

ESMA71-99-598 EBA/GL/2017/12

21/03/2018

Orientations

sur l'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 AES¹. Conformément à l'article 16, paragraphe 3, les autorités compétentes et les établissements financiers mettent tout en œuvre pour respecter les 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 auxquelles s'appliquent les orientations devraient s'y conformer en les intégrant de manière appropriée dans leurs pratiques de surveillance (par exemple en modifiant leur cadre juridique ou leurs processus en matière de surveillance), y compris lorsque les orientations s'adressent principalement aux établissements financiers.

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 ces orientations, ou indiquer les raisons du non-respect des orientations, le cas échéant, avant le 21.05.2018. En l'absence de toute notification dans les délais précités, 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 à l'aide du formulaire disponible sur le site internet de l'ABE et en indiquant en objet «EBA/GL/2017/12» et à managementbody.guidelines@esma.europa.eu à l'aide du formulaire disponible sur le site internet de l'AEMF en indiquant en objet [...]. Les notifications devraient être communiquées par des personnes dûment habilitées à rendre compte du respect des orientations au nom de leurs autorités compétentes. Toute modification du statut de conformité avec les orientations doit être signalée à l'ABE et à l'AEMF.
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.

¹ 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.

2. Objet, champ d'application et définitions

Objet

5. Les présentes orientations définissent les exigences concernant l'aptitude des membres de l'organe de direction des établissements de crédit, des entreprises d'investissement, des compagnies financières holding et des compagnies financières holding mixtes et, notamment, conformément à l'article 91, paragraphe 12, de la directive 2013/36/UE² et à l'article 9, paragraphe 1, deuxième alinéa, de la directive 2014/65/UE³, les notions de temps suffisant consacré; d'honnêteté, d'intégrité et d'indépendance d'esprit dont font preuve les membres de l'organe de direction; de connaissances, de compétences et d'expérience dont dispose collectivement l'organe de direction; et 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 devant être prise en compte pour la sélection des membres de l'organe de direction est également définie conformément aux articles susvisés.
6. Les orientations définissent également les exigences concernant l'aptitude des responsables de fonctions de contrôle interne et du directeur financier des établissements de crédit et de certaines entreprises d'investissement, lorsqu'ils ne font pas partie de l'organe de direction, et, lorsqu'ils ont été recensés selon une approche fondée sur les risques par ces établissements, des autres titulaires de postes clés, 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 y afférents, les politiques et les pratiques de gouvernance, y compris 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 1, point 26), de la directive 2014/65/UE et de l'article 4, paragraphe 1, point 40), du règlement (UE) 575/2013⁴, y compris la Banque centrale européenne en ce qui concerne

² Directive 2013/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 concernant l'accès à l'activité des établissements de crédit et la surveillance prudentielle des établissements de crédit et des entreprises d'investissement, modifiant la directive 2002/87/CE et abrogeant les directives 2006/48/CE et 2006/49/CE (JO L 176 du 27.6.2013, p. 338).

³ 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).

⁴ Règlement (UE) n° 575/2013 du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 concernant les exigences prudentielles applicables aux établissements de crédit et aux entreprises d'investissement et modifiant le règlement (UE) n° 648/2012 (JO L 176 du 27.6.2013, p. 1).

les questions en rapport avec les missions que lui confie le règlement (UE) n° 1024/2013⁵; les établissements de crédit au sens de l'article 4, paragraphe 1, point 1), du règlement (UE) 575/2013; les compagnies financières holding mixtes au sens de l'article 4, paragraphe 1, point 21), du règlement (UE) 575/2013; et les entreprises d'investissement au sens de l'article 4, paragraphe 1, point 1), de la directive 2014/65/UE.

Champ d'application

8. Les autorités compétentes devraient veiller à ce que les établissements de crédit, les compagnies financières holding mixtes et les entreprises d'investissement, visés au point 7, ainsi que les compagnies financières holding, au sens de l'article 4, paragraphe 1, point 20), du règlement (UE) 575/2013, respectent les présentes orientations. Sauf indication contraire, selon laquelle elles visent directement les établissements CRD, les présentes orientations s'appliquent à tous les établissements, au sens des orientations.
9. Les établissements CRD, au sens des présentes orientations, y compris leurs filiales ne relevant pas de la directive 2013/36/UE, devraient respecter les présentes orientations sur base individuelle, sous-consolidée et consolidée, conformément à l'article 109 de ladite directive.
10. Les orientations visent à prendre en compte l'ensemble des structures existantes sans privilégier l'une d'entre elles en particulier. Les orientations ne portent pas préjudice à la répartition globale des compétences en vigueur conformément au droit national des sociétés. Par conséquent, elles devraient être appliquées indépendamment de la structure utilisée (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 s'entendre comme ayant des fonctions exécutives et de surveillance (non exécutive)⁶.
11. Les termes «organe de direction dans sa fonction exécutive» et «organe de direction dans sa fonction de surveillance» sont utilisés dans l'ensemble des présentes orientations sans se référer à quelque structure de gouvernance spécifique que ce soit et les références à la fonction exécutive ou de surveillance (non exécutive) désignent les organes ou les 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, totalement ou partiellement, les 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 exécutive de l'organe de direction. Aux fins des présentes orientations, toute référence à l'organe de direction dans sa fonction exécutive désigne également les

⁵ Règlement (UE) n° 1024/2013 du Conseil du 15 octobre 2013 confiant à la Banque centrale européenne des missions spécifiques ayant trait aux politiques en matière de surveillance prudentielle des établissements de crédit (JO L 287 du 29.10.2013, p. 63).

⁶ Voir également considérant 56 de la directive 2013/36/UE.

membres de l'organe exécutif ou le directeur 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, au lieu de l'organe de direction, les établissements devraient veiller à ce que ces responsabilités et les décisions y afférentes soient, autant que possible, conformes 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.

Définitions

15. Sauf indication contraire, les termes utilisés et définis dans la directive 2013/36/UE, le règlement (UE) n° 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:

Établissements	les établissements de crédit au sens de l'article 4, paragraphe 1, point 1), du règlement (UE) n° 575/2013, les compagnies financières holding au sens de l'article 4, paragraphe 1, point 20), du règlement (UE) n° 575/2013, les compagnies financières holding mixtes au sens de l'article 4, paragraphe 1, point 21), du règlement (UE) n° 575/2013 et les entreprises d'investissement au sens de l'article 4, paragraphe 1, point 1), de la directive 2014/65/UE.
-----------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Établissements CRD	les établissements de crédit ou les entreprises d'investissement respectivement au sens de l'article 4, paragraphe 1, points 1) et 2), du règlement (UE) n° 575/2013.
---------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Établissements CRD ayant une importance significative	établissements CRD visés à l'article 131 de la directive 2013/36/UE (établissements d'importance systémique mondiale, ou EISm, et autres établissements d'importance systémique, ou autres EIS) et, le cas échéant, autres établissements CRD ou, aux fins de l'article 91 de la directive 2013/36/UE, compagnies financières holding et compagnies financières holding mixtes, déterminés par l'autorité compétente ou la législation nationale, sur la base de l'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.
Établissement CRD coté en bourse	établissements CRD 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 ⁷ .
Personnel	l'ensemble des employés d'un établissement et de ses filiales incluses dans son périmètre de consolidation, y compris les filiales ne relevant pas de la directive 2013/36/UE, et l'ensemble des membres de leurs organes de direction dans leur fonction exécutive et dans leur fonction de surveillance.
Groupe	une entreprise mère et l'ensemble de ses filiales, au sens de l'article 2, points 9) et 10), de la directive 2013/34/EU ⁸ .
Aptitude	la mesure dans laquelle une personne est considérée comme jouissant d'honorabilité et comme possédant, individuellement et collectivement avec d'autres membres, les connaissances, les compétences et l'expérience adéquates pour exercer ses fonctions. L'aptitude couvre également l'honnêteté, l'intégrité et l'indépendance d'esprit de chaque personne et sa capacité à consacrer suffisamment de temps à l'exercice de ses fonctions.
Membre	un membre proposé ou nommé de l'organe de direction.
Directeur général	la personne en charge de la gestion et de la direction de l'ensemble des activités d'un établissement.
Titulaires de postes clés	personnes ayant une influence importante sur la direction de l'établissement mais qui ne sont pas membres de l'organe de direction et ne sont pas le directeur général. 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, lorsqu'ils sont identifiés par les

⁷ 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).

⁸ Directive 2013/34/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 relative aux états financiers annuels, aux états financiers consolidés et aux rapports y afférents de certaines formes d'entreprises, modifiant la directive 2006/43/CE du Parlement européen et du Conseil et abrogeant les directives 78/660/CEE et 83/349/CEE du Conseil (JO L 182 du 29.6.2013, p. 19).

	<p>établissements CRD sur la base d'une approche fondée sur les risques, d'autres titulaires de postes clés.</p> <p>Parmi les autres titulaires de postes clés pourraient aussi 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 et autres fonctions internes.</p>
Responsables de fonctions de contrôle interne	<p>les personnes au niveau hiérarchique le plus élevé chargées effectivement de diriger le fonctionnement quotidien des fonctions indépendantes de gestion des risques, de vérification de la conformité et d'audit interne.</p>
Directeur financier	<p>la personne qui a la responsabilité globale de la direction de la totalité des activités suivantes: gestion des ressources financières, planification financière et information financière.</p>
Consolidation prudentielle	<p>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. La consolidation prudentielle inclut toutes les filiales qui sont des établissements ou des établissements financiers, respectivement, au sens de l'article 4, paragraphe 1, points 3) et 26), du règlement (UE) n° 575/2013, et peut également inclure des entreprises de services auxiliaires, au sens de l'article 4, paragraphe 2, point 18), dudit règlement, établies dans l'UE ou en dehors de celle-ci.</p>
Établissement CRD consolidant	<p>un établissement CRD 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.</p>
Diversité	<p>la situation où les caractéristiques des membres de l'organe de direction, y compris leur âge, sexe, origine géographique et parcours éducatif et professionnel, diffèrent à un degré assurant une variété de points de vue au sein de l'organe de direction.</p>
Origine géographique	<p>la région dans laquelle une personne a effectué un parcours culturel, éducatif ou professionnel.</p>
Initiation	<p>toute initiative ou programme visant à préparer une personne pour un nouveau poste spécifique en tant que membre de l'organe de direction.</p>

Formation	toute initiative ou tout programme visant à améliorer les compétences, les connaissances ou les capacités des membres de l'organe de direction, sur une base continue ou ad hoc.
Actionnaire	personne propriétaire d'actions d'un établissement ou, selon la forme juridique de l'établissement, autres propriétaires ou membres de l'établissement.
Fonction de direction	poste de membre de l'organe de direction d'un établissement ou d'une autre entité juridique. Si, selon la forme juridique de l'entité, l'organe de direction est composé d'une seule personne, ce poste est également considéré comme une fonction de direction.
Fonction de direction non exécutive	fonction de direction où une personne est responsable de la surveillance et du suivi de la prise de décisions de la part de la direction sans exercer de fonctions exécutives au sein d'une entité.
Fonction de direction exécutive	fonction de direction où une personne est chargée de diriger de manière effective les activités d'une entité.

3. Mise en œuvre

Date d'entrée en vigueur

16. Les présentes orientations s'appliquent à compter du 30 juin 2018.

Dispositions transitoires

17. Les établissements devraient appliquer les orientations concernant l'évaluation initiale de l'aptitude des membres de l'organe de direction et des titulaires de postes clés aux personnes nommées avant la date d'application des orientations et au plus tard au cours de la réévaluation visée au point 155. Les établissements devraient appliquer les orientations concernant l'initiation et la formation initiales des membres de l'organe de direction dans les mêmes délais que ceux prévus pour la réévaluation.

18. Les autorités compétentes ne devraient pas appliquer le titre VIII concernant l'évaluation initiale de l'aptitude des membres de l'organe de direction nouvellement nommés et des titulaires de postes clés aux personnes nommées avant la date d'entrée en vigueur des présentes orientations.

Abrogation

19. 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/2012/06) sont abrogées à compter du 30 juin 2018.

4. Orientations

Titre I - Application du principe de proportionnalité

20. 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 de chaque établissement et tient compte de chaque poste pour lequel une évaluation est réalisée afin que les objectifs des obligations réglementaires soient efficacement atteints.
21. Les établissements devraient tenir compte de leur taille et 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 des politiques et des processus décrits 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. 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 les exigences visant à tenir compte de la diversité lors du recrutement des membres de l'organe de direction et à fournir des ressources suffisantes pour leur initiation et leur formation.
22. Tous les membres de l'organe de direction et les titulaires de postes clés devraient, en tout état de cause, respecter les exigences d'honorabilité et posséder honnêteté et intégrité, et tous les membres de l'organe de direction devraient faire preuve d'indépendance d'esprit, indépendamment de la taille et de l'organisation interne de l'établissement ainsi que de la nature, de l'échelle et de la complexité de ses activités et des fonctions et responsabilités du poste spécifique, y compris des postes occupés dans des comités de l'organe de direction.
23. 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, que les orientations précisent, 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, y compris si l'établissement fait partie d'un groupe ou non et, le cas échéant, l'évaluation de proportionnalité pour le groupe;
 - c. le fait que l'établissement soit coté ou non;

- d. le type d'activités et de services autorisés 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. le modèle d'entreprise et la stratégie sous-jacents de l'établissement, la nature et la complexité des activités et la structure organisationnelle de l'établissement;
- g. la stratégie en matière de risque, l'appétence au risque et le profil de risque avéré de l'établissement, compte tenu également du résultat de l'évaluation annuelle de l'adéquation des fonds propres;
- h. l'autorisation pour les établissements CRD d'utiliser des modèles internes pour mesurer les exigences de fonds propres;
- i. le type de clients⁹; et
- j. la nature et la complexité des produits, contrats ou instruments proposés par l'établissement.

Titre II – Portée des évaluations d'aptitude réalisées par les établissements

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

24. Afin de se conformer à l'obligation prévue à l'article 91, paragraphe 1, de la directive 2013/36/UE, les établissements devraient garantir l'aptitude individuelle, à tout moment, des membres de l'organe de direction et devraient évaluer ou réévaluer cette aptitude, notamment:

- a. lorsqu'ils demandent l'agrément permettant l'accès à leur activité;
- b. lorsque des changements significatifs interviennent dans la composition de l'organe de direction, y compris:

⁹ La directive 2014/65/UE prévoit la définition du client à l'article 4, paragraphe 1, point 9), du client professionnel à l'article 4, paragraphe 1, point 10), et du 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.

- i. lorsqu'ils nomment de nouveaux membres de l'organe de direction, y compris à la suite d'une acquisition directe ou indirecte ou d'une augmentation d'une participation qualifiée dans un établissement¹⁰. Cette évaluation devrait être limitée aux membres nouvellement nommés;
 - ii. lorsqu'ils reconduisent des membres de l'organe de direction, 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 et à l'analyse des aspects pertinents, compte tenu des éventuelles exigences supplémentaires pour le poste;
 - c. sur une base continue conformément aux points 28 et 29.
- 25. 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.
- 26. Les établissements devraient évaluer, notamment, 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 afin d'évaluer et de remettre en cause de manière effective les décisions de l'organe de direction dans sa fonction exécutive et les autres décisions de gestion pertinentes, le cas échéant, et de superviser et suivre de manière effective la prise de décisions par l'organe de direction;
 - d. sont capables de consacrer suffisamment de temps à l'exercice de leurs fonctions dans l'établissement et, lorsque l'établissement a une importance significative, que la limite concernant les fonctions de direction prévue à l'article 91, paragraphe 3, de la directive 2013/36/UE soit respectée ou non.

¹⁰ 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 respectivement dans des établissements de crédit et des entreprises d'investissement, disponibles 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

27. Lorsqu'une évaluation est réalisée pour un poste spécifique, l'évaluation de la suffisance des connaissances, des compétences et de l'expérience ainsi que du temps à consacrer devrait tenir compte du rôle du poste spécifique concerné. Le niveau et la nature des connaissances, des compétences et de l'expérience suffisantes requises de la part d'un membre de l'organe de direction dans sa fonction exécutive peuvent être différents de ceux requis de la part d'un membre de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance, notamment si ces fonctions sont attribuées à des organes différents.
28. Les établissements devraient surveiller en permanence l'aptitude des membres de l'organe de direction afin de détecter, au vu de tout nouveau fait pertinent, les situations dans lesquelles leur aptitude devrait faire l'objet d'une réévaluation. Une réévaluation devrait notamment 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, y compris si des membres ne respectent pas la politique en matière de conflits d'intérêts de l'établissement;
 - c. dans le cadre du réexamen des dispositifs de gouvernance interne par l'organe de direction;
 - d. lors de tout événement susceptible d'entamer de manière significative l'aptitude d'un membre de l'organe de direction.
29. Les établissements devraient également réévaluer la suffisance du temps consacré par un membre de l'organe de direction si ce membre est chargé d'une fonction de direction supplémentaire ou commence à exercer de nouvelles activités pertinentes, y compris des activités politiques.
30. 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 telle que prévue au titre V, et devraient mettre en œuvre une politique et des processus en matière d'aptitude, conformément aux titres VI et VII.

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

31. 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 il est exposé.

32. Les établissements devraient évaluer ou réévaluer l'aptitude collective de l'organe de direction, notamment:
- a. lorsqu'ils demandent l'agrément permettant l'accès à leur activité;
 - 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, y compris à la suite d'une acquisition directe ou indirecte ou d'une augmentation d'une participation qualifiée dans un établissement¹¹;
 - ii. lorsqu'ils reconduisent des membres de l'organe de direction, si les exigences du poste ont changé ou si les membres sont nommés à un poste différent au sein de l'organe de direction;
 - iii. lorsque des membres nommés ou reconduits cessent d'être des membres de l'organe de direction.
 - c. en permanence, conformément au point 33.
33. Les établissements devraient réévaluer l'aptitude collective des membres de l'organe de direction, notamment 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 au niveau du groupe;
 - b. dans le cadre du réexamen des dispositifs de gouvernance interne par l'organe de direction;
 - c. lors de tout événement susceptible d'affecter de manière significative l'aptitude collective de l'organe de direction.
34. Lorsque l'aptitude collective est réévaluée, les établissements devraient focaliser leur évaluation sur les changements pertinents concernant les activités, les stratégies et le profil de risque de l'établissement et sur la répartition des tâches au sein de l'organe de direction et leurs effets sur les connaissances, les compétences et l'expérience collectives requises de l'organe de direction.
35. 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.

¹¹ Voir note de bas de page 17.

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

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

37. Alors que tous les établissements devraient veiller à ce que leur personnel soit en mesure d'exercer ses fonctions de manière adéquate, les établissements CRD devraient plus précisément veiller à ce que les titulaires de postes clés jouissent d'une honorabilité suffisante, possèdent à tout moment honnêteté et intégrité ainsi que des connaissances, des compétences et une expérience suffisantes au regard de leur poste et évaluer les exigences susvisées, notamment:

- 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 38.

38. Les établissements CRD devraient surveiller en permanence la réputation, l'honnêteté et l'intégrité ainsi que les connaissances, les compétences et l'expérience des titulaires de postes clés afin de détecter, au vu de tout nouveau fait pertinent, des situations dans lesquelles leur aptitude devrait être réévaluée. Une réévaluation devrait notamment être réalisée dans les cas suivants:

- a. lorsqu'il existe des préoccupations quant à leur aptitude;
- b. en cas d'incidence significative sur la réputation d'une personne;
- c. dans le cadre du réexamen des dispositifs de gouvernance interne par l'organe de direction;
- d. lors de tout événement susceptible d'affecter de manière significative l'aptitude de la personne concernée.

39. L'évaluation de la réputation, de l'honnêteté et de l'intégrité ainsi que 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 des exigences en matière d'aptitude des membres

de l'organe de direction. Lors de l'évaluation des connaissances, des compétences et de l'expérience, le rôle et les tâches du poste spécifique devraient être pris en compte.

40. 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, les établissements demeurent responsables d'évaluer et de garantir l'aptitude desdits titulaires de postes clés.

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

41. Les établissements devraient évaluer si un membre de l'organe de direction est capable de consacrer un temps suffisant à l'exercice de ses fonctions et responsabilités, y compris pour comprendre les activités de l'établissement, les principaux risques auxquels il est exposé et les conséquences des activités et de la stratégie en matière de risque. Lorsqu'une personne détient un mandat dans un établissement ayant une importance significative, cela devrait comprendre une évaluation afin de garantir que la limite du nombre maximal de fonctions de direction au sens de l'article 91, paragraphe 3, de la directive 2013/36/UE et de l'article 9, paragraphe 2, de la directive 2014/65/UE, le cas échéant, est respectée.
42. Les membres devraient également être en mesure d'exercer leurs fonctions lors de périodes d'activité particulièrement accrue, telles qu'une restructuration, une délocalisation de l'établissement, une acquisition, une fusion, une cession ou une situation de crise, ou à la suite d'une difficulté majeure concernant une ou plusieurs de ses activités, compte tenu du fait que lors de telles périodes, il peut s'avérer nécessaire de consacrer davantage de temps aux fonctions qu'au cours de périodes ordinaires.
43. Lorsqu'ils évaluent la suffisance du temps à consacrer par un membre, les établissements devraient, à tout le moins, tenir compte des éléments suivants:
- le nombre de fonctions de directions exercées simultanément par le membre dans des entreprises financières et non financières, en tenant compte des éventuelles synergies lorsqu'elles sont exercées au sein du même groupe, y compris lorsque le membre agit pour le compte d'une personne juridique ou en tant que suppléant d'un membre de l'organe de direction;
 - la taille, la nature, l'échelle et la complexité des activités de l'entité dans laquelle le membre exerce une fonction de direction et, notamment, si l'entité est une entité hors de l'Union;

- c. la présence géographique du membre et la durée du trajet requis pour le rôle;
 - d. le nombre de réunions prévues pour l'organe de direction;
 - e. les fonctions de direction exercées simultanément par le membre dans des organismes ne poursuivant pas des objectifs principalement commerciaux;
 - f. les éventuelles réunions nécessaires avec notamment les autorités compétentes ou autres parties intéressées internes ou externes au-delà du programme officiel des réunions de l'organe de direction;
 - g. la nature du poste spécifique et des responsabilités du membre, y compris les rôles spécifiques, tels que directeur général, président ou membre d'un comité, que le poste occupé par le membre soit un poste exécutif ou non exécutif, et la nécessité pour ce membre d'être présent aux réunions des sociétés énumérées au point a) et de l'établissement;
 - h. d'autres activités externes professionnelles ou politiques, et toute autre fonction et activité pertinentes, tant dans le secteur financier qu'en dehors de celui-ci et tant au sein de l'UE que hors celle-ci;
 - i. l'initiation et la formation nécessaires;
 - j. toute autre fonction pertinente du membre que les établissements estiment nécessaire de prendre en considération lorsqu'ils réalisent 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'ABE¹².
44. Les établissements devraient consigner par écrit les rôles, les fonctions et les capacités requises des différents postes au sein de l'organe de direction ainsi que le temps à consacrer à ces fonctions pour chaque poste, en tenant également compte de la nécessité de consacrer suffisamment de temps à l'initiation et à la formation. À cette fin, les établissements de plus petite taille et moins complexes ne peuvent différencier le temps à consacrer qu'entre fonctions de direction exécutives et fonctions non-exécutives.
45. Les membres de l'organe de direction devraient être informés du temps à consacrer qui est requis pour l'exercice de leurs fonctions. Les établissements peuvent exiger du membre qu'il confirme qu'il peut consacrer ce temps nécessaire au rôle.
46. Les établissements devraient vérifier que les membres de l'organe de direction consacrent suffisamment de temps à l'exercice de leurs fonctions. La préparation pour les réunions, la

¹² Les données pour l'année 2015 figurent dans l'annexe de l'analyse d'impact des présentes orientations.

présence et la participation active des membres aux réunions de l'organe de direction sont autant d'indices de temps consacré.

47. L'établissement devrait également tenir compte de l'incidence des éventuelles absences prolongées de membres de l'organe de direction lorsqu'il évalue la suffisance du temps consacré par d'autres membres de l'organe de direction.
48. L'établissement devrait tenir un registre de tous les postes externes professionnels et politiques occupés par les membres de l'organe de direction. Ces registres devraient être actualisés à chaque fois qu'un membre notifie un changement à l'établissement et lorsque de tels changements sont portés à l'attention de l'établissement de quelque manière que ce soit. Lorsque surviennent de tels changements, susceptibles de réduire la capacité du membre de l'organe de direction de consacrer suffisamment de temps à l'exercice de ses fonctions, l'établissement devrait réévaluer la capacité du membre à respecter le temps à consacrer qui est requis pour son poste.

5. Calcul du nombre de fonctions de direction

49. Outre l'exigence de consacrer suffisamment de temps à l'exercice de leurs fonctions, les membres de l'organe de direction exerçant une fonction de direction dans un établissement ayant une importance significative devront respecter la limite des fonctions de direction prévue à l'article 91, paragraphe 3, de la directive 2013/36/UE.
50. Aux fins de l'article 91, paragraphe 3, de la directive 2013/36/UE, lorsqu'une fonction de direction comporte simultanément des responsabilités exécutives et non exécutives, la fonction de direction devrait être prise en compte comme fonction de direction exécutive.
51. Lorsque plusieurs fonctions de direction sont considérées comme une seule fonction de direction, comme prévu à l'article 91, paragraphe 4, de la directive 2013/36/UE ainsi qu'aux points 52 à 57, cette fonction de direction unique devrait être prise en compte comme une seule fonction de direction exécutive lorsqu'elle inclut au moins une fonction de direction exécutive; sinon, elle devrait être prise en compte comme une fonction de direction non exécutive.
52. Conformément à l'article 91, paragraphe 4, point a), de la directive 2013/36/UE, toutes les fonctions de direction exercées au sein du même groupe sont considérées comme une seule fonction.
53. Conformément à l'article 91, paragraphe 4, point b, ii), de la directive 2013/36/UE, toutes les fonctions de direction exercées dans des entreprises dans lesquelles l'établissement détient une participation qualifiée, mais qui ne sont pas des filiales comprises dans le même groupe, sont considérées comme une seule fonction. Cette fonction de direction unique dans des participations qualifiées est considérée comme une fonction de direction unique séparée, à

savoir, la fonction de direction exercée dans le même établissement et la fonction de direction unique dans sa participation qualifiée sont considérées comme deux fonctions de direction.

54. Lorsque plusieurs établissements au sein du même groupe détiennent des participations qualifiées, les fonctions de direction dans toutes les participations qualifiées devraient être considérées, compte tenu de la situation consolidée (sur la base du périmètre de consolidation comptable) de l'établissement, comme une seule fonction de direction séparée. Cette fonction de direction unique dans des participations qualifiées est considérée comme une seule fonction de direction séparée, à savoir, la fonction de direction unique considérée pour les fonctions de direction exercées dans des entités appartenant au groupe et la fonction de direction unique considérée pour les fonctions de direction exercées dans toutes les participations qualifiées du même groupe sont considérées ensemble comme deux fonctions de direction.
55. Lorsqu'un membre de l'organe de direction exerce des fonctions de direction dans différents groupes ou entreprises, toutes les fonctions de direction exercées au sein du même système de protection institutionnel, prévu à l'article 91, paragraphe 4, point b), i), de la directive 2013/36/UE, sont considérées comme une seule fonction de direction. Lorsque l'application des règles énoncées à l'article 91, paragraphe 4, point b), i), de la directive 2013/36/UE, concernant la prise en considération des fonctions de direction au sein du même système de protection institutionnel, produit un nombre de fonctions de direction uniques 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 de direction uniques au sein des groupes, le nombre inférieur de fonctions de direction uniques devrait être appliqué (par exemple, lorsque des fonctions de direction sont exercées au sein de deux groupes, dans les deux cas au sein d'entreprises membres et simultanément au sein d'entreprises non membres du même système de protection institutionnel, seules deux fonctions de direction uniques devraient être considérées).
56. Les fonctions de direction exercées dans des entités ne poursuivant pas des objectifs principalement commerciaux ne doivent pas être considérées lors du calcul du nombre de fonctions de direction au titre de l'article 91, paragraphe 3, de la directive. Cependant, ces activités devraient être considérées lors de l'évaluation du temps consacré par le membre concerné.
57. Les entités qui ne poursuivent pas d'objectifs principalement commerciaux comprennent, entre autres:
- a. des organisations caritatives;
 - b. d'autres organisations à but non lucratif; et
 - c. des 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

qu'elles n'exigent pas une gestion quotidienne de la part du membre de l'organe de direction.

6. Connaissances, compétences et expérience adéquates

58. Les membres de l'organe de direction devraient se tenir au courant des activités de l'établissement et des risques auxquels il est exposé, à un niveau en adéquation avec leurs responsabilités. Cela inclut une compréhension appropriée des domaines pour lesquels un membre n'est pas individuellement et directement responsable mais rend collectivement des comptes avec les autres membres de l'organe de direction.
59. Les membres de l'organe de direction devraient avoir une compréhension claire des dispositifs de gouvernance de l'établissement, de leurs rôle et responsabilités respectifs et, le cas échéant, de la structure du groupe et des éventuels conflits d'intérêts susceptibles d'en résulter. Les membres de l'organe de direction devraient être en mesure de contribuer à la mise en œuvre d'une culture et de valeurs d'entreprise et d'un comportement appropriés au sein de l'organe de direction et de l'établissement¹³.
60. À cet égard, l'évaluation de l'adéquation des connaissances, des compétences et de l'expérience devrait tenir compte de ce qui suit:
- a. le rôle et les fonctions du poste ainsi que les capacités requises;
 - b. les connaissances et les compétences acquises au moyen de l'éducation, de la formation et de la pratique;
 - c. l'expérience pratique et professionnelle acquise à des postes occupés antérieurement; et
 - d. les connaissances et les compétences acquises et démontrées par la conduite professionnelle du membre de l'organe de direction.
61. 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 du rôle et des fonctions du poste occupé par le membre de l'organe de direction.
62. Le niveau et le profil des études du membre et le rapport de ces études avec les services bancaires et financiers ou d'autres domaines pertinents devraient être pris en compte. Plus particulièrement, des études 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

¹³ Voir également les orientations de l'ABE sur la gouvernance interne: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

de l'information et des méthodes quantitatives peuvent, en général, être considérées comme pertinentes pour le secteur des services financiers.

63. 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. Une analyse plus approfondie de l'expérience pratique du membre devrait être menée, étant donné que les connaissances et les compétences acquises dans le cadre d'emplois antérieurs 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.
64. Lorsqu'ils évaluent les connaissances, les compétences et l'expérience d'un membre de l'organe de direction, les établissements devraient examiner l'expérience théorique et pratique se rapportant à ce qui suit:
- a. les marchés bancaires et les marchés financiers;
 - b. les exigences juridiques et le cadre réglementaire;
 - c. la planification stratégique, la compréhension de la stratégie d'entreprise ou du plan d'entreprise de l'établissement et de leur mise en œuvre;
 - d. la gestion des risques (détecter, évaluer, suivre, contrôler et atténuer les principaux types de risques auxquels l'établissement est exposé);
 - e. la comptabilité et l'audit;
 - f. l'évaluation de l'efficacité des dispositifs de l'établissement, garantissant une gouvernance, une surveillance et des contrôles efficaces; et
 - g. l'interprétation des informations financières de l'établissement, l'identification des principaux problèmes sur la base de ces informations et les contrôles et mesures appropriés.
65. Les membres de l'organe de direction dans sa fonction exécutive devraient avoir acquis une expérience pratique et professionnelle suffisante d'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 du membre. Lorsqu'ils évaluent l'expérience pratique et professionnelle acquise à des postes antérieurs, les établissements devraient plus particulièrement examiner ce qui suit:
- a. la nature du poste de direction occupé et son niveau hiérarchique;
 - b. la durée du 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.
66. Les membres de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance devraient être en mesure de remettre en cause de manière constructive les décisions et de surveiller efficacement l'organe de direction dans sa fonction exécutive. Les connaissances, les compétences et l'expérience adéquates pour exercer de manière efficace la fonction de surveillance peuvent avoir été acquises lors de postes académiques ou administratifs pertinents ou par le biais de la direction, la surveillance ou le contrôle d'établissements financiers ou autres entreprises.

7. Critères d'aptitude collective

67. L'organe de direction devrait être collectivement en mesure de comprendre les activités de l'établissement, y compris les principaux risques auquel il est exposé. Sauf mention contraire dans la présente section, ces critères devraient s'appliquer séparément à l'organe de direction dans sa fonction exécutive et à l'organe de direction dans sa fonction de surveillance.
68. Les membres de l'organe de direction devraient être collectivement en mesure de prendre des décisions appropriées en considérant le modèle d'entreprise, l'appétence au risque, la stratégie et les marchés dans lesquels l'établissement exerce ses activités.
69. Les membres de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance devraient être collectivement en mesure de remettre en cause de manière constructive et de suivre les décisions adoptées par l'organe de direction dans sa fonction exécutive.
70. Tous les domaines de connaissances requises pour l'exercice des activités de l'établissement devraient être couverts par l'organe de direction collectivement par une expertise suffisante parmi les membres de l'organe de direction. 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.
71. La composition de l'organe de direction devrait refléter les connaissances, les compétences et l'expérience nécessaires pour exercer ses responsabilités. Cela inclut une compréhension collective appropriée de la part de l'organe de direction des domaines pour lesquels les

membres rendent collectivement compte ainsi que les connaissances permettant de diriger et de surveiller l'établissement de manière efficace, y compris les aspects suivants:

- a. les activités de l'établissement et les principaux risques auxquels il est exposé;
 - b. chacune des activités significatives de l'établissement;
 - c. les domaines pertinents de compétence sectorielle/financière, y compris les marchés financiers et les marchés des capitaux, la solvabilité et les modèles;
 - 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 globaux, 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.
72. Alors que l'organe de direction dans sa fonction exécutive devrait posséder collectivement un niveau élevé de compétences de gestion, l'organe de direction dans sa fonction de surveillance devrait collectivement posséder suffisamment de compétences de gestion pour organiser ses fonctions de manière efficace et être en mesure de comprendre et de remettre en cause les pratiques de gestion appliquées et les décisions adoptées par l'organe de direction dans sa fonction exécutive.

8. Réputation, honnêteté et intégrité

73. Un membre de l'organe de direction devrait être considéré comme jouissant d'honorabilité et possédant honnêteté et intégrité en l'absence de raisons objectives et démontrables qui suggèrent le contraire, notamment en tenant compte des informations pertinentes disponibles sur les facteurs ou les situations énumérés aux points 74 à 78. 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.
74. Sans préjudice des éventuels droits fondamentaux, tous les antécédents judiciaires ou administratifs devraient être pris en compte pour évaluer l'honorabilité, l'honnêteté et

l'intégrité, en considérant le type de condamnation ou de mise en accusation, le rôle de la personne concernée, la peine imposée, le stade de la procédure judiciaire atteint et les éventuelles mesures de réinsertion mises en place. Le contexte factuel global, y compris les circonstances atténuantes, la gravité de toute infraction pertinente ou action administrative ou de surveillance, 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 quant au rôle du membre devraient être considérés. Tous les antécédents judiciaires ou administratifs pertinents devraient être pris en compte en considérant les délais de prescription applicables en vertu du droit national.

75. Sans préjudice de la présomption d'innocence applicable aux procédures pénales et des autres droits fondamentaux, les facteurs suivants devraient, à tout le 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 aux législations régissant les activités bancaire, financière, de valeurs mobilières, d'assurance ou concernant les marchés de valeurs mobilières ou les instruments financiers ou instruments de paiement, y compris les législations en matière de blanchiment de capitaux, de corruption, de manipulation de marché ou de délit d'initié et d'usure;
 - ii. les infractions liées à la malhonnêteté, la fraude ou au crime financier;
 - iii. les infractions fiscales; et
 - 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 pertinente actuelle ou passée adoptée par un organe réglementaire ou professionnel pour non-respect des dispositions pertinentes régissant les activités bancaire, financière, de valeur immobilières ou d'assurance.

76. 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 individuels¹⁴.

77. 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 en rapport avec leur incidence potentielle sur la réputation, l'intégrité et l'honnêteté du membre:

¹⁴ 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

- a. le fait d'être un débiteur défaillant (par exemple, avoir un dossier négatif auprès d'une société d'information financière fiable, 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 examinant en particulier toute procédure de faillite ou liquidation et 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, actions civiles en justice, procédures administratives ou pénales, investissements ou expositions et emprunts importants, dans la mesure où ils peuvent avoir une incidence significative sur la solidité financière du membre ou des entités détenues ou dirigées par le membre ou dans lesquelles le membre détient une participation significative.
78. Un membre de l'organe de direction devrait préserver des normes élevées d'intégrité et d'honnêteté. À tout le moins, les établissements devraient également considérer les facteurs suivants lorsqu'ils évaluent la réputation, l'honnêteté et l'intégrité:
- a. tout signe que la personne ne s'est pas montrée transparente, ouverte et coopérative dans ses interactions avec les autorités compétentes;
 - b. tout refus, révocation, annulation ou renvoi 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 autre 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 des membres de l'organe de direction, y compris des personnes qui dirigent effectivement les activités d'une entité; et
 - e. toute autre preuve suggérant que la personne agit de manière non conforme à des normes de conduite élevées.

9. Indépendance d'esprit et membres indépendants

9.1 Interaction entre indépendance d'esprit et le principe d'être indépendant

79. Lorsqu'ils évaluent l'indépendance des membres, les établissements devraient faire la différence entre la notion d'«indépendance d'esprit», applicable à tous les membres de l'organe de direction d'un établissement, et le principe d'«être indépendant», requis pour certains membres de l'organe de direction d'un établissement CRD 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'«être indépendant» à la section 9.3.

80. 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 requis de tout membre de l'organe de direction indépendamment de savoir si le membre est considéré comme «indépendant» conformément à la section 9.3. Tous les membres de l'organe de direction devraient participer activement à l'exercice de leurs fonctions et devraient être en mesure de prendre leurs propres décisions pertinentes, objectives et indépendantes, et de faire preuve de jugement lorsqu'ils exercent leurs fonctions et responsabilités.
81. «Être indépendant» signifie que le 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 CRD ou sa direction qui pourraient influencer le jugement objectif et équilibré du membre et réduire sa capacité de prendre des décisions de manière indépendante. Le fait qu'un membre est considéré comme «indépendant» ne signifie pas que le membre de l'organe de direction devrait automatiquement être considéré comme faisant preuve d'«indépendance d'esprit» étant donné que le membre pourrait ne pas posséder les aptitudes comportementales requises.

9.2 Indépendance d'esprit

82. Lorsqu'ils évaluent l'indépendance d'esprit prévue au point 80, les établissements devraient évaluer si les membres de l'organe de direction:
- a. possèdent les aptitudes comportementales nécessaires, y compris:
 - i. le courage, la conviction et la force d'évaluer efficacement et de remettre en cause les décisions proposées par d'autres membres de l'organe de direction;
 - ii. la capacité de poser des questions aux membres de l'organe de direction dans sa fonction exécutive; et
 - iii. la capacité de résister au conformisme de groupe;
 - b. sont influencés par des conflits d'intérêts dans une mesure qui porterait atteinte à leur capacité d'exercer leurs fonctions de manière indépendante et objective.
83. Lorsqu'ils évaluent les aptitudes comportementales requises d'un membre, prévues au point 82 a), les établissements devraient tenir compte de son comportement passé et actuel, notamment au sein de l'établissement.
84. Lorsqu'ils évaluent l'existence de conflits d'intérêts prévus au point 82 b), les établissements devraient identifier des conflits d'intérêts avérés ou potentiels conformément à la politique

en matière de conflits d'intérêts de l'établissement¹⁵ et évaluer leur caractère significatif. À tout le moins, les situations suivantes qui pourraient créer des conflits d'intérêts avérés ou potentiels devraient être examinées:

- a. intérêts économiques (par exemple, actions, autres droits de propriété et participations, participations et autres intérêts économiques 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. relations personnelles ou professionnelles avec les détenteurs de participations qualifiées dans l'établissement;
- c. relations personnelles ou professionnelles avec un membre du personnel de l'établissement ou des entités entrant dans le périmètre de consolidation prudentielle (par exemple, relations familiales étroites);
- d. autres emplois et emplois antérieurs dans le passé récent (par exemple, cinq ans);
- e. relations personnelles ou professionnelles avec des parties intéressées externes (par exemple, association avec des fournisseurs ou consultants ou autres prestataires de services significatifs);
- f. participation dans un organe ou propriété d'un organe ou d'une entité ayant des intérêts en conflit;
- g. influence politique ou relations politiques.

85. Tous les conflits d'intérêts avérés et potentiels au niveau de l'organe de direction devraient être communiqués, discutés, documentés, faire l'objet de décisions appropriées et être dûment gérés par l'organe de direction (c'est-à-dire, des mesures atténuantes nécessaires devraient être adoptées). Un membre de l'organe de direction devrait s'abstenir de voter sur tout sujet qui le place en situation de conflit d'intérêts¹⁶.

86. Les établissements devraient informer les autorités compétentes si un établissement a détecté un conflit d'intérêts qui peut avoir une incidence sur l'indépendance d'esprit d'un membre de l'organe de direction, y compris les mesures atténuantes adoptées.

87. La qualité d'actionnaire, de propriétaire ou de membre d'un établissement ou de titulaire de comptes privés ou d'emprunteur ou d'utilisateur d'autres services de l'établissement ou de

¹⁵ 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.

¹⁶ 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.

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.

9.3 Membres indépendants de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance d'un établissement CRD

88. La présence de membres indépendants, comme prévu au point 81, 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 CRD.
89. 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 CRD suivants devraient disposer d'un organe de direction dans sa fonction de surveillance qui inclut un nombre suffisant de membres indépendants:
 - i. établissements CRD ayant une importance significative;
 - ii. établissements CRD cotés en bourse;
 - b. les établissements CRD n'ayant pas d'importance significative et n'étant pas cotés en bourse devraient, en principe, 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 CRD entièrement détenus par un établissement CRD, notamment lorsque la filiale se trouve dans le même État membre que l'établissement CRD mère;
 - ii. d'établissements CRD n'ayant pas d'importance significative qui sont des entreprises d'investissement.
90. Dans le cadre de la responsabilité globale de l'organe de direction, les membres indépendants devraient jouer un rôle essentiel visant à renforcer l'efficacité des contre-pouvoirs au sein des établissements CRD en améliorant la surveillance de la prise de décisions par la direction et en garantissant que:

- a. les intérêts de tous les actionnaires, 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 dominance induite de certains membres de l'organe de direction représentant un groupe particulier ou une catégorie particulière d'actionnaires;
- b. aucun membre ou petit groupe de membres ne domine la prise de décisions; et
- c. les conflits d'intérêts entre l'établissement, ses unités opérationnelles, les autres entités entrant dans le périmètre comptable de consolidation et les parties intéressées externes, y compris les clients, sont gérés de manière appropriée.

91. Sans préjudice du point 92, dans les situations suivantes il est présumé qu'un membre de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance d'un établissement CRD est considéré comme «n'étant pas indépendant»:

- a. le membre détient ou a détenu un mandat de membre de l'organe de direction dans sa fonction exécutive 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 5 dernières années;
- b. le membre est un actionnaire qui contrôle l'établissement CRD, déterminé par référence aux cas énoncés à l'article 22, paragraphe 1, de la directive 2013/34/UE, ou représente les intérêts d'un actionnaire qui le contrôle, y compris lorsque le propriétaire est un État membre ou un autre organisme public;
- c. le membre a une relation financière ou commerciale significative avec l'établissement CRD;
- d. le membre est un employé d'un actionnaire qui contrôle l'établissement CRD ou est associé de quelque manière que ce soit avec un actionnaire qui contrôle l'établissement CRD;
- e. le membre est employé par quelque entité que ce soit 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 dans l'établissement CRD ou dans une autre entité entrant dans son périmètre de consolidation prudentielle, rendant directement de compte uniquement à l'organe de direction, et la période écoulée entre la fin de cet emploi et le mandat au sein de l'organe de direction est inférieure à 3 ans;
 - g. le membre a été, au cours d'une période de 3 ans, le mandant d'un conseiller professionnel significatif, un auditeur externe ou un conseiller significatif de l'établissement CRD 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 CRD ou d'une autre entité entrant dans son périmètre de consolidation prudentielle ou avait une autre relation commerciale significative ou est un cadre supérieur d'un fournisseur significatif, d'un client ou d'une entité commerciale ayant une relation commerciale significative ou est directement ou indirectement associé à un fournisseur significatif, un client ou une entité commerciale ayant une relation commerciale significative;
 - i. le membre reçoit, outre la rémunération pour son rôle et la rémunération dans le cadre de son emploi conformément au point e), des honoraires ou autres prestations significatifs de la part de l'établissement CRD 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 exécutive de l'établissement CRD ou d'une autre entité entrant dans son périmètre de consolidation prudentielle ou une personne dans une situation visée aux points a) à h).
92. Le simple fait de relever d'une ou de plusieurs des situations visées au point 91 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 91, l'établissement CRD peut démontrer à l'autorité compétente que le membre devrait néanmoins être considéré comme indépendant. À cette fin, les établissements CRD devraient être en mesure de justifier à l'autorité compétente les raisons pour lesquelles la capacité du membre d'exercer un jugement objectif et équilibré et de prendre des décisions de manière indépendante n'est pas affectée par la situation.
93. Aux fins du point 92, les établissements CRD devraient considérer que le fait d'être actionnaire, titulaire de comptes privés ou emprunteur ou utilisateur d'autres services d'un

établissement CRD, sauf dans les cas explicitement énumérés dans cette section, ne devrait pas mener à une situation où le membre est considéré comme non indépendant, dès lors 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 de l'ABE sur la gouvernance interne.

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

10. Fixer des objectifs d'initiation et de formation

94. Les établissements devraient prévoir l'initiation des membres de l'organe de direction afin de faciliter une compréhension claire de leur part de la structure, du modèle d'entreprise, du profil de risque et des dispositifs de gouvernance de l'établissement ainsi que du rôle du(des) membre(s) dans celui-ci et prévoir des programmes de formation pertinents généraux et adaptés sur mesure, le cas échéant. La formation devrait également les sensibiliser aux bienfaits 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.
95. 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.
96. Lorsque les membres nommés à l'organe de direction sont tenus de répondre à un aspect particulier des exigences de connaissances et de compétences, la formation et l'initiation pour ces membres devraient viser à combler les lacunes recensées dans un délai approprié, si possible avant la prise de fonctions effective ou sinon aussitôt que possible après la prise de fonctions effective. En tout état de cause, un membre devrait répondre à toutes les exigences de connaissances et de compétences prévues à la section 6 au plus tard un an après la prise de ses fonctions. Le cas échéant, l'établissement devrait fixer une période à l'issue de laquelle la prise de mesures nécessaires devrait être achevée et en informer l'autorité compétente. Les membres de l'organe de direction devraient conserver et approfondir les connaissances et les compétences nécessaires pour exercer leurs responsabilités.

11. Politique d'initiation et de formation

97. 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.
98. 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 garantir l'aptitude du membre et sa capacité à satisfaire aux exigences de son rôle. Lorsqu'il détermine les ressources humaines et financières requises afin de prévoir des politiques et des procédures efficaces en matière d'initiation et de formation pour les membres de l'organe de direction, l'établissement devrait tenir compte des évaluations comparatives pertinentes disponibles dans le secteur, par exemple en rapport avec le budget de formation disponible et les jours de formation dispensés, y compris les résultats de l'évaluation comparative fournis par l'ABE.¹⁷
99. 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 à tout le moins prévoir ce qui suit:
- a. les objectifs d'initiation et de formation pour l'organe de direction, fixés séparément pour la fonction exécutive et 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 leur responsabilités spécifiques et leur participation à des comités;
 - 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 dans le cadre duquel tout membre de l'organe de direction peut demander une initiation ou une formation.
100. Lors de l'élaboration de la politique, l'organe de direction ou le comité de nomination, lorsqu'il a été instauré, devraient considérer les informations fournies par la fonction des ressources humaines et la fonction responsable du budget et de l'organisation de la formation, ainsi que les fonctions de contrôle interne pertinentes, le cas échéant.
101. Les établissements devraient mettre en place un processus permettant de recenser les domaines dans lesquelles une formation est requise, tant pour l'organe de direction collectivement que pour des membres individuels de l'organe de direction. Les domaines

¹⁷ Dans l'annexe de l'analyse d'impact des présentes orientations figurent 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.

d'activités et les fonctions internes pertinents, y compris les fonctions de contrôle interne, devraient participer de manière appropriée à l'élaboration du contenu des programmes d'initiation et de formation.

102. Les politiques et les procédures ainsi que les programmes de formation devraient être actualisés, en tenant compte des changements en matière de gouvernance, des modifications stratégiques, des nouveaux produits et autres modifications pertinentes ainsi que des modifications de la législation applicable et de l'évolution des marchés.
103. Les établissements devraient mettre en place un processus d'évaluation afin de réexaminer l'exécution et la qualité de l'initiation et de la formation dispensées et de garantir le respect des politiques et procédures en matière d'initiation et de formation.

Titre V – Diversité au sein de l'organe de direction

12. Objectifs de la politique en matière de diversité

104. Conformément à l'article 91, paragraphe 10, de la directive 2013/36/UE, tous les établissements devraient posséder et mettre en œuvre une politique favorable à la diversité au sein de l'organe de direction, afin de promouvoir la diversité de l'ensemble des membres. La politique devrait viser à attirer un vaste ensemble de qualités et de compétences lors du recrutement des membres de l'organe d'exécution, afin d'obtenir une variété de points de vue et d'expériences et de faciliter l'expression d'opinions indépendantes et la prise de décisions pertinentes au sein de l'organe de direction.
105. La politique en matière de diversité devrait, à tout le moins, faire référence aux aspects suivants de la diversité: diplômes et parcours professionnel, sexe, âge et, en particulier, pour les établissements opérant au niveau international, origine géographique, sauf si l'inclusion de l'aspect de l'origine géographique est illégale en vertu de la législation de l'État membre. Pour les établissements ayant une importance significative, la politique en matière de diversité devrait inclure un objectif quantitatif concernant la représentation du sexe sous-représenté au sein de l'organe de direction. Les établissements ayant une importance significative devraient quantifier la participation-cible du sexe sous-représenté et définir une période appropriée au cours de laquelle l'objectif devrait être atteint et la manière dont il sera atteint. L'objectif devrait être fixé pour l'organe de direction collectivement, mais il peut être ventilé entre la fonction exécutive et la fonction de surveillance, lorsque la taille de l'organe de direction est suffisamment importante. Dans tous les autres établissements, notamment lorsque l'organe de direction a moins de cinq membres, l'objectif peut être exprimé de manière qualitative.

106. 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 pertinents¹⁸.
107. La politique en matière de diversité peut inclure la représentation des employés au sein de l'organe de direction afin d'ajouter les connaissances et l'expérience pratiques quotidiennes du fonctionnement interne de l'établissement.
108. Les établissements ayant une importance significative devraient également documenter, dans le cadre du réexamen annuel de la composition de l'organe de direction, leur respect des objectifs fixés. Si des objectifs de diversité n'ont pas été atteints, les établissements ayant une importance significative devraient en documenter les raisons, les mesures qui seront adoptées et le délai dans lequel les mesures devront être adoptées, afin de garantir que les objectifs de diversité seront atteints.
109. Afin de rendre possible la diversité de l'ensemble des candidats aux postes de l'organe de direction, les établissements devraient mettre en œuvre une politique en matière de diversité pour le personnel, comprenant des aspects de planification de carrière et des mesures visant à garantir l'égalité de traitement et des chances pour le personnel des deux sexes.

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

13. Politique en matière d'aptitude

110. Conformément à l'article 88, paragraphe 1, de la directive 2013/36/UE, l'organe de direction définit, supervise et rend compte de la mise en œuvre de dispositifs de surveillance 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 la politique devraient fonctionner pleinement comme prévu. Cela signifie également que l'organe de direction de l'établissement devrait adopter – sans préjudice de l'éventuelle approbation requise de la part des actionnaires – et maintenir une politique en matière d'évaluation de l'aptitude des membres de l'organe de direction.

¹⁸ 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>

111. 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.
112. Toute modification de la politique en matière d'aptitude devrait également être approuvée par l'organe de direction, sans préjudice de l'éventuelle approbation requise de la part des actionnaires. L'adoption de la politique et les éventuelles modifications apportées devraient être documentées (par exemple, dans le procès-verbal des réunions pertinentes).
113. La politique devrait être claire, bien documentée et transparente pour l'ensemble du personnel au sein de l'établissement. Lorsqu'il élabore la politique, l'organe de direction peut demander et tenir compte des informations d'autres comités internes, notamment le comité de nomination, lorsqu'il a été instauré, et d'autres fonctions internes, telles que les fonctions juridique, de ressources humaines ou de contrôle.
114. Les fonctions de contrôle interne¹⁹ devraient fournir des informations utiles à l'élaboration de la politique en matière d'aptitude conformément à leurs rôles. Plus particulièrement, la fonction de vérification de la conformité devrait analyser la manière dont la politique en matière d'aptitude affecte le respect par l'établissement de la législation, des règlements, des politiques et procédures internes et elle devrait signaler les risques de non-conformité et les problèmes de non-conformité identifiés à l'organe de direction.
115. La politique devrait inclure des principes concernant la sélection, le suivi et la planification de la succession des membres de l'organe de direction ainsi que la reconduction de membres actuels et elle devrait prévoir, à tout le moins, ce qui suit:
- a. le processus de sélection, de nomination, de reconduction et de planification de la succession des membres de l'organe de direction et la procédure interne applicable pour évaluer l'aptitude d'un membre y compris la fonction interne responsable d'apporter son soutien à l'évaluation (par exemple, les ressources humaines);
 - b. les critères à utiliser pour l'évaluation, lesquels 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 ayant une importance significative et l'objectif concernant le sexe sous-représenté au sein de l'organe de direction seront pris en compte dans le cadre du processus de sélection;
 - d. les voies de communication avec les autorités compétentes; et
 - e. la manière dont l'évaluation devrait être documentée.

¹⁹ Voir également les orientations de l'ABE sur la gouvernance interne: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

116. Les établissements CRD devraient également inclure dans leur politique en matière d'aptitude les processus concernant la sélection et la nomination des titulaires de postes clés. La politique en matière d'aptitude pourrait indiquer, sur la base d'une approche fondée sur les risques, les postes que l'établissement CRD pourrait 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.
117. L'organe de direction dans sa fonction de surveillance et, lorsqu'il a été instauré, le comité de nomination devraient suivre 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 de nomination, 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

118. Conformément à l'article 109, paragraphes 2 et 3, de la directive 2013/36/UE, l'établissement CRD consolidant devrait garantir la mise en œuvre et le respect d'une politique à l'échelle du groupe pour évaluer l'aptitude des membres de l'organe de direction et des titulaires de postes clés dans toutes les filiales entrant dans le périmètre de consolidation prudentielle, y compris celles ne relevant pas de la directive 2013/36/UE.
119. La politique devrait être adaptée à la situation particulière des établissements CRD faisant partie du groupe et des filiales incluses dans le périmètre de consolidation prudentielle 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 interagir et échanger des informations pour évaluer l'aptitude, le cas échéant.
120. L'établissement CRD consolidant devrait garantir que l'évaluation de l'aptitude respecte toutes les exigences particulières dans quelque juridiction pertinente que ce soit. En ce qui concerne les établissements et les entités d'un groupe se trouvant 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.
121. L'établissement CRD consolidant devrait garantir que les filiales établies dans des pays tiers entrant dans le périmètre de consolidation prudentielle ont mis en œuvre la politique du groupe de manière cohérente et de façon à respecter les exigences énoncées aux articles 74, 88 et 91 de la directive 2013/36/UE, à condition que cela ne soit pas illégal selon la législation du pays tiers.
122. Les exigences en matière d'aptitude énoncées à la directive 2013/36/UE et aux 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'UE 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 dans la mesure où cela n'est pas contraire aux exigences énoncées à la réglementation pertinente nationale ou de l'UE, y compris les présentes orientations.

123. 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 de manière conforme à l'ensemble des exigences particulières au titre de la législation nationale.

15. Le comité de nomination et ses fonctions²⁰

124. Les établissements ayant une importance significative doivent disposer d'un comité de nomination chargé des responsabilités et possédant les ressources visées à l'article 88, paragraphe 2, de la directive 2013/36/UE.
125. Les membres du comité de nomination devraient posséder les connaissances, l'expertise et l'expérience collectives adéquates en rapport avec les activités de l'établissement, afin d'être en mesure d'évaluer le caractère approprié de la composition de l'organe de direction, y compris recommander des candidats aptes à occuper des sièges vacants au sein de l'organe de direction.
126. Lorsqu'un comité de nomination n'est pas 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 de nomination n'est pas 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.
127. Le comité de nomination, 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 autres fonctions internes compétentes, si cela est nécessaire.
128. 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 à l'organe de direction

²⁰ 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>

de compétence en ce qui concerne le processus de sélection et de nomination d'un quelconque de ses membres.

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

129. Sans préjudice du droit national des sociétés, l'organe de direction devrait avoir un nombre de membres adéquat et une composition appropriée et devrait être nommé pour une période appropriée. Les nominations en vue d'une reconduction ne devraient avoir lieu qu'après avoir considéré le résultat de l'évaluation de la performance du membre au cours de son précédent mandat.
130. L'aptitude de tous les membres de l'organe de direction devrait être avérée. Sans préjudice de l'élection de membres représentant les employés, l'organe de direction devrait recenser et sélectionner des membres qualifiés et expérimentés et garantir une planification de la succession appropriée pour l'organe de direction, cohérente avec toutes les exigences juridiques en matière de composition, de nomination ou de succession de l'organe de direction.
131. 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 de nomination devraient contribuer activement à la sélection de candidats aux postes vacants de l'organe de direction en coopération avec la fonction de ressources humaines et ils devraient:
- a. préparer une description des rôles et des capacités 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.
132. La décision de recrutement devrait, le cas échéant, tenir compte d'une liste restreinte de présélection de candidats satisfaisant aux critères d'aptitude en tenant compte des objectifs de diversité énoncés dans la politique de l'établissement en matière de diversité et des exigences prévues au titre V des présentes orientations. La décision devrait tenir compte du fait qu'un organe de direction plus diversifié favorise la remise en cause de manière constructive et la discussion sur la base de points de vue différents. Toutefois, les établissements ne devraient pas recruter des 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.

133. Le membre de l'organe de direction devrait être conscient de la culture, des valeurs, des comportements et de la stratégie associés à l'établissement et à son organe de direction, si possible, avant sa prise de fonctions.
134. 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 de l'établissement pour traiter des absences ou des départs soudains ou inattendus de membres de l'organe de direction, en incluant d'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. Exigences communes de l'évaluation de l'aptitude individuelle et collective des membres de l'organe de direction

135. Sauf disposition contraire dans les présentes orientations, l'organe de direction dans sa fonction de surveillance ou, lorsqu'il a été instauré, le comité de nomination 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, comité des risques et d'audit) et fonctions internes (par exemple, 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.
136. Par dérogation au point 135, les évaluations individuelles et collective de l'aptitude peuvent être réalisées après la nomination du membre dans l'un 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 des membres de l'organe de direction à l'assemblée des actionnaires, ou autre assemblée équivalente, lesquels ont été proposés par l'établissement ou par l'organe de direction, par exemple système de liste;
 - b. une évaluation exhaustive de l'aptitude avant la nomination d'un membre pourrait perturber le bon fonctionnement de l'organe de direction, y compris dans les situations suivantes:
 - i. lorsque la nécessité de remplacer des membres survient de manière soudaine ou inattendue, par exemple décès d'un membre; et

- ii. lorsqu'un membre est révoqué parce qu'il ne satisfait plus aux exigences d'aptitude.

137. 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 détectées affectant l'aptitude individuelle ou collective des membres de l'organe de direction.

138. Lorsque des membres sont nommés par l'assemblée générale des actionnaires et lorsque 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 différentes compositions alternatives de l'organe de direction qui peuvent être présentées aux actionnaires.

139. Lorsque, dans les cas dûment justifiés visés au point 136, des membres sont nommés par les actionnaires avant l'évaluation de l'aptitude, la nomination devrait dépendre de 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 aussitôt 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 et de la nécessité de nommer d'autres membres.

140. Les établissements devraient veiller à ce que les actionnaires aient pleinement accès aux informations pertinentes et pratiques concernant l'obligation d'aptitude continue des membres de l'organe de direction et de l'organe de direction collectivement. Les informations fournies aux actionnaires concernant l'aptitude de l'organe de direction et de ses membres devraient permettre aux actionnaires d'adopter des décisions éclairées et de faire face aux éventuelles faiblesses dans la composition de l'organe de direction ou de ses membres individuels.

141. Lorsque certains membres sont nommés par l'organe de direction, ces évaluations devraient être réalisées avant qu'ils exercent effectivement leurs fonctions. Dans les cas dûment justifiés visés au point 136, l'évaluation de l'aptitude peut être réalisée après la nomination du membre. Cette évaluation devrait être réalisée aussitôt que possible et au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la date de la nomination.

142. 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 recensées dans la composition globale de l'organe de direction ou de ses comités ne devraient pas nécessairement conduire à la

conclusion qu'un membre particulier ne satisfait pas individuellement aux exigences d'aptitude.

143. Les établissements devraient documenter les résultats de leur évaluation de l'aptitude, et en particulier des éventuelles faiblesses détectées entre l'aptitude individuelle et collective nécessaire et celle avérée des membres de l'organe de direction, ainsi que les mesures à adopter afin de surmonter ces carences.

144. 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 de la part de l'établissement de la composition collective de l'organe de direction conformément aux procédures définies visées à la section 23. Cela devrait inclure la documentation et les informations figurant à l'annexe III²¹.

145. 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, ces informations peuvent être limitées aux changements pertinents.

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

146. Les établissements devraient exiger que les membres de l'organe de direction démontrent leur aptitude en fournissant, à tout le moins, la documentation requise par les autorités compétentes pour évaluer l'aptitude, conformément au titre VIII et à l'annexe III des présentes orientations.

147. Dans le cadre de l'évaluation de l'aptitude individuelle d'un membre de l'organe de direction, les établissements devraient:

- a. collecter des informations sur l'aptitude du membre par le biais de canaux et instruments divers (par exemple, diplômes et certificats, lettres de recommandation, CV, entretiens, questionnaires);
- b. collecter des informations sur la réputation, l'intégrité et l'honnêteté ainsi que l'indépendance d'esprit de la personne soumise à l'évaluation;

²¹ 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/rts/160714-rts-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>. Voir également le document de consultation sur le projet de normes techniques de réglementation sur l'agrément publié par l'ABE.

- c. demander à la personne soumise à l'évaluation de vérifier l'exactitude des informations fournies et de fournir une preuve d'information, si nécessaire;
 - d. demander à la personne soumise à l'évaluation de déclarer les éventuels conflits d'intérêts avérés et potentiels;
 - e. confirmer, dans la mesure du possible, l'exactitude des informations fournies par la personne soumise à l'évaluation;
 - f. évaluer au sein de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance ou, lorsqu'il a été instauré, du comité de nomination, les résultats de l'évaluation; et
 - g. si nécessaire, adopter des mesures correctives afin de garantir l'aptitude individuelle des membres de l'organe de direction conformément à la section 22.
148. 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.
149. Les établissements devraient documenter une description du poste pour lequel l'évaluation a été réalisée, y compris le rôle de ce poste au sein de l'établissement, et devraient indiquer les résultats de l'évaluation de l'aptitude par rapport aux critères suivants:
- a. temps suffisant consacré;
 - b. respect par les membres de l'organe de direction détenant une fonction de direction dans un établissement ayant une importance significative de la limite du cumul des fonctions de direction, conformément à l'article 91, paragraphe 3, de la directive 2013/36/UE;
 - c. connaissances, compétences et expérience suffisantes;
 - d. réputation, honnêteté et intégrité; et
 - e. indépendance d'esprit.

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

150. 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 exécutive et dans sa fonction de surveillance. L'évaluation de l'aptitude collective devrait produire une comparaison entre, d'une part, la composition avérée de l'organe de direction et les connaissances, les compétences et l'expérience collectives avérées de l'organe de

direction et, d'autre part, l'aptitude collective requise, conformément à l'article 91, paragraphe 7, de la directive 2013/36/UE.

151. 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.
152. Lorsqu'ils évaluent l'aptitude d'un membre individuel de l'organe de direction, les établissements devraient, dans le même délai, évaluer également 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 adéquate²². En particulier, ils devraient évaluer les connaissances, les compétences et l'expérience que la personne apporte à l'aptitude collective de l'organe de direction.

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 qui a donné lieu à une réévaluation ainsi que de son incidence sur l'aptitude avérée ou requise.
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 de nomination, 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 informations fournies par les 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, y compris si l'organe de direction a agi au mieux des intérêts de l'établissement;

²² Concernant la composition des comités, voir également les orientations de l'ABE sur la gouvernance interne.

- 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 des 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 de 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 et leurs modifications;
- 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 imposant que la prise de décisions ne soit pas dominée par un membre ou un petit groupe de membres et le respect de la part des membres de l'organe de direction de la politique en matière de conflits d'intérêts;
- h. la mesure dans laquelle la composition de l'organe de direction a atteint les objectifs fixés dans la politique de l'établissement en matière de diversité conformément au titre V; et
- i. les événements qui peuvent avoir une incidence significative sur l'aptitude individuelle ou collective des membres de l'organe de direction, y compris les modifications du modèle d'entreprise, des stratégies et de l'organisation de l'établissement.

155. Les établissements ayant une importance significative devraient effectuer 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 qui l'a déclenchée; cela signifie que lorsque certains aspects n'ont pas changé, ceux-ci peuvent ne pas être évalués.

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

157. L'organe de direction dans sa fonction de surveillance ou, lorsqu'il a été instauré, le comité de nomination devrait faire rapport du résultat de l'évaluation de l'aptitude collective à l'organe de direction, même si aucune modification de sa composition ou autre mesure n'est

recommandée. Les recommandations peuvent inclure, à titre indicatif, la formation, le changement de processus, des mesures visant à atténuer les conflits d'intérêt, la nomination de membres supplémentaires ayant une compétence particulière et le remplacement de membres de l'organe de direction.

158. L'organe de direction dans sa fonction d'exécution devrait prendre acte du rapport et décider de quelles 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 de nomination et, si des recommandations ne sont pas adoptées, en documenter les raisons sous-jacentes.
159. Les établissements devraient informer l'autorité compétente si des réévaluations dues à des modifications significatives ont eu lieu. Les établissements ayant une importance significative devraient informer l'autorité compétente, au moins une fois par an, des éventuelles réévaluations de l'aptitude collective.
160. Les établissements devraient documenter les réévaluations, y compris leur résultat et les éventuelles mesures adoptées suite à la réévaluation. Les établissements devraient présenter la documentation justifiant la réévaluation, à la demande de l'autorité compétente.
161. 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 tarder, y compris des mesures envisagées ou adoptées par l'établissement afin de remédier à la situation.

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

162. La fonction responsable au sein d'un établissement CRD devrait réaliser l'évaluation de l'aptitude des titulaires de postes clés avant leur nomination et devrait faire rapport des résultats de l'évaluation à la fonction investie du pouvoir de nomination et à l'organe de direction. Les établissements CRD ayant une importance significative, visés au point 171, 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.
163. Si l'évaluation réalisée par un établissement CRD conclut qu'un titulaire de poste clé ne satisfait pas aux exigences d'aptitude, l'établissement CRD devrait soit ne pas nommer la personne soit adopter des mesures appropriées afin de garantir le fonctionnement approprié 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 telles informations de la part de tous les établissements CRD et pour tous les titulaires de postes clés.

164. Lorsqu'une évaluation réalisée par une autorité compétente est également requise, les établissements CRD devraient adopter les mesures nécessaires (par exemple, en prévoyant 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 révoquer du poste le titulaire du poste clé, si l'évaluation de l'autorité compétente conclut qu'il ne satisfait pas aux exigences d'aptitude pour ce poste.

22. Mesures correctives adoptées par les établissements

165. Si l'évaluation ou la réévaluation réalisée par un établissement conclut qu'une personne ne satisfait pas aux exigences lui permettant d'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 en ce qui concerne les connaissances, les compétences et l'expérience des membres, l'établissement devrait adopter des mesures correctives appropriées afin de surmonter ces carences en temps utile.
166. Si l'évaluation ou la réévaluation réalisée par un établissement conclut que l'organe de direction ne satisfait pas collectivement aux exigences d'aptitude, l'établissement devrait adopter des mesures correctives appropriées en temps utile.
167. Lorsqu'un établissement adopte 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 l'accès d'un établissement à son activité, de telles mesures devraient être mises en œuvre avant l'octroi de l'agrément.²³
168. Les mesures correctives appropriées peuvent inclure, à titre indicatif: adapter les responsabilités entre membres de l'organe de direction; remplacer certains membres; recruter des membres supplémentaires; des 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 l'aptitude individuelle et collective de l'organe de direction.
169. En tout état de cause, les autorités compétentes devraient être informées sans tarder de toute carence significative recensée concernant l'un des membres de l'organe de direction et la composition collective de l'organe de direction. Les établissements ayant une importance significative devraient également informer les autorités compétentes des lacunes détectées concernant les responsables de fonctions de contrôle interne et le directeur financier,

²³ Voir note de bas de page 28.

lorsqu'ils ne font pas partie de l'organe de direction. Les informations devraient inclure les mesures adoptées ou envisagées afin de surmonter ces carences et le délai de leur mise en œuvre.

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

23. Procédures d'évaluation des autorités compétentes

170. 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 d'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 par le membre pourrait conduire à la nécessité de révoquer de l'organe de direction un membre 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.
171. 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 consolidant ayant une importance significative;
 - b. les établissements CRD ayant une importance significative 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 ne faisant pas partie d'un groupe.
172. 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 visés au point 171, 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 reconduits de l'organe de direction sont réévalués par l'autorité compétente conformément aux points 24, b), ii), et 32, b), ii), lorsqu'une réévaluation est nécessaire.

173. Les autorités compétentes devraient garantir que leurs procédures de surveillance leur permettent de traiter en temps utile des cas de non-conformité.
174. Dans le cadre des procédures de surveillances susvisées, les établissements devraient être tenus d'informer sans tarder 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 l'autorité compétente évalue 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 l'autorité compétente évalue l'aptitude après la nomination, deux semaines après la nomination et devraient y inclure la totalité de la documentation et des informations figurant à l'annexe III.
175. Dans les cas dûment justifiés visés au point 136, les établissements devraient être tenus de fournir la totalité de la documentation et des informations figurant à l'annexe III avec la notification à l'autorité compétente dans un délai d'un mois à compter de la nomination du membre.
176. Les établissements CRD ayant une importance significative, 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 171 et 172, devraient notifier aux autorités compétentes la nomination de ces fonctions sans tarder et au plus tard dans un délai de deux semaines à compter de leur nomination. Les établissements CRD ayant une importance significative devraient être tenus de fournir la totalité de la documentation et des informations figurant à l'annexe III, le cas échéant, avec la notification.
177. 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 171 et, s'ils sont recensés sur la base d'une approche fondée sur les risques, des autres titulaires de postes clés dans des 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.
178. Les autorités compétentes devraient fixer une période maximale pour leur évaluation de l'aptitude laquelle ne devrait pas dépasser les quatre mois à compter de la date à laquelle l'établissement fournit les notifications visées aux points 174 à 176. Lorsqu'une autorité compétente constate que des documents et des informations supplémentaires sont nécessaires pour compléter l'évaluation, cette période peut être suspendue à partir du moment où l'autorité compétente demande les documents et informations supplémentaires nécessaires pour compléter l'évaluation jusqu'à la réception de ces documents et informations. Les documents et informations nécessaires devraient inclure les documents qui

doivent être demandés ou les auditions qui doivent être réalisées dans le cadre des procédures administratives, en cas d'intention d'adopter une décision négative.

179. 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 permettant l'accès à l'activité, la période maximale ne devrait pas dépasser les six mois à compter de la réception de la demande ou, lorsque la demande est incomplète, les six mois à compter de la réception de tous les renseignements nécessaires à l'adoption de la décision²⁴.
180. 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 la documentation et les informations par rapport aux notions définies au titre III, le cas échéant.
181. L'évaluation de l'aptitude individuelle et collective des membres de l'organe de direction devrait être réalisée sur une base continue par les autorités compétentes dans le cadre de leur activité de surveillance continue. Les autorités compétentes devraient garantir que les établissements effectuent des réévaluations nécessaires au titre des sections 1 et 2. Si la réévaluation de l'aptitude par une autorité compétente est déclenchée par une réévaluation de la part d'un établissement, cette autorité compétente devrait notamment tenir compte des circonstances qui ont déclenché la réévaluation par l'établissement. Plus particulièrement, les autorités compétentes devraient réévaluer l'aptitude individuelle ou collective des membres de l'organe de direction à chaque fois que des faits nouveaux significatifs ou des preuves nouvelles significatives sont révélés au cours de la surveillance continue.
182. Pour les établissements ayant une importance significative, les autorités compétentes devraient réaliser des entretiens, le cas échéant, aux fins des évaluations de l'aptitude. Des entretiens peuvent également être menés pour d'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 pour lequel l'évaluation est réalisée.
183. Le cas échéant, la procédure d'entretien peut également servir pour 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.
184. Les autorités compétentes peuvent assister à des réunions ou organiser des réunions avec l'établissement, y compris avec certains ou tous les membres de son organe de direction ou les titulaires de postes clés, ou participer en tant qu'observateurs à des réunions de l'organe de direction afin d'évaluer le fonctionnement efficace de l'organe de direction. La fréquence de ces réunions devrait être fixée sur la base d'une approche fondée sur les risques.

²⁴ Voir note de bas de page 28.

185. La violation d'une exigence prudentielle ou autre exigence réglementaire par un établissement peut, dans certains cas, étayer une constatation de la part de l'autorité compétente selon laquelle une personne ne satisfait plus aux exigences d'aptitude. Par exemple, l'autorité compétente peut constater, dans le respect de la légalité, qu'une personne n'a pas adopté les mesures que, compte tenu de sa position, elle aurait dû raisonnablement adopter afin d'éviter la violation, d'y remédier ou de la faire cesser.

24. Décision de l'autorité compétente

186. 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 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 la période maximale visée au point 178 ou, si la période a été suspendue, dans une période maximale de six mois à compter du commencement de cette période.

187. Dans les cas visés au point 179, 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 adoptée dans les douze mois à compter de la réception de la demande.

188. 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 être un membre de l'organe de direction ou un titulaire de poste clé, parce que l'aptitude de la personne n'a pas été suffisamment démontrée, soit adopter une décision négative.

189. 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 ou ne pas approuver la nomination de cette personne, sauf s'il peut être remédié aux carences et si celles-ci peuvent être surmontées par d'autres mesures adoptées par l'établissement.

190. Les autorités compétentes devraient informer les établissements au moins des décisions négatives adoptées aussitôt que possible. Si prévu par la législation nationale ou dans le cadre de la procédure de surveillance de l'autorité compétente, une décision positive peut être considérée comme ayant été adoptée tacitement, lorsque la période maximale pour l'évaluation, visée au point 178, est arrivée à échéance et l'autorité compétente n'a pas adopté de décision négative.

191. L'autorité compétente, considérant les mesures déjà adoptées par l'établissement, devrait adopter les mesures appropriées pour remédier aux carences recensées et fixer un délai pour la mise en œuvre de ces mesures, y compris:

- 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 qu'il remplace certain 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. révoquer le membre de l'organe de direction, lorsque l'autorité compétente dispose de l'autorité légale requise, ou prendre toute autre mesure équivalente;
- f. le cas échéant, imposer des sanctions administratives ou autres mesures administratives (par exemple, formuler des obligations, des recommandations ou des conditions particulières), y compris retirer l'agrément de l'établissement, en dernier ressort.

192. 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 ayant une importance significative.

25. Coopération entre autorités compétentes

193. Les autorités compétentes devraient fournir l'une à l'autre, tout en respectant la législation applicable en matière de protection des données, les informations dont elles disposent sur tout membre de l'organe de direction ou titulaire de poste clé pour la réalisation d'une évaluation de l'aptitude. Les informations devraient également inclure la justification de la décision adoptée concernant l'aptitude de cette personne. À cette fin, 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 en vue:

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

194. Les autorités compétentes peuvent prendre en considération les résultats de l'évaluation de l'aptitude réalisée par d'autres autorités compétentes concernant des membres de

l'organe de direction ou des titulaires de postes clés et demander les informations nécessaires à d'autres autorités compétentes à cet effet. Les autorités compétentes qui reçoivent de telles demandes devraient, si possible, fournir les informations disponibles pertinentes sur l'aptitude des personnes aussitôt que possible afin de permettre à l'autorité compétente requérante de respecter le délai fixé pour l'évaluation prévu au point 178. Les informations fournies devraient comprendre le résultat de l'évaluation de l'aptitude, les éventuelles carences recensées, les mesures adoptées en vue de 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 pertinent.

195. Dans le cadre de leur évaluation de l'aptitude, les autorités compétentes devraient tenir compte des informations disponibles dans les banques 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 cinq dernières années à l'encontre des établissements dans lesquels la personne évaluée a été membre de l'organe de direction ou titulaire de poste clé et en considérant la gravité de la cause sous-jacente et la responsabilité de la personne évaluée.
196. Le cas échéant, les autorités compétentes peuvent également demander des informations à d'autres autorités compétentes concernant la personne évaluée dans des cas où celle-ci n'a pas été évaluée par une autre autorité compétente, mais où 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 sur 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.
197. Lorsqu'une autorité compétente parvient à une décision concernant l'aptitude d'une personne laquelle 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.
198. 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 garantir la fourniture de données concernant la bonne personne.

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.

Annexe II – Compétences

La liste ci-dessous est une liste non exhaustive des compétences pertinentes, visées au point 61, que les établissements devraient envisager d'utiliser lorsqu'ils réalisent des évaluations de l'aptitude:

- a. **Authenticité:** cohérence entre les paroles et les actes de la personne qui agit conformément à ses propres valeurs et convictions telles que déclarées. La personne communique ouvertement ses intentions, ses idées et ses sentiments, encourage un environnement d'ouverture et d'honnêteté et informe correctement le superviseur de la situation actuelle tout en reconnaissant les risques et les problèmes.
- b. **Langage:** la personne est capable de communiquer oralement de manière structurée et conventionnelle et d'écrire dans la langue nationale ou 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 temporiser.
- 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 des deux côtés de la communication et encourage le retour d'information actif.
- e. **Jugement:** la personne est capable de considérer des données et différentes lignes de conduite et d'arriver à une conclusion logique. Elle examine, reconnaît et comprend les éléments et problèmes essentiels. Elle a une largeur d'esprit lui permettant de regarder au-delà de son domaine de responsabilité, notamment lorsqu'elle traite de problèmes qui peuvent compromettre la continuité de l'établissement.
- f. **Orientation vers la clientèle et la qualité:** la personne met l'accent sur la qualité et, si possible, trouve des moyens pour l'améliorer. Plus précisément, cela signifie que la personne ne donne pas son accord au développement et à la commercialisation de produits et de services et à 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 de la non-compréhension de l'architecture, des principes ou des hypothèses de base. La personne recense et examine les souhaits et les besoins des clients, veille à ce que les clients ne prennent pas de risques inutiles et prend des dispositions en vue de fournir aux clients des informations exactes, complètes et équilibrées.

- g. **Qualités de dirigeant:** la personne dirige et guide un groupe, développe et maintient le travail d'équipe, motive et encourage les ressources humaines disponibles et veille à ce que les membres du personnel aient les compétences professionnelles pour atteindre un objectif particulier. La personne est ouverte à la critique et offre la possibilité de débats critiques.
- h. **Loyauté:** la personne s'identifie à l'entreprise et a le sens de la participation. Elle montre qu'elle peut consacrer suffisamment de temps à son travail et qu'elle peut exercer ses fonctions correctement, elle défend les intérêts de l'entreprise et agit de manière objective et en faisant preuve d'esprit critique. Elle reconnaît et anticipe les conflits potentiels d'intérêts personnels et commerciaux.
- i. **Sensibilisation externe:** la personne suit les évolutions, les bases de pouvoir et les attitudes au sein de l'entreprise. Elle est bien informée des évolutions pertinentes financières, économiques, sociales et autres au niveau national et international susceptibles d'affecter l'entreprise ainsi que des intérêts des parties intéressées et elle est capable d'utiliser efficacement ces informations.
- j. **Négociation:** la personne détecte et révèle des intérêts communs de sorte à créer un consensus, tout en poursuivant les objectifs de la négociation.
- k. **Pouvoir de persuasion:** la personne est capable d'influencer les opinions des autres en exerçant un pouvoir de persuasion et en usant de son autorité naturelle et de son tact. Elle a une forte personnalité et est capable de rester ferme dans ces décisions.
- l. **Travail d'équipe:** la personne a conscience des intérêts du groupe et contribue au résultat commun; elle est en mesure de fonctionner comme membre d'une équipe.
- m. **Perspicacité stratégique:** la personne est capable d'élaborer une vision réaliste des évolutions futures et de la traduire en des objectifs à long-terme, par exemple en appliquant une analyse de scénarios. Ce faisant, elle tient dûment compte des risques auxquelles l'entreprise est exposée et adopte des mesures appropriées pour les contrôler.
- n. **Résistance au stress:** la personne est résistante et capable d'exercer ses fonctions de manière cohérente même sous une forte pression et dans des moments d'incertitude.
- o. **Sens de la responsabilité:** la personne comprend les intérêts internes et externes, les évalue attentivement et en est responsable. Elle a la capacité d'apprendre et elle se rend compte que ses actes affectent les intérêts des parties intéressées.
- p. **Présider des réunions:** la personne est capable de présider des réunions de manière effective et efficace et de créer une ambiance ouverte qui encourage chacun à participer sur un pied d'égalité; elle est consciente des fonctions et des responsabilités des autres.

Annexe III – Exigences de documentation pour nominations initiales

Les informations et/ou les documents d'accompagnement ci-dessous doivent être présentés aux autorités compétentes lors de 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, ainsi que numéro d'identification personnel ou copie de carte d'identité ou autre document équivalent.
- 1.2 Détails sur le poste concerné par l'évaluation, 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. Cela devrait inclure également les détails suivants:
 - a. la lettre d'engagement, le contrat, l'offre d'emploi ou les projets correspondants, selon le cas;
 - b. tout procès-verbal pertinent de la réunion de l'organe de direction ou rapport/document d'évaluation de l'aptitude;
 - c. la date de début prévue et la durée du mandat;
 - d. description des principales tâches et responsabilités de la personne;
 - e. si la personne remplace quelqu'un, le nom de cette personne.
- 1.3 Liste de personnes de référence comprenant les coordonnées, de préférence pour des employeurs dans le secteur bancaire ou financier, y compris nom et prénom, établissement, poste, numéro de téléphone, adresse électronique, nature de la relation professionnelle et si une relation non professionnelle existe ou a existé avec la personne.

2. Évaluation de l'aptitude par l'établissement

- 2.1 Les informations suivantes devraient être fournies:
 - a. détails du résultat de toute évaluation de l'aptitude réalisée par l'établissement, tels que procès-verbal pertinent de la réunion de l'organe de direction ou rapport/document d'évaluation de l'aptitude;

- b. si l'établissement est un 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 détails sur les études et l'expérience professionnelle (y compris expérience professionnelle, compétences académiques et autre formation pertinente), comprenant 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, mettant notamment en exergue 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 la part de l'établissement confirmant que la personne évaluée possède l'expérience requise prévue dans les présentes orientations ou, dans le cas contraire, des détails sur le programme de formation imposé, y compris le contenu, le prestataire et la date à laquelle le programme de formation sera terminé.

4. Réputation, honnêteté et intégrité

4.1 Casiers judiciaires et informations pertinentes concernant enquêtes ou procédures pénales, affaires civiles et administratives pertinentes et mesures disciplinaires (y compris l'interdiction d'exercer un poste d'administrateur de société ou des procédures de faillite, d'insolvabilité ou similaires) notamment au moyen d'une attestation officielle ou toute source d'information fiable concernant l'absence de condamnation, d'enquêtes et de procédures pénales (par exemple, enquête effectuée par des tiers ou preuve fournie par un avocat ou un notaire établi dans l'UE).

4.2 Déclaration concernant l'existence ou non de procédures pénales pendantes ou la participation, en qualité de débiteur, de la personne ou de tout organisme dirigé par celle-ci dans une procédure d'insolvabilité ou une procédure similaire.

4.3 Des informations sur les questions suivantes:

- a. enquêtes, procédures d'exécution ou sanctions par une autorité de surveillance concernant directement ou indirectement la personne;
- b. le refus d'un enregistrement ou d'une autorisation, adhésion ou licence permettant d'exercer un métier, une activité ou une profession; ou la révocation, l'annulation ou la résiliation d'un tel enregistrement ou d'une telle autorisation, adhésion ou licence; ou l'expulsion par un organisme de réglementation ou gouvernemental ou par un ordre ou une association professionnel(le);

- c. licenciement d'un emploi ou toute destitution d'un poste de confiance ou d'une relation fiduciaire ou toute situation similaire, ou demande de démission d'un tel poste (exception faite des licenciements économiques);
- d. si une autre autorité compétente a déjà réalisé une évaluation de la réputation du candidat acquéreur ou de la personne dirigeant les activités d'un établissement (y compris l'identité d'une telle autorité, la date de l'évaluation et des preuves de l'issue de cette évaluation) et le consentement de la personne, le cas échéant, pour rechercher de telles informations afin de pouvoir traiter et 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 autre autorité n'appartenant pas au secteur financier (y compris l'identité de cette autorité et des preuves de l'issue d'une telle évaluation).

5. Intérêts financiers et non financiers

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

- a. description de tout intérêt ou relation financier (par exemple, emprunts, participations) et non financier (par exemple, relations étroites, telles que conjoint, partenaire enregistré, cohabitant, enfant, parent ou autre personne 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 a une activité ou une relation commerciale (ou a eu une telle activité ou relation au cours des deux dernières années) avec l'un quelconque des établissements ou des personnes susvisées ou est partie 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 par un actionnaire significatif;
- e. des 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. des 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 tout en faisant référence aux parties spécifiques de la politique de l'établissement en

matière de conflits d'intérêts ou aux dispositifs de gestion ou d'atténuation des conflits sur mesure.

6. Temps à consacrer

6.1 Tous les détails pertinents et nécessaires devraient être fournis afin de démontrer que la personne dispose de suffisamment de temps à consacrer au mandat, y compris:

- a. 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. liste des mandats principalement commerciaux détenus par la personne, y compris si les règles relatives au comptage privilégié²⁵ visées à l'article 91, paragraphe 4, de la CRD IV sont applicables ou non;
- c. lorsque les règles relatives au comptage privilégié sont applicables, une explication des éventuelles synergies existant entre les sociétés;
- d. liste des mandats poursuivant des activités principalement non commerciales ou qui sont mis en place à la seule fin de gérer les intérêts économiques de la personne;
- e. la taille des sociétés ou des organisations dans lesquelles ces mandats sont détenus y compris, par exemple, le total des actifs, si la société est cotée en bourse, et le nombre d'employés;
- f. liste des éventuelles responsabilités supplémentaires associées à ces mandats (telle que la présidence d'un comité);
- g. temps estimé en jours par an consacré à chaque mandat; et
- h. nombre annuel de réunions par mandat.

7. Connaissances, compétences et expérience collectives

7.1 L'établissement devrait fournir une liste des noms des membres de l'organe de direction et une brève description de leurs rôles et fonctions respectifs.

7.2 L'établissement devrait fournir une déclaration concernant l'évaluation globale de l'aptitude collective de l'organe de direction dans son ensemble, y compris une déclaration quant à la position de la personne dans l'aptitude collective de l'organe de direction (c'est-à-dire à la suite d'une évaluation en utilisant la matrice d'aptitude figurant à l'annexe I ou une autre méthode choisie par l'établissement ou requise par l'autorité compétente concernée). Cela devrait inclure le recensement d'éventuelles carences ou faiblesses et les mesures imposées pour y remédier.

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

²⁵ Dans ce cas la personne se prévaut de la possibilité de détenir plusieurs mandats faisant partie du 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.