillir des informations sur l'aptitude du membre par le biais de canaux et d'instruments divers (par exemple, diplômes et certificats, lettres de recommandation, CV, entretiens, questionnaires);
  - recueillir des informations sur la réputation, l'intégrité et l'honnêteté de la personne évaluée, notamment en vérifiant s'il existe des 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 pourrait en être augmenté;

---

<sup>22</sup> Voir également le projet de normes techniques de réglementation au titre de l'article 7, paragraphe 4, de la directive 2014/65/UE et le projet de normes techniques d'exécution au titre de l'article 7, paragraphe 5, de la directive 2014/65/UE sur les informations à fournir pour l'agrément: [http://ec.europa.eu/finance/securities/docs/isd/mifid/rtts/160714-rtts-authorisation\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/finance/securities/docs/isd/mifid/rtts/160714-rtts-authorisation_en.pdf) et [https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015-1858\\_-\\_final\\_report\\_-\\_draft\\_implementing\\_technical\\_standards\\_under\\_mifid\\_ii.pdf](https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015-1858_-_final_report_-_draft_implementing_technical_standards_under_mifid_ii.pdf). Voir également le document de consultation sur le projet de normes techniques de réglementation sur l'agrément publié par l'ABE.

- c. évaluer l'indépendance d'esprit de la personne évaluée;
  - d. demander à la personne soumise à l'évaluation de vérifier l'exactitude des informations fournies et de produire une preuve d'information, si nécessaire;
  - e. demander à la personne soumise à l'évaluation de déclarer les éventuels conflits d'intérêts avérés et potentiels;
  - f. confirmer, dans la mesure du possible, l'exactitude des informations fournies par la personne soumise à l'évaluation;
  - g. évaluer les résultats de l'évaluation au sein de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance ou, lorsqu'il a été instauré, du comité des nominations ; et
  - h. si nécessaire, adopter des mesures correctives afin de garantir l'aptitude individuelle des membres de l'organe de direction conformément à la section 22.
147. Lorsqu'il existe un motif de préoccupation quant à l'aptitude d'un membre de l'organe de direction, une évaluation de la manière dont cette préoccupation affecte l'aptitude de cette personne devrait être réalisée. Dans le cadre de cette évaluation, les établissements devraient tenir compte de 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 pourrait en être augmenté.
148. Les établissements devraient documenter la description du poste ayant fait l'objet d'une évaluation, y compris les missions de ce poste au sein de l'établissement, et indiquer les résultats de l'évaluation de l'aptitude par rapport aux critères suivants:
- a. le temps suffisant consacré;
  - b. le respect, par les membres de l'organe de direction exerçant une fonction au sein d'un organe de direction d'un établissement CRD ayant une importance significative, de la limite du nombre de fonctions au sein d'organes de direction visée à l'article 91, paragraphe 3, de la directive 2013/36/UE;
  - c. les connaissances, les compétences et l'expérience suffisantes;
  - d. la réputation, l'honnêteté et l'intégrité;
  - e. l'indépendance d'esprit.

## 19. Évaluation de l'aptitude collective de l'organe de direction

149. Lorsqu'ils évaluent l'aptitude collective de l'organe de direction, les établissements devraient évaluer séparément la composition de l'organe de direction dans sa fonction de

gestion et dans sa fonction de surveillance. L'évaluation de l'aptitude collective devrait fournir une comparaison entre, d'un côté, la composition avérée de l'organe de direction et les connaissances, les compétences et l'expérience collectives avérées de l'organe de direction, et, de l'autre, l'aptitude collective requise conformément à l'article 91, paragraphe 7, de la directive 2013/36/UE.

150. Les établissements devraient évaluer l'aptitude collective de l'organe de direction en utilisant soit:

- a. le modèle de matrice d'aptitude figurant à l'annexe I. Les établissements peuvent adapter ce modèle en tenant compte des critères énoncés au titre I; soit
- b. leur propre méthodologie appropriée conformément aux critères énoncés dans les présentes orientations.

151. Lorsqu'ils évaluent l'aptitude d'un membre individuel de l'organe de direction, les établissements devraient également évaluer, dans le même délai, l'aptitude collective de l'organe de direction conformément à la section 7, et vérifier si la composition globale des comités spécialisés de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance est adéquate<sup>23</sup>. En particulier, les établissements devraient évaluer les connaissances, les compétences et l'expérience que la personne apporte à l'aptitude collective de l'organe de direction, et vérifier si la composition globale de l'organe de direction reflète un éventail suffisamment large de connaissances, de compétences et d'expérience pour comprendre les activités de l'établissement et les principaux risques auxquels celui-ci est exposé.

152. Lorsqu'ils évaluent l'aptitude collective conformément au titre III (7), les établissements devraient également évaluer si, par ses décisions, l'organe de direction a démontré une connaissance suffisante des risques de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme, ainsi que de la manière dont ces risques affectent les activités de l'établissement, et s'il a fait preuve d'une gestion appropriée de ces risques, notamment en prenant les mesures correctives qui s'imposaient.

## 20. Suivi continu et réévaluation de l'aptitude individuelle et collective des membres de l'organe de direction

153. Le suivi continu de l'aptitude individuelle ou collective des membres de l'organe de direction devrait se focaliser sur le fait de savoir si le membre individuel ou les membres collectivement continuent à satisfaire aux exigences d'aptitude, compte tenu de la performance individuelle ou collective et de la situation ou de l'événement pertinent ayant donné lieu à une réévaluation, ainsi que de son incidence sur l'aptitude avérée ou requise.

---

<sup>23</sup> Concernant la composition des comités, voir également les orientations pertinentes de l'ABE sur la gouvernance interne.

154. Lorsqu'ils réévaluent la performance individuelle ou collective des membres de l'organe de direction, les membres de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance ou, lorsqu'il a été instauré, le comité des nominations, devraient considérer en particulier:

- a. l'efficacité des procédures de travail de l'organe de direction, y compris l'efficacité des flux d'information et des lignes hiérarchiques vers l'organe de direction, en tenant compte des contributions des fonctions de contrôle interne et de l'éventuel suivi ou des recommandations formulées par ces fonctions;
- b. la gestion efficace et prudente de l'établissement, notamment la question de savoir si l'organe de direction a agi ou non dans l'intérêt supérieur de l'établissement, en particulier en ce qui concerne la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme;
- c. la capacité de l'organe de direction de se focaliser sur des questions importantes d'un point de vue stratégique;
- d. le nombre adéquat de réunions tenues, le degré de participation, le caractère approprié du temps consacré et l'intensité de la participation des membres de l'organe de direction lors des réunions;
- e. tout changement dans la composition de l'organe de direction et toute faiblesse concernant l'aptitude individuelle et collective, compte tenu du modèle d'entreprise et de la stratégie de l'établissement en matière de risque ainsi que des modifications qui y sont apportées;
- f. les éventuels objectifs de performance fixés pour l'établissement et l'organe de direction;
- g. l'indépendance d'esprit des membres de l'organe de direction, y compris l'exigence selon laquelle la prise de décisions ne doit pas être dominée par un seul membre ou par un petit groupe de membres, et le respect de la politique en matière de conflits d'intérêts par les membres de l'organe de direction;
- h. la mesure dans laquelle la composition de l'organe de direction a permis d'atteindre les objectifs fixés dans la politique de l'établissement en matière de diversité conformément au titre V; et
- i. les événements susceptibles d'avoir une incidence significative sur l'aptitude individuelle ou collective des membres de l'organe de direction, y compris les changements dans le modèle d'entreprise, les stratégies ou l'organisation de l'établissement;
- j. l'existence de motifs raisonnables de soupçonner qu'une opération ou une tentative de blanchiment de capitaux ou de financement du terrorisme, ou tout autre crime

financier, est en cours ou a eu lieu, ou que le risque en est augmenté, notamment à la suite de la formulation de conclusions défavorables, par les auditeurs internes ou externes ou par les autorités compétentes, concernant l'adéquation des systèmes et des contrôles de l'établissement en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme.

155. Lorsqu'une réévaluation est déclenchée, il convient de prendre dûment en considération:

- a. les tâches imparties et les lignes hiérarchiques au sein de l'établissement, y compris, le cas échéant, au sein du groupe, afin d'établir si des faits ou des constats significatifs devraient être imputés à un ou plusieurs membres responsables de l'organe de direction. Dans ce contexte, les tâches imparties devraient être déterminées en tenant compte de tous les documents pertinents, y compris, à titre indicatif, les chartes et codes de gouvernance, les organigrammes internes et autres modalités de désignation des domaines de responsabilité, les politiques internes, les évaluations de l'aptitude disponible et les informations supplémentaires fournies dans ce contexte, les lettres de nomination ou les descriptions de poste, ainsi que les procès-verbaux des réunions de l'organe de direction; et
- b. la crédibilité et la fiabilité de tout fait ayant déclenché la réévaluation, ainsi que la gravité de toute allégation d'infraction ou de toute infraction avérée commise par un ou plusieurs membres de l'organe de direction. Les établissements devraient, entre autres considérations, déterminer la crédibilité et la fiabilité des informations (par exemple, la source, la plausibilité ou les éventuels conflits d'intérêts de la source ayant fourni les informations). Les établissements devraient garder à l'esprit que l'absence de condamnations pénales ne suffit pas, à elle seule, à écarter les allégations d'infractions.

156. Les établissements CRD ayant une importance significative devraient procéder à une réévaluation périodique de l'aptitude au moins une fois par an. Les établissements n'ayant pas d'importance significative devraient effectuer une réévaluation de l'aptitude au moins tous les deux ans. Les établissements devraient documenter les résultats de la réévaluation périodique. Lorsque la réévaluation est déclenchée par un événement spécifique, les établissements peuvent focaliser la réévaluation sur la situation ou l'événement l'ayant déclenchée, c'est-à-dire que lorsque certains aspects n'ont pas changé, ils peuvent être omis de l'évaluation.

157. Le résultat de la réévaluation, la raison pour laquelle la réévaluation a été effectuée et les éventuelles recommandations concernant les faiblesses constatées devraient être documentés et présentés à l'organe de direction.

158. L'organe de direction dans sa fonction de surveillance ou, lorsqu'il a été instauré, le comité des nominations devrait rendre compte du résultat de l'évaluation de l'aptitude collective à l'organe de direction, même si aucune modification de sa composition ni aucune



autre mesure ne sont recommandées. Les recommandations peuvent inclure, à titre indicatif, la formation, le changement de processus, les mesures visant à atténuer les conflits d'intérêts, la nomination de membres supplémentaires ayant une compétence particulière ou le remplacement de membres de l'organe de direction.

159. L'organe de direction dans sa fonction de gestion devrait prendre acte du rapport et décider des recommandations à adopter, parmi celles formulées par l'organe de direction dans sa fonction de surveillance ou, lorsqu'il a été instauré, par le comité des nominations, et si les recommandations ne sont pas adoptées, il devrait en documenter les raisons sous-jacentes.
160. Les établissements devraient informer l'autorité compétente si des réévaluations dues à des modifications significatives ont eu lieu. Les établissements CRD ayant une importance significative devraient informer l'autorité compétente, au moins une fois par an, des éventuelles réévaluations de l'aptitude collective.
161. Les établissements devraient documenter les réévaluations, y compris leur résultat et les éventuelles mesures prises à la suite de la réévaluation. Les établissements devraient présenter la documentation justifiant la réévaluation à la demande de l'autorité compétente.
162. Si l'organe de direction conclut qu'un membre de l'organe de direction ne satisfait pas aux exigences d'aptitude individuelle, ou si l'organe de direction ne satisfait pas aux exigences d'aptitude collective, l'établissement devrait en informer l'autorité compétente immédiatement et sans délai, en l'informant également des mesures envisagées ou prises par l'établissement afin de remédier à la situation.

## 21. Évaluation de l'aptitude des titulaires de postes clés par les établissements concernés

163. La fonction responsable au sein d'un établissement concerné devrait réaliser l'évaluation de l'aptitude des titulaires de postes clés avant leur nomination et devrait rendre compte des résultats de l'évaluation à la fonction investie du pouvoir de nomination ainsi qu'à l'organe de direction. Les établissements CRD ayant une importance significative, au sens du point 172, devraient informer les autorités compétentes des résultats de l'évaluation concernant les responsables de fonctions de contrôle interne et le directeur financier, lorsqu'ils ne font pas partie de l'organe de direction.
164. Si l'évaluation réalisée par un établissement concerné conclut qu'un titulaire de poste clé ne satisfait pas aux exigences d'aptitude, l'établissement concerné devrait soit ne pas nommer la personne, soit prendre des mesures appropriées afin de garantir le bon fonctionnement de ce poste. Les établissements CRD ayant une importance significative devraient informer l'autorité compétente en conséquence en ce qui concerne les responsables de fonctions de contrôle interne et le directeur financier, lorsqu'ils ne font pas

partie de l'organe de direction. Les autorités compétentes peuvent exiger la fourniture de ces informations de la part de tous les établissements concernés et pour tous les titulaires de postes clés.

165. Lorsqu'une évaluation réalisée par une autorité compétente est également requise, les établissements concernés devraient prendre les mesures nécessaires (par exemple, en imposant une période probatoire ou une condition suspensive dans le contrat de travail ou en nommant des responsables provisoires) lorsqu'ils nomment un titulaire de poste clé, afin de permettre à l'établissement de destituer le titulaire du poste clé de ses fonctions, si l'évaluation de l'autorité compétente conclut que celui-ci ne satisfait pas aux exigences d'aptitude pour ce poste.

## 22. Mesures correctives prises par les établissements

166. Si l'évaluation ou la réévaluation réalisée par un établissement conclut qu'une personne ne satisfait pas aux conditions d'aptitude pour être nommée membre de l'organe de direction, cette personne ne devrait pas être nommée ou, si le membre a déjà été nommé, l'établissement devrait le remplacer. À l'exception des critères relatifs à l'évaluation de la réputation, de l'honnêteté et de l'intégrité, si l'évaluation ou la réévaluation réalisée par un établissement identifie des carences auxquelles il peut être facilement remédié dans les connaissances, les compétences ou l'expérience des membres, l'établissement devrait prendre des mesures correctives appropriées pour corriger ces carences en temps utile.
167. Si l'évaluation ou la réévaluation réalisée par un établissement conclut que l'organe de direction ne satisfait pas aux exigences d'aptitude collective, l'établissement devrait prendre des mesures correctives appropriées en temps utile.
168. Lorsqu'un établissement prend des mesures correctives, il devrait examiner la situation particulière et les carences d'un membre individuel ou de la composition collective de l'organe de direction. En cas d'agrément permettant à un établissement de démarrer son activité, ces mesures devraient être mises en œuvre avant l'octroi de l'agrément<sup>24</sup>.
169. Les mesures correctives appropriées peuvent comprendre, à titre indicatif: la modification de la répartition des responsabilités entre les membres de l'organe de direction; le remplacement de certains membres; le recrutement de membres supplémentaires; l'adoption d'éventuelles mesures visant à atténuer les conflits d'intérêts; la formation de certains membres; ou la formation collective de l'organe de direction afin de garantir son aptitude individuelle et collective.
170. En tout état de cause, les autorités compétentes devraient être informées sans délai de toute carence significative constatée concernant l'un quelconque des membres de l'organe

---

<sup>24</sup> Voir note de bas de page 28.

de direction ou la composition collective de l'organe de direction. Les établissements CRD ayant une importance significative devraient également informer les autorités compétentes des carences constatées concernant les responsables de fonctions de contrôle interne et le directeur financier, lorsqu'ils ne font pas partie de l'organe de direction. Les informations devraient inclure les mesures prises ou envisagées afin de remédier à ces carences et leur délai de mise en œuvre.

## Titre VIII – Évaluation de l'aptitude par les autorités compétentes

### 23. Procédures d'évaluation des autorités compétentes

171. Les autorités compétentes devraient définir les procédures de surveillance applicables à l'évaluation de l'aptitude des membres de l'organe de direction des établissements, ainsi qu'aux responsables de fonctions de contrôle interne et au directeur financier, lorsqu'ils ne font pas partie de l'organe de direction, dans le cas des établissements CRD ayant une importance significative. Lorsqu'elles définissent les procédures de surveillance, les autorités compétentes devraient considérer qu'une évaluation de l'aptitude réalisée après la prise de fonctions du membre pourrait conduire à la nécessité de destituer un membre de l'organe de direction qui ne satisfait pas aux exigences d'aptitude ou à une situation dans laquelle l'organe de direction ne satisfait plus aux exigences d'aptitude collective. Les autorités compétentes devraient garantir que la description de ces procédures d'évaluation est rendue publique.

172. Les évaluations de l'aptitude des responsables de fonctions de contrôle interne et du directeur financier, lorsqu'ils ne font pas partie de l'organe de direction, pour les établissements CRD ayant une importance significative, devraient être réalisées par les autorités compétentes pour:

- a. les établissements CRD consolidants ayant une importance significative;
- b. les établissements CRD ayant une importance significative et faisant partie d'un groupe, lorsque l'établissement CRD consolidant n'est pas un établissement ayant une importance significative;
- c. les établissements CRD ayant une importance significative et ne faisant pas partie d'un groupe.

173. Les procédures de surveillance devraient garantir que les membres nouvellement nommés à l'organe de direction, l'organe de direction en tant qu'organe collectif et, pour les établissements CRD ayant une importance significative au sens du point 172, les responsables de fonctions de contrôle interne et le directeur financier nouvellement nommés, lorsqu'ils ne font pas partie de l'organe de direction, sont évalués par les autorités compétentes. Les procédures de surveillance devraient également garantir que les membres de l'organe de

direction reconduits dans leurs fonctions sont réévalués par l'autorité compétente conformément aux points 22, b), ii), et 30, b), ii), lorsqu'une réévaluation est nécessaire.

174. Les autorités compétentes devraient garantir que leurs procédures de surveillance leur permettent de traiter en temps utile les cas de non-conformité.
175. Dans le cadre des procédures de surveillances susvisées, les établissements devraient être tenus d'informer sans délai les autorités compétentes de tout poste vacant au sein de l'organe de direction. Les établissements devraient également être tenus de notifier aux autorités compétentes leur intention de nommer un membre à l'organe de direction, dans les cas où l'autorité compétente évalue l'aptitude avant la nomination, ou la nomination d'un membre à l'organe de direction, dans les cas où les autorités compétentes évaluent l'aptitude après la nomination. Ces notifications devraient être réalisées, dans les cas où l'autorité compétente évalue l'aptitude avant la nomination, au plus tard deux semaines après la décision de l'établissement de proposer la nomination du membre ou, dans les cas où les autorités compétentes évaluent l'aptitude après la nomination, deux semaines après la nomination, et devraient inclure l'ensemble de la documentation et des informations figurant à l'annexe III.
176. Dans les cas dûment justifiés visés au point 136, les établissements devraient être tenus de fournir l'ensemble de la documentation et des informations figurant à l'annexe III, avec la notification adressée à l'autorité compétente, dans un délai d'un mois à compter de la nomination du membre.
177. Les établissements CRD ayant une importance significative et pour lesquels une évaluation des responsables de fonctions de contrôle interne et du directeur financier, lorsqu'ils ne font pas partie de l'organe de direction, est requise, conformément aux points 172 et 173, devraient notifier aux autorités compétentes la nomination de ces fonctions sans délai et au plus tard dans les deux semaines qui suivent leur nomination. Les établissements CRD ayant une importance significative devraient être tenus de fournir l'ensemble de la documentation et des informations figurant à l'annexe III, le cas échéant, avec la notification.
178. Les autorités compétentes peuvent définir les procédures de surveillance applicables à l'évaluation de l'aptitude des responsables de fonctions de contrôle interne et du directeur financier, lorsqu'ils ne font pas partie de l'organe de direction, dans d'autres établissements non visés au point 172 et, lorsqu'ils ont été identifiés sur la base d'une approche fondée sur les risques, des autres titulaires de postes clés au sein d'établissements. Dans le cadre de ces procédures, les autorités compétentes peuvent également demander à ces établissements de les informer des résultats de l'évaluation réalisée et de leur présenter la documentation y afférente.
179. Les autorités compétentes devraient fixer un délai maximal pour leur évaluation de l'aptitude, qui ne devrait pas dépasser quatre mois à compter de la date à laquelle l'établissement fournit les notifications visées aux points 175 à 177. Lorsqu'une autorité

compétente constate que des documents et des informations supplémentaires sont nécessaires pour compléter l'évaluation, ce délai peut être suspendu à partir du moment où l'autorité compétente demande la documentation et les informations supplémentaires nécessaires pour compléter l'évaluation, jusqu'à la réception de ces documents et informations. La documentation et les informations nécessaires devraient inclure les documents qui doivent être demandés ou les auditions qui doivent être réalisées dans le cadre des procédures administratives dans les cas où une décision négative est envisagée.

180. Conformément à l'article 15 de la directive 2013/36/UE, lorsque l'évaluation de l'aptitude est réalisée dans le cadre d'un agrément pour démarrer l'activité, le délai maximal ne doit pas dépasser six mois à compter de la réception de la demande ou, lorsque la demande est incomplète, six mois à compter de la réception de toutes les informations nécessaires pour l'adoption de la décision<sup>25</sup>.
181. Les autorités compétentes devraient réaliser leur évaluation sur la base de la documentation et des informations fournies par l'établissement et les membres évalués, et évaluer ces documents et informations au regard des notions définies au titre III, le cas échéant.
182. L'évaluation de l'aptitude individuelle et collective des membres de l'organe de direction et, dans le cas des établissements CRD ayant une importance significative, l'évaluation de l'aptitude individuelle des responsables de fonctions de contrôle interne et du directeur financier, lorsqu'ils ne font pas partie de l'organe de direction, devraient être effectuées en permanence par les autorités compétentes, dans le cadre de leur activité de surveillance continue. Les autorités compétentes devraient garantir que les établissements effectuent les réévaluations nécessaires au titre des sections 1, 2 et 3 du titre II. Si une réévaluation de l'aptitude par une autorité compétente est déclenchée par une réévaluation d'un établissement, cette autorité compétente devrait tenir compte en particulier des circonstances ayant motivé la réévaluation par l'établissement. En particulier, les autorités compétentes devraient réévaluer l'aptitude individuelle ou collective des membres de l'organe de direction et l'aptitude individuelle des responsables de fonctions de contrôle interne et du directeur financier, lorsqu'ils ne font pas partie de l'organe de direction, dans les établissements CRD ayant une importance significative au sens du point 172, dès lors que des faits ou des éléments de preuve nouveaux significatifs sont mis en lumière dans le cadre de la surveillance continue. Cette réévaluation devrait notamment englober les situations qui soulèvent des doutes concrets quant au respect passé ou présent par l'établissement, par les membres de l'organe de direction et, au sein des établissements ayant une importance significative au sens du point 173, par les responsables de fonctions de contrôle interne et le directeur financier, lorsqu'ils ne font pas partie de l'organe de direction, des exigences en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme.

---

<sup>25</sup> Voir note de bas en page 28.

183. Pour les établissements CRD ayant une importance significative, les autorités compétentes devraient avoir recours à des entretiens, le cas échéant, aux fins des évaluations de l'aptitude. Des entretiens peuvent également être menés pour les autres établissements sur la base d'une approche fondée sur les risques, en tenant compte des critères énoncés au titre I ainsi que des circonstances de l'établissement, de la personne évaluée et du poste faisant l'objet de l'évaluation.
184. Le cas échéant, la procédure d'entretien peut également servir à réévaluer l'aptitude d'un membre de l'organe de direction ou d'un titulaire de poste clé, lorsqu'il existe de nouveaux faits ou de nouvelles circonstances susceptibles de susciter des préoccupations quant à l'aptitude de la personne.
185. Les autorités compétentes peuvent assister à des réunions ou organiser des réunions avec l'établissement, y compris avec une partie ou l'ensemble des membres de son organe de direction ou des titulaires de postes clés, ou participer en tant qu'observateurs à des réunions de l'organe de direction, afin d'évaluer le bon fonctionnement de l'organe de direction. La fréquence de ces réunions devrait être fixée sur la base d'une approche fondée sur les risques.
186. Le non-respect d'une exigence prudentielle ou de toute autre exigence réglementaire par un établissement peut, dans certaines circonstances, conduire l'autorité compétente à conclure qu'une personne n'est plus apte (par exemple, si l'autorité compétente établit, à l'issue d'une procédure régulière, qu'un membre n'a pas pris les mesures qu'une personne exerçant les mêmes fonctions serait raisonnablement censée prendre afin d'éviter la violation, d'y remédier ou d'y mettre fin).

## 24. Décision de l'autorité compétente

187. Les autorités compétentes devraient adopter une décision sur la base de l'évaluation de l'aptitude individuelle et collective des membres de l'organe de direction et de l'évaluation des responsables de fonctions de contrôle interne et du directeur financier, lorsqu'ils ne sont pas membres de l'organe de direction, dans le délai maximal visé au point 179 ou, si ce délai a été suspendu, dans un délai maximal de six mois à compter du début de ce délai.
188. Dans les cas visés au point 181, conformément à l'article 15, deuxième alinéa, de la directive 2013/36/UE, une décision d'octroyer ou de refuser l'agrément doit, en tout état de cause, être prise dans les douze mois à compter de la réception de la demande.
189. Lorsqu'un établissement ne fournit pas à l'autorité compétente des informations suffisantes concernant l'aptitude d'une personne évaluée, l'autorité compétente devrait soit informer l'établissement que le membre ne peut pas être un membre de l'organe de direction ou un titulaire de poste clé au motif que l'aptitude de la personne n'a pas été suffisamment démontrée, soit prendre une décision négative.

190. Lorsque le résultat de l'évaluation de l'aptitude réalisée par l'autorité compétente conclut que l'aptitude de la personne évaluée n'a pas été suffisamment démontrée, l'autorité compétente devrait s'opposer à la nomination de cette personne ou ne pas l'approuver, sauf s'il peut être remédié aux carences constatées et que celles-ci peuvent être corrigées par d'autres mesures prises par l'établissement.
191. Les autorités compétentes devraient au moins informer les établissements, dès que possible, de toute décision négative prise. Lorsque la législation nationale l'exige ou que l'autorité compétente le prévoit dans le cadre de ses procédures de surveillance, une décision positive peut être réputée avoir été prise tacitement dès lors que le délai maximal pour l'évaluation visé au point 179 expire sans que l'autorité compétente ait pris une décision négative.
192. L'autorité compétente, compte tenu des mesures déjà prises par l'établissement, devrait prendre les mesures appropriées pour remédier aux carences constatées et fixer un délai pour la mise en œuvre de ces mesures. Ces mesures devraient comprendre, le cas échéant, une ou plusieurs des mesures suivantes:
- a. exiger de l'établissement qu'il organise une formation spécifique pour les membres de l'organe de direction individuellement ou collectivement;
  - b. exiger de l'établissement qu'il modifie la répartition des tâches entre les membres de l'organe de direction;
  - c. exiger de l'établissement qu'il refuse le membre proposé ou remplace certains membres;
  - d. exiger de l'établissement qu'il modifie la composition de l'organe de direction afin de garantir l'aptitude individuelle et collective de l'organe de direction;
  - e. destituer le membre de l'organe de direction de ses fonctions;
  - f. le cas échéant, imposer des sanctions administratives ou d'autres mesures administratives (par exemple, définir des obligations, des recommandations ou des conditions spécifiques), et notamment retirer, en dernier ressort, l'agrément de l'établissement.
193. Les mesures visées sous a) et c) devraient également être applicables dans le cadre de l'évaluation de l'aptitude des responsables de fonctions de contrôle interne et du directeur financier, lorsqu'ils ne font pas partie de l'organe de direction, des établissements CRD ayant une importance significative.
194. Lorsque les membres de l'organe de direction ne satisfont pas aux exigences énoncées à l'article 91, paragraphe 1, de la directive 2013/36/UE, les autorités compétentes ont le pouvoir de destituer ces membres de l'organe de direction de leurs fonctions. Lorsqu'elles

ont des 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 qu'il existe un risque accru de blanchiment de capitaux ou de financement du terrorisme en rapport avec cet établissement, les autorités compétentes devraient notamment vérifier si les exigences prévues à l'article 91, paragraphe 1, de la directive 2013/36/UE et précisées dans les présentes orientations sont toujours respectées.

## 25. Coopération entre les autorités compétentes

195. Les autorités compétentes devraient se fournir mutuellement, dans le respect de la législation applicable en matière de protection des données, les informations dont elles disposent sur un membre de l'organe de direction ou un titulaire de poste clé en vue de la réalisation d'une évaluation de l'aptitude. Ces informations devraient également inclure une justification de la décision prise concernant l'aptitude de cette personne. À cet effet, sauf disposition contraire dans la législation nationale, l'autorité compétente requérante devrait obtenir le consentement des membres de l'organe de direction ou des titulaires de postes clés pour:

- a. demander à toute autorité compétente des informations les concernant qui sont nécessaires à l'évaluation de l'aptitude;
- b. traiter et utiliser les informations fournies aux fins de l'évaluation de l'aptitude, si un tel consentement est exigé par la législation applicable en matière de protection des données.

196. Les autorités compétentes peuvent prendre en considération les résultats de l'évaluation de l'aptitude réalisée par d'autres autorités compétentes, ou d'autres informations pertinentes aux fins de l'évaluation de l'aptitude concernant des membres de l'organe de direction ou des titulaires de postes clés, et demander à d'autres autorités compétentes les informations nécessaires à cet effet. Le cas échéant, les autorités compétentes devraient contacter l'autorité de surveillance en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme dans l'État membre concerné, afin d'obtenir les informations supplémentaires nécessaires pour évaluer l'intégrité, l'honnêteté, l'honorabilité et l'aptitude de l'organe de direction ou des titulaires de fonctions clés d'un établissement. En outre, lorsqu'il existe un risque accru de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme en rapport avec l'établissement ou le membre, les autorités compétentes devraient également demander des informations aux autres parties prenantes concernées, le cas échéant, et notamment aux cellules de renseignement financier et aux services répressifs compétents, afin d'étayer leur évaluation de l'aptitude<sup>26</sup>.

---

<sup>26</sup> Voir également: Orientations communes sur la coopération et l'échange d'informations aux fins de la directive (UE) 2015/849 entre les autorités compétentes chargées de la surveillance des établissements de crédit et des établissements financiers, disponibles à l'adresse suivante: <https://eba.europa.eu/regulation-and-policy/anti-money-laundering-and-counter-funding-terrorism>



197. Les autorités compétentes qui reçoivent de telles demandes devraient, si possible, fournir les informations disponibles pertinentes sur l'aptitude des personnes dès que possible, afin de permettre à l'autorité compétente requérante de respecter le délai fixé pour l'évaluation au point 179. Les informations fournies devraient comprendre le résultat de l'évaluation de l'aptitude, les éventuelles carences constatées, les mesures prises pour garantir l'aptitude, les responsabilités du poste pour lequel la personne a été évaluée et les informations de base sur la taille, la nature, l'échelle et la complexité de l'établissement concerné, ou toute autre information pertinente pour l'évaluation de l'aptitude.
198. Dans le cadre de leur évaluation de l'aptitude, les autorités compétentes devraient tenir compte des informations figurant dans les bases de données de l'ABE et de l'AEMF sur les sanctions administratives, conformément à l'article 69 de la directive 2013/36/UE et à l'article 71 de la directive 2014/65/UE, en recensant les éventuelles sanctions imposées au cours des dix dernières années à l'encontre des établissements dans lesquels la personne évaluée a été membre de l'organe de direction ou titulaire d'un poste clé, et en tenant compte de la gravité de la cause sous-jacente et de la responsabilité de la personne évaluée.
199. Le cas échéant, les autorités compétentes peuvent également demander des informations à d'autres autorités compétentes concernant la personne évaluée, lorsque cette dernière n'a pas été évaluée par une autre autorité compétente, mais que l'autre autorité compétente peut être en mesure de fournir des informations supplémentaires, par exemple sur des enregistrements refusés ou des antécédents judiciaires. Les autorités compétentes qui reçoivent de telles demandes devraient fournir les informations disponibles pertinentes concernant l'aptitude des personnes. Lorsqu'elles proviennent d'un autre État membre, les informations ne doivent être divulguées qu'avec l'accord exprès des autorités qui les ont communiquées et aux seules fins pour lesquelles ces autorités ont donné leur accord.
200. Lorsqu'une autorité compétente rend une décision concernant l'aptitude d'une personne qui diffère d'une évaluation antérieure réalisée par une autre autorité compétente, l'autorité compétente ayant réalisé l'évaluation la plus récente devrait informer les autres autorités compétentes du résultat de son évaluation.
201. Lorsqu'une autorité compétente décide qu'un membre de l'organe de direction ou un responsable de la fonction de contrôle interne et le directeur financier, lorsqu'ils ne font pas partie de l'organe de direction, au sens du point 172, n'est pas apte sur la base de faits pertinents dans le contexte de risques ou d'événements en matière de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme, l'autorité compétente devrait, sans préjudice du droit national, communiquer ses conclusions et ses décisions à l'autorité de surveillance compétente en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme.
202. Lorsqu'elle demande des informations, l'autorité compétente requérante devrait fournir le nom de la personne évaluée ainsi que sa date de naissance ou le nom de l'établissement et

le poste pour lequel la personne a déjà été évaluée, afin de s'assurer que les informations fournies concernent la bonne personne.

## Titre IX - Évaluation de l'aptitude par les autorités compétentes et les autorités de résolution dans le contexte de la résolution

203. Les autorités compétentes et les autorités de résolution devraient préciser les procédures applicables à l'échange d'informations concernant les évaluations de l'aptitude des membres de l'organe de direction et de leurs remplaçants conformément aux articles 27, 28 et 34, paragraphe 1, point c), compte tenu également de l'article 81, paragraphe 2, de la BRRD, selon lequel les autorités compétentes devraient informer les autorités de résolution de la destitution d'un ou de plusieurs membres de l'organe de direction et de la nomination d'un ou de plusieurs membres de l'organe de direction en vertu des articles 27 et 28 de la BRRD.
204. Dans le cadre des procédures susmentionnées, il convient de veiller à ce que l'aptitude des membres nouvellement nommés de l'organe de direction et de l'organe de direction en tant qu'organe collectif, le cas échéant, au sens des articles 27 et 28 et de l'article 34, paragraphe 1, point c), de la BRRD, soit évaluée par les autorités compétentes conformément aux critères énoncés au titre III.
205. Les procédures devraient garantir que les autorités de résolution informent sans délai les autorités compétentes de toute nouvelle nomination d'un ou de plusieurs membres de l'organe de direction. Lorsqu'elles nomment des membres de l'organe de direction, 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 devraient fournir dès que possible aux autorités compétentes les documents nécessaires pour leur permettre de procéder à une évaluation de l'aptitude.
206. Lorsque de nouveaux membres de l'organe de direction sont nommés en vertu de l'article 27, de l'article 28 ou de l'article 34, paragraphe 1, point c), de la BRRD, les autorités compétentes devraient procéder à l'évaluation de l'aptitude après que le membre de l'organe de direction ou l'organe de direction en tant qu'organe collectif a pris ses fonctions, compte tenu de l'urgence de la situation, et devraient rendre leur décision sur l'aptitude sans retard injustifié et, si possible, dans un délai d'un mois à compter de la date à laquelle elles sont informées de la nomination, comme prévu par le droit national, par exemple par l'établissement, conformément à l'article 28 de la BRRD, ou par l'autorité de résolution, 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. L'autorité compétente devrait informer l'autorité de résolution sans retard injustifié des résultats de l'évaluation.
207. L'administrateur 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 qui doit être effectuée par l'autorité compétente.

# Annexe I – Modèle de matrice pour évaluer les compétences collectives des membres de l’organe de direction

---

L’annexe I des orientations est fournie sous forme de fichier Excel séparé. L’annexe a été modifiée afin d’y inclure le respect des exigences en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme, mais elle reste inchangée par ailleurs.

## Annexe II – Compétences

---

La liste ci-dessous est une liste non exhaustive des compétences pertinentes, visées au point 59, que les établissements devraient envisager d'utiliser lorsqu'ils réalisent leurs évaluations de l'aptitude:

- a. **Authenticité:** cohérence entre les paroles et les actes de la personne, qui agit conformément aux valeurs et aux convictions qu'elle professe. La personne communique ouvertement ses intentions, ses idées et ses sentiments, encourage un environnement d'ouverture et d'honnêteté et informe correctement son superviseur de la situation réelle, tout en reconnaissant les risques et les problèmes.
- b. **Langue:** la personne est capable de communiquer oralement de manière structurée et conventionnelle et d'écrire dans la langue nationale ou dans la langue de travail du lieu où se trouve l'établissement.
- c. **Esprit de décision:** la personne prend des décisions ponctuelles et éclairées, en agissant rapidement ou en adoptant une ligne de conduite particulière, par exemple en exprimant son point de vue et en évitant de procrastiner.
- d. **Communication:** la personne est capable de transmettre un message de manière compréhensible et acceptable et sous une forme appropriée. Elle met l'accent sur la clarté et la transparence mutuelle et encourage un retour d'information actif.
- e. **Jugement:** la personne est capable de mettre en balance des données et des lignes de conduite différentes et de parvenir à une conclusion logique. Elle examine, reconnaît et comprend les éléments et problèmes essentiels. Elle fait preuve d'une largeur d'esprit qui lui permet de se projeter au-delà de son domaine de responsabilité, notamment lorsqu'elle est confrontée à des problèmes qui peuvent compromettre la continuité de l'activité.
- f. **Orientation client et qualité:** la personne met l'accent sur la qualité et s'efforce, dans la mesure du possible, de l'améliorer. Plus précisément, cela signifie qu'elle refuse d'autoriser le développement ou la commercialisation de produits et de services ou des dépenses en capital (par exemple sur des produits, des immeubles de bureaux ou des participations) dans des circonstances qui ne lui permettent pas de mesurer correctement les risques, en raison d'une méconnaissance de l'architecture, des principes ou des hypothèses de base. La personne identifie et étudie les souhaits et les besoins des clients, veille à ce que les clients ne prennent pas de risques inutiles, et prend des dispositions pour fournir des informations exactes, complètes et équilibrées aux clients.

- g. **Leadership:** la personne dirige et guide un groupe, développe et alimente le travail d'équipe, motive et encourage les ressources humaines disponibles, et veille à ce que les membres du personnel possèdent les compétences professionnelles nécessaires pour atteindre un objectif particulier. La personne est réceptive à la critique et se montre ouverte aux débats critiques.
- h. **Loyauté:** la personne s'implique dans l'entreprise et s'identifie avec celle-ci. Elle montre qu'elle peut consacrer un temps suffisant à son travail et exercer ses fonctions correctement, défend les intérêts de l'entreprise et agit de manière objective et en faisant preuve d'esprit critique. Elle reconnaît et anticipe les éventuels conflits d'intérêts personnels et commerciaux.
- i. **Conscience externe:** la personne est consciente des évolutions, des rapports de force et des attitudes au sein de l'entreprise. Elle se tient informée des évolutions au niveau national et international dans les domaines financier, économique, social ou autre, qui sont susceptibles d'affecter l'entreprise, et suit de près les intérêts des différentes parties prenantes, et elle est capable de tirer parti efficacement de ces informations.
- j. **Capacité de négociation:** la personne identifie et révèle des intérêts communs de manière à créer un consensus tout en poursuivant les objectifs de la négociation.
- k. **Capacité de persuasion:** la personne est capable d'influencer les opinions d'autrui en exerçant un pouvoir de persuasion et en usant de son autorité et de son tact naturels. Elle est dotée d'une forte personnalité et peut faire preuve de fermeté.
- l. **Travail d'équipe:** la personne est consciente des intérêts du groupe et contribue au résultat commun; elle est capable de fonctionner en équipe.
- m. **Sens stratégique:** la personne est capable d'élaborer une vision réaliste des évolutions futures et de traduire cette vision en des objectifs à long terme, notamment en appliquant une analyse de scénarios. Ce faisant, elle tient dûment compte des risques auxquels l'entreprise est exposée et prend des mesures appropriées pour les maîtriser.
- n. **Résistance aux tensions:** la personne est résistante et capable d'exercer ses fonctions de manière constante, même sous forte pression ou en période d'incertitude.
- o. **Sens de la responsabilité:** la personne comprend les intérêts internes et externes, elle les évalue attentivement et en rend compte. Elle possède une bonne capacité d'apprentissage et est consciente que ses actes affectent les intérêts des parties prenantes.
- p. **Présidence de réunions:** la personne est capable de présider des réunions d'une manière effective et efficace, et de créer un climat ouvert qui encourage chacun à participer sur un pied d'égalité; elle est consciente des fonctions et des responsabilités des autres personnes.

# Annexe III – Éléments de documentation pour les nominations initiales

---

Les informations et/ou les documents d'accompagnement ci-dessous doivent obligatoirement être présentés aux autorités compétentes pour chaque demande d'évaluation de l'aptitude.

## 1. Données personnelles et informations sur l'établissement et la fonction concernée

1.1 Données personnelles individuelles y compris nom et prénom, nom de naissance (si différent), sexe, lieu et date de naissance, adresse et coordonnées, nationalité et numéro d'identification personnel ou copie de carte d'identité ou autre document équivalent.

1.2 Détail du poste faisant l'objet de l'évaluation, en indiquant notamment si le poste de l'organe de direction est un poste exécutif ou non exécutif ou si le poste concerne un titulaire de poste clé. Ces informations devraient également comprendre les détails suivants:

- a. la lettre d'engagement, le contrat, l'offre d'emploi ou les propositions d'offre, selon le cas;
- b. tout procès-verbal de la réunion de l'organe de direction associé ou rapport/document d'évaluation de l'aptitude;
- c. la date de début et la durée prévue du mandat;
- d. le temps à consacrer à la fonction tel qu'il a été accepté par la personne;
- e. la description des principales tâches et responsabilités de la personne;
- f. si la personne remplace quelqu'un, le nom de cette personne.

1.3 Liste de référents avec leurs coordonnées, de préférence des employeurs dans le secteur bancaire ou financier, y compris nom et prénom, établissement, poste, numéro de téléphone, adresse électronique et nature de la relation professionnelle, en indiquant si une relation non professionnelle existe ou a existé avec cette personne.

## 2. Évaluation de l'aptitude par l'établissement

2.1 Les informations suivantes devraient être fournies:

- a. le détail du résultat de toute évaluation de l'aptitude de la personne réalisée par l'établissement, par exemple le procès-verbal pertinent de l'organe de direction

- ou le rapport/document d'évaluation de l'aptitude exposant le raisonnement à la base du résultat de l'évaluation effectuée;
- b. le statut ou non d'établissement ayant une importance significative au sens des orientations; et
  - c. la personne de contact au sein de l'établissement.

### **3. Connaissances, compétences et expérience**

- 3.1 CV contenant des informations sur les études et l'expérience professionnelle (notamment expérience professionnelle, diplômes universitaires et autre formation pertinente), y compris le nom et la nature de tous les organismes pour lesquels la personne a travaillé, ainsi que la nature et la durée des fonctions exercées, en mettant notamment l'accent sur les activités ayant un rapport avec le poste à pourvoir (expérience bancaire et/ou de direction).
- 3.2 Les informations à fournir devraient inclure une déclaration de l'établissement indiquant si la personne évaluée possède ou non l'expérience requise conformément aux présentes orientations et, si non, le détail du programme de formation imposé, y compris le contenu, le prestataire et la date à laquelle le programme de formation sera achevé.

### **4. Réputation, honnêteté et intégrité**

- 4.1 Casier judiciaire et informations pertinentes sur les enquêtes ou procédures pénales, les affaires civiles et administratives pertinentes et les mesures disciplinaires (y compris l'interdiction d'exercer un poste d'administrateur de société ou les procédures de faillite, d'insolvabilité ou autres), notamment au moyen d'une attestation officielle ou de toute source d'information fiable concernant l'absence de condamnations, d'enquêtes et de procédures pénales (par exemple, enquête tierce ou témoignage d'un avocat ou d'un notaire établi dans l'UE).
- 4.2 Déclaration quant à l'existence ou non de procédures pénales en cours et à l'implication ou non, en qualité de débiteur, de la personne ou de tout organisme dirigé par celle-ci dans une procédure d'insolvabilité ou similaire.
- 4.3 Des informations sur les questions suivantes:
- a. les enquêtes, les procédures d'exécution ou les sanctions imposées par une autorité de surveillance concernant directement ou indirectement la personne;
  - b. le refus d'enregistrement, d'agrément, d'adhésion ou de licence permettant d'exercer un métier, une activité ou une profession; le retrait, la révocation ou la résiliation d'un tel enregistrement, agrément, adhésion ou licence; ou l'exclusion de la personne par un organisme gouvernemental ou de réglementation ou par une association ou un organisme professionnel;

- c. le licenciement ou la destitution d'un poste de confiance, d'une relation fiduciaire ou de toute situation similaire, ou le fait d'avoir été invité à démissionner d'un tel poste (à l'exception des licenciements économiques);
- d. si une autre autorité compétente a déjà réalisé une évaluation de la réputation de la personne en sa qualité d'acquéreur ou de dirigeant des activités d'un établissement (y compris l'identité d'une telle autorité, la date de l'évaluation et la preuve du résultat de cette évaluation) et le consentement de la personne, le cas échéant, pour obtenir ces informations en vue de traiter et d'utiliser les informations fournies pour l'évaluation de l'aptitude; et
- e. si une évaluation antérieure de la personne a déjà été réalisée par une autorité appartenant à un autre secteur non financier (y compris l'identité de cette autorité et la preuve du résultat de cette évaluation).

## **5. Intérêts financiers et non financiers**

5.1 Tous les intérêts financiers et non financiers qui pourraient donner lieu à des conflits d'intérêts potentiels devraient être divulgués, y compris, à titre indicatif:

- a. la description de tous intérêts ou relations financiers (par exemple, prêts, participations) et non financiers (par exemple, relations étroites, telles que conjoint, partenaire enregistré, concubin, enfant, parent ou autre proche avec qui la personne partage son domicile) entre la personne et ses parents proches (ou toute société avec laquelle la personne a un lien étroit) et l'établissement, son entreprise mère ou ses filiales, ou toute personne détenant une participation qualifiée dans un tel établissement, y compris les membres de ces établissements ou les titulaires de postes clés;
- b. si la personne exerce une activité ou entretient une relation commerciale (ou a exercé une telle activité ou entretenu une telle relation au cours des deux dernières années) avec l'un quelconque des établissements ou des personnes susvisés, ou est impliquée dans une procédure judiciaire avec ces établissements ou personnes;
- c. si la personne ou ses parents proches ont des intérêts concurrents à ceux de l'établissement, de son entreprise mère ou de ses filiales;
- d. si la personne est proposée au nom d'un actionnaire significatif;
- e. les éventuels engagements financiers envers l'établissement, son entreprise mère ou ses filiales (autres que des prêts hypothécaires performants négociés dans des conditions de pleine concurrence); et
- f. les postes d'influence politique (au niveau national ou local) occupés au cours des deux dernières années.

5.2 Si un conflit d'intérêts significatif est identifié, l'établissement devrait fournir une déclaration exposant comment ce conflit a été atténué ou résolu de manière satisfaisante, avec une référence aux parties spécifiques de la politique de l'établissement



en matière de conflits d’intérêts ou aux dispositions individuelles prises pour la gestion ou l’atténuation des conflits.

## **6. Temps consacré**

6.1 Tous les renseignements pertinents et nécessaires devraient être fournis afin de démontrer que la personne peut consacrer un temps suffisant à l’exercice du mandat, y compris:

- a. des informations sur le temps minimal qui sera consacré à l’exercice des fonctions de la personne au sein de l’établissement (indications annuelles et mensuelles);
- b. la liste des mandats principalement commerciaux détenus par la personne, en indiquant si les règles relatives au comptage privilégié<sup>27</sup> visées à l’article 91, paragraphe 4, de la CRD sont applicables ou non;
- c. lorsque les règles relatives au comptage privilégié sont applicables, une explication des éventuelles synergies existant entre les sociétés;
- d. la liste des mandats portant sur l’exercice d’activités principalement non commerciales ou qui sont mis en place aux seules fins de gérer les intérêts économiques de la personne;
- e. la taille des sociétés ou des organisations dans lesquelles ces mandats sont détenus, en indiquant, par exemple, le total des actifs, si la société est cotée en bourse et le nombre d’employés;
- f. la liste des éventuelles responsabilités supplémentaires associées à ces mandats (telles que la présidence d’un comité);
- g. le temps estimé (en jours par an) consacré à chaque mandat; et
- h. le nombre annuel de réunions dédiées à chaque mandat.

## **7. Connaissances, compétences et expérience collectives**

7.1 L’établissement devrait fournir la liste des noms des membres de l’organe de direction ainsi qu’une brève description de leurs missions et fonctions respectives.

7.2 L’établissement devrait fournir une déclaration relative à son évaluation globale de l’aptitude collective de l’organe de direction dans son ensemble, y compris une déclaration quant à la place à accorder à la personne dans l’aptitude collective de l’organe de direction (c’est-à-dire à la suite d’une évaluation à l’aide de la matrice d’aptitude figurant à l’annexe I ou d’une autre méthode choisie par l’établissement ou exigée par l’autorité compétente concernée). Cette déclaration devrait indiquer la manière dont la composition globale de l’organe de direction reflète un éventail suffisamment large

---

<sup>27</sup> Dans ce cas, la personne se prévaut elle-même de la possibilité de détenir plusieurs mandats appartenant au même groupe, ou au sein d’entreprises dans lesquelles l’établissement détient une participation qualifiée ou dans des établissements faisant partie du même système de protection institutionnel.

d'expériences, et recenser les éventuelles carences ou faiblesses ainsi que les mesures imposées pour y remédier.

8. Toute autre information pertinente devrait être soumise dans le cadre de la demande.

