



**Coop FR**  
les entreprises coopératives



Le 17 juillet 2012

## ***EBA consultation paper on draft Guidelines for assessing the suitability of members of the management body and key function holders of a credit institution***

Coop FR est l'organisation représentative du mouvement coopératif français. Ses membres sont les fédérations nationales des secteurs coopératifs : agriculture, banque (BPCE, Crédit Agricole, Crédit coopératif, Crédit Mutuel), commerce, consommateurs, logement, artisanat, production, pêche, transport, et éducation. Il y a en France 21 000 entreprises coopératives qui emploient 1 million de salariés. Coop FR assure la promotion et la représentation des intérêts des coopératives au niveau national et international. Elle est la voix de la coopération en France.

### **REPONSE COLLECTIVE DES BANQUES COOPERATIVES FRANCAISES**

Les banques coopératives portent une attention particulière aux problématiques de gouvernement d'entreprise et s'investit dans toutes les réflexions qui sont conduites sur ce sujet, tant en France qu'aux niveaux européen et international. Elles ont en particulier largement participé aux consultations publiques lancées par la Commission européenne sur ce sujet, qu'elles soient propres aux établissements de crédit, comme le livre vert d'août 2010 sur le gouvernement d'entreprise dans les établissements financiers et les politiques de rémunération, ou plus globalement destinées à toutes les sociétés cotées, comme le livre vert de Juillet 2011 sur le cadre de la gouvernance d'entreprise dans l'UE. Elle suit également de très près les évolutions de la proposition de directive CRD IV sur ces sujets.

Les banques coopératives remercient donc l'Autorité bancaire européenne (ABE) de lui offrir l'opportunité de s'exprimer sur les enjeux liés au gouvernement d'entreprise dans les établissements financiers et en particulier sur l'évaluation des membres de l'organe délibérant ou des titulaires de fonctions clés dans les établissements de crédit. Les banques coopératives, comme la profession bancaire dans son ensemble, tiennent à rappeler que les problématiques de gouvernance ne sont pas propres aux établissements financiers mais concernent plus globalement toutes les formes de

sociétés. Il est par conséquent indispensable d'assurer une cohérence entre les règles applicables à l'ensemble des acteurs concernés.

### **1- Messages-clés**

**Comme l'ensemble de la profession, les banques coopératives françaises regrettent que cette consultation et l'élaboration d'orientations de l'ABE en ce domaine interviennent alors même que la future législation européenne devant traiter ces sujets est toujours en cours de discussion au Parlement européen et au Conseil et que, par conséquent, l'état du droit sur ces sujets n'est pas stabilisé.** L'ABE elle-même reconnaît explicitement que ses orientations vont au-delà de la CRD actuelle, tant du point de vue des établissements visés, que de celui des fonctions évaluées, et de l'étendue du principe même de l'évaluation du caractère approprié du profil des dirigeants qui ne s'apprécierait plus seulement au moment de l'agrément mais de façon continue. Elle reconnaît également que ses orientations anticipent une législation non encore stabilisée. **Cela nous paraît contestable et peu satisfaisant en termes de sécurité juridique.** En effet, il ne paraît pas opportun que des orientations de l'ABE imposent un certain nombre de principes susceptibles de modifier en substance certaines pratiques de gouvernance, alors même que le droit applicable pourrait remettre en cause ces orientations dans un futur proche, impliquant ainsi un nouveau changement pour les établissements.

Par ailleurs, les orientations de l'ABE nous paraissent en l'état méconnaître les principes mêmes de la gouvernance des entreprises, et en particulier des établissements de crédit. Il est dommage que l'ABE ne se soit pas inspirée des travaux et réponses apportées aux différents livres verts sur le gouvernement d'entreprise menés par la Commission européenne. En effet, dans les établissements mutualistes, **les membres de l'organe délibérant (Conseil d'administration ou Conseil de surveillance) sont toujours élus par l'Assemblée générale des sociétaires suivant le cas**, de sorte que les administrateurs ont vocation, à incarner non seulement l'intérêt des actionnaires, mais aussi l'intérêt social de l'entreprise. **Il s'agit d'un droit fondamental des actionnaires ou sociétaires qui ne peut être remis en cause ni même limité par une ingérence du superviseur, ingérence qui pourrait d'ailleurs engager la responsabilité du superviseur. On peut s'interroger quant à l'intérêt d'un superviseur à assumer une responsabilité relevant des actionnaires ou sociétaires ?**

Selon les textes français, dans les établissements bancaires coopératifs à organe central, ce dernier a le pouvoir d'agréer, les deux dirigeants responsables. **Si les orientations de l'EBA aboutissent à donner au superviseur le pouvoir d'agrément de l'ensemble des administrateurs, ce dernier disposerait alors d'un pouvoir extraordinaire par rapport à l'Organe Central.**

On notera également que les établissements coopératifs et mutualistes font déjà l'objet d'une supervision renforcée. En effet, là où le superviseur donne un agrément à environ une douzaine de personnes pour une banque commerciale cotée, ce sont plus de soixante-dix personnes qui doivent recevoir un agrément dans les groupes décentralisés...

Le maillage fin, le caractère décentralisé et la proximité régionale qui caractérisent les réseaux mutualistes, sont un gage de bonne gouvernance collective que vient renforcer l'existence d'un organe central fort.

En l'état, le texte soulève quelques difficultés. Nous ne voyons pas comment le « droit de regard » du superviseur pourrait s'exercer en pratique sur le processus de recrutement des administrateurs : l'évaluation aurait-elle lieu en amont du vote des actionnaires, c'est-à-dire sur la base de toutes les candidatures déposées ? Si tel est le cas, le texte ne prévoit pas la possibilité de présenter une candidature spontanée au cours de l'assemblée générale. ***Ou bien, l'évaluation par le superviseur aurait-elle lieu après le vote en assemblée générale, au risque alors de remettre en cause le vote des membres, ce qui serait selon nous profondément choquant dans la mesure où les administrateurs ont pour mission de représenter les sociétaires de l'établissement ?***

Plus globalement, il est dans l'intérêt de l'entreprise de choisir les personnes les plus compétentes et de tenir compte d'une certaine diversité de compétences qui correspondent au fonctionnement, à la structure et aux besoins de l'entreprise. Quand ils existent, les comités de sélection et de nomination – émanations du Conseil d'administration ou du Conseil de surveillance - sont en charge de la composition des instances dirigeantes. Ces comités ont une mission d'étude et de réflexion sur la composition, l'organisation et le fonctionnement des Conseils. Leurs activités et missions exercées au cours de l'année figurent dans le rapport annuel. Il s'agit de principes fondamentaux de gouvernance.

***En toute hypothèse, il nous paraît indispensable que les orientations de l'ABE tiennent compte de l'existence de différents modèles de gouvernance au sein de l'UE.*** Il convient donc qu'elles présentent une certaine souplesse afin d'être adaptées, tant par les superviseurs nationaux que par les établissements eux-mêmes aux spécificités nationales.

**Ainsi, les banques coopératives ne sont pas favorables à l'élaboration d'orientations trop détaillées concernant l'évaluation de l'ensemble des membres de l'organe de direction des établissements de crédit.**

**Pour l'ensemble des raisons évoquées ci-dessus, les banques coopératives, suivant en cela le reste de la profession bancaire, sont opposées à une ingérence du superviseur dans le processus de recrutement des membres de l'organe délibérant (Conseil d'administration ou de surveillance) et dans celui des titulaires de fonctions-clés des établissements de crédit. En revanche, il est de la responsabilité du superviseur de procéder à l'évaluation du caractère approprié des dirigeants responsables de l'établissement, c'est-à-dire de l'organe exécutif.**

## ***2 – Position détaillée sur le projet d'orientations de l'ABE***

### *Article 2 – définitions*

Comme nous l'avons dit précédemment en introduction, les banques coopératives proposent de limiter le rôle du superviseur à l'évaluation du **caractère approprié des seuls dirigeants responsables de l'établissement**, qu'il conviendrait de définir comme les personnes possédant l'honorabilité nécessaire et l'expérience adéquate en vue de garantir une gestion saine et prudente qui sont chargées d'assurer la détermination effective de l'orientation des activités de l'établissement de crédit, des informations comptables et financières, du contrôle interne et de la détermination des fonds propres, ce qui paraît amplement suffisant.

Par ailleurs, il est indispensable de s'assurer que les définitions retenues dans les orientations de l'ABE soient identiques à celles prévues par la future CRD IV. Ceci renforce le besoin d'attendre l'adoption de cette législation avant d'envisager de quelconques orientations sur le sujet.

En tout état de cause le périmètre des orientations de l'EBA ne doit pas être trop large. En l'état actuel du projet, la définition des titulaires de fonctions clés de l'établissement de crédit nous paraît trop large et insuffisamment précise.

### *Article 3 – champ et niveau d'application*

Comme nous l'avons dit plus haut, le périmètre des orientations envisagées par l'ABE va bien au-delà de ce qui est aujourd'hui exigé par la CRD IV. En effet, cette dernière ne vise que l'évaluation au moment de l'agrément délivré à l'établissement de crédit, et non pas de façon continue (« on-going suitability »).

Par ailleurs, il est important de rappeler qu'il revient au Conseil d'administration ou de surveillance de proposer au vote de l'Assemblée générale la candidature des administrateurs les plus compétents, en fonction des besoins de l'entreprise à ce moment précis. Il est dans l'intérêt de l'entreprise de choisir les personnes les plus appropriées et de tenir compte d'une certaine diversité de profils qui correspondent au fonctionnement et à la structure de l'établissement. Il s'agit d'une question de jugement qui dépasse la notion de critères.

Le profil des administrateurs doit être défini par le Conseil d'administration, sur proposition de son comité des nominations s'il en existe un, en considération des caractéristiques de l'établissement et de l'équilibre de sa composition au moment où il décide de rechercher la candidature d'un nouvel administrateur. A titre d'exemple, **les administrateurs** des sociétés coopératives **dont le rôle premier est de représenter les sociétaires *peuvent ne pas être des spécialistes de la banque d'un point de vue théorique ce qui ne signifie pas qu'ils n'ont pas de compétence en la matière.*** De par la diversité des métiers exercés, dans lesquels ils sont souvent des professionnels reconnus, ils font preuve de pragmatisme et ont une bonne connaissance de la relation banque-client au quotidien. Ils apportent ainsi aux établissements de crédits un éclairage pertinent et expert des problèmes économiques locaux (financement d'activités spécifiques, connaissance des risques sectoriel, connaissance des territoires...).

***En aucun cas, il ne paraît nécessaire ou justifié que le superviseur intervienne dans le processus de recrutement des membres du Conseil d'administration. Dans un groupe coopératif doté d'un grand nombre de structures régionales et d'une gouvernance collective régulièrement discutée, ceci constituerait une lourdeur administrative inutile.***

En outre, il revient au Conseil de procéder à l'évaluation de sa composition et de son fonctionnement, sur une base annuelle. Le Conseil fait mention des résultats de l'évaluation dans le rapport annuel.

Une information destinée aux autorités de supervision plus détaillée que celle mise à la disposition des actionnaires ou sociétaires via le rapport annuel, relative aux résultats de l'évaluation ne semble pas opportune.

#### *Article 4 – Responsabilités*

Nous sommes favorables à l'affirmation du principe selon lequel l'évaluation du caractère approprié des membres de l'organe de direction et des titulaires de fonctions clés d'un établissement de crédit doit relever prioritairement de la responsabilité de l'établissement lui-même. Le comité de nomination, quand il existe, peut donner un conseil très utile et avisé sur cette évaluation.

Il est toutefois regrettable que ce principe ne soit pas véritablement pris en compte tout au long des orientations de l'ABE, dans la mesure où il apparaît ensuite clairement que le superviseur a le dernier mot sur cette évaluation (cf. articles 9 à 12).

#### *Article 5 – critère général d'évaluation*

On ne peut que se féliciter de la reconnaissance du principe de proportionnalité dans l'évaluation, par l'établissement, des membres de l'organe de direction et des titulaires de fonctions clés. ***Ce principe permet en pratique de tenir compte de la diversité des modèles de gouvernance et des structures des établissements de crédit (sociétés commerciales ou sociétés coopératives).***

A ce stade, il ne paraît pas nécessaire de préciser plus avant les critères à prendre en compte dans la mise en œuvre du principe de proportionnalité. Il revient à l'établissement lui-même de mettre en œuvre ce principe, en fonction de sa structure interne et de son modèle de gouvernance.

#### *Article 7 – politiques d'évaluation de l'établissement de crédit*

Les banques coopératives ne sont pas favorables à ce que le superviseur évalue les politiques mises en place par les établissements concernant l'évaluation du caractère approprié des membres de l'organe de direction ou celui des titulaires de fonctions-clés.

En revanche, le Conseil devrait être tenu d'évaluer régulièrement, chaque année par exemple, sa composition et son fonctionnement dans le cadre d'un processus d'auto-évaluation. Cette évaluation pourrait être faite de manière formalisée tous les trois ans au moins. Celle-ci pourrait être mise en œuvre, éventuellement sous la direction d'un administrateur dument mandaté, avec l'aide éventuelle d'un consultant extérieur. De nombreuses sociétés pratiquent régulièrement ce type d'évaluation.

***En France, les actionnaires ou sociétaires et les investisseurs sont informés annuellement des résultats de l'évaluation faite par le Conseil, au moyen d'un rapport portant sur le gouvernement d'entreprise ainsi que sur les procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par la société (article L. 225-37 du Code de commerce français).***

#### *Article 9 – notification au superviseur*

Concernant de manière globale l'évaluation par le superviseur, nous sommes opposés à une telle ingérence dans la vie de l'établissement s'agissant de l'évaluation des membres du Conseil d'administration ou des titulaires de fonctions clés. ***L'intervention du superviseur ne devrait être prévue qu'à l'égard de l'évaluation des dirigeants responsables, à savoir les personnes qui sont chargées d'assurer la détermination effective de l'orientation des activités de l'établissement de crédit.***

L'intervention du superviseur consisterait alors à vérifier les critères d'honorabilité et d'expérience adéquate des dirigeants responsables permettant de garantir une gestion saine et prudente de l'établissement.

Par ailleurs, nous ne voyons pas comment la notification au superviseur pourrait s'exercer en pratique sur le processus de recrutement des administrateurs : aurait-elle lieu en amont du vote des actionnaires, et devrait alors concerner toutes les candidatures déposées ? Dans ce cas, cela ne permettrait plus, comme c'est le cas aujourd'hui, les candidatures spontanées lors de l'assemblée générale. Ou bien aurait-elle lieu après le vote en assemblée générale, au risque de remettre en cause le vote des actionnaires, ce qui serait selon nous profondément choquant dans la mesure où les administrateurs ont pour mission de représenter les actionnaires de l'entreprise ?

Par ailleurs, si le superviseur devait évaluer la candidature qui lui est soumise et la valider, il pourrait alors être recherché comme co-responsable avec l'entreprise pour le cas où la personne ferait défaut par la suite, dans l'exercice de ses fonctions, ce qui serait lourd de conséquences sur les conditions d'exercice de sa fonction de supervision.

***Pour le reste, comme nous l'avons dit précédemment, l'évaluation relève du Conseil. En effet, dans les établissements coopératifs et mutualistes, les membres du Conseil d'administration ou de surveillance sont toujours élus par l'assemblée générale des sociétaires, de sorte que les administrateurs ont vocation, à incarner non seulement l'intérêt des sociétaires, mais aussi l'intérêt social de l'entreprise. Il s'agit d'un droit fondamental des sociétaires qui ne peut être remis en cause ni même limité par une ingérence du superviseur.***

#### *Article 10 – Procédure d'évaluation*

Le paragraphe 1 de cet article prévoit que le superviseur doit s'assurer que la procédure applicable à l'évaluation des membres de l'organe de direction est accessible au public. Nous comprenons que cette publication ne s'applique pas à la procédure d'évaluation appliquée à telle ou telle candidat mais concerne la procédure suivie par le superviseur lorsqu'il procède à une telle évaluation.

#### *Article 14 – critère de l'expérience*

Pour toutes les raisons évoquées plus haut, l'élaboration de critères de sélection des membres du Conseil d'administration ou de surveillance devrait relever du seul Conseil. Le rôle du superviseur devrait être cantonné à ***l'évaluation des seuls dirigeants responsables***, tels que définis ci-dessus.

Il convient de rappeler ici que les banques coopératives sont opposées à l'élaboration de critères trop détaillés concernant l'évaluation, par le superviseur, des membres de l'organe de direction ou des titulaires de fonctions clés des établissements de crédit.

Par ailleurs, il est prévu au paragraphe 6 que le superviseur tienne compte de l'expérience de la personne dans le domaine bancaire et financier (marchés financiers, cadre réglementaire applicable, le management d'un établissement de crédit). Il s'agit selon nous d'un critère trop restrictif qu'il convient d'élargir à l'expérience professionnelle et économique. Par ailleurs, il convient de rappeler que les banques coopératives attachent une grande importance et consacrent des moyens conséquents à la formation permanente des administrateurs élus afin de leur permettre d'exercer pleinement leurs mandats.

***Il semble utile de rappeler que la première qualité d'un conseil d'administration ou de surveillance se trouve dans sa composition : des administrateurs, bien entendu intègres, compétents, comprenant le fonctionnement de l'entreprise, soucieux de l'intérêt de tous les sociétaires, s'impliquant suffisamment dans la définition de la stratégie et dans les délibérations pour participer effectivement à ses décisions, qui sont collégiales.***

*Article 16 – mise en œuvre*

Le délai de mise en œuvre de 6 mois nous paraît absolument irréaliste pour les établissements de crédit, compte tenu de tous les changements induits par les orientations de l'ABE.

***Nous rappelons enfin que les orientations de l'ABE en ce domaine ne doivent pas être publiées avant l'adoption de la CRD IV qui stabilisera l'état du droit.***

