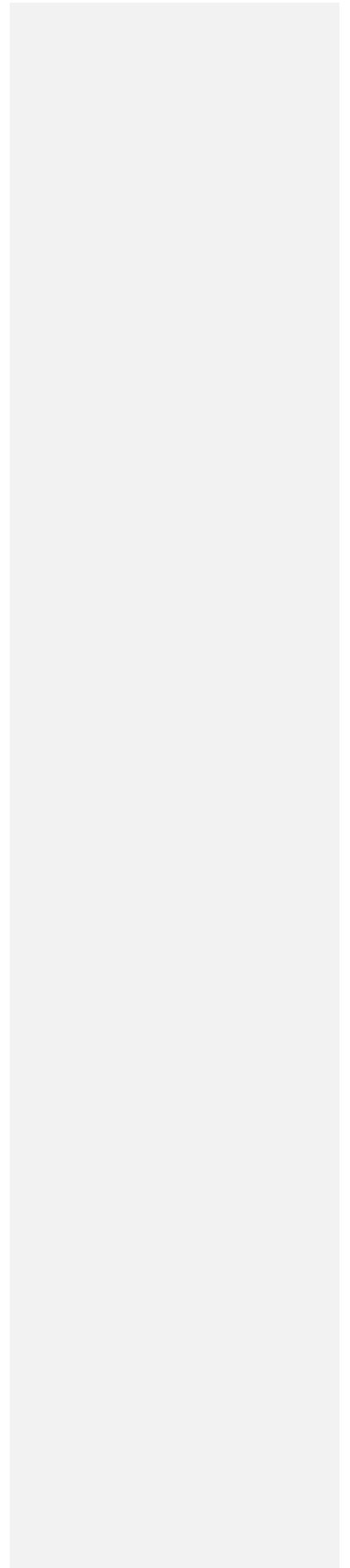


Orientations

sur l'évaluation de l'aptitude des membres de l'organe de direction et des titulaires de postes clés



Orientations de l'ABE sur l'évaluation de l'aptitude des membres de l'organe de direction et des titulaires de postes clés

Statut des présentes orientations

1. Le présent document contient des orientations émises conformément à l'article 16 du 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 n° 2009/78/CE de la Commission (ci-après le «règlement ABE»). Conformément à l'article 16, paragraphe 3, du règlement ABE, les autorités compétentes et les établissements financiers doivent tout mettre en œuvre pour respecter ces orientations.
2. Les orientations exposent l'opinion de l'ABE concernant les pratiques de surveillance appropriées au sein du système européen de surveillance financière ou les modalités d'application de la législation de l'Union dans un domaine particulier. L'ABE escompte donc que toutes les autorités compétentes et tous les établissements financiers à qui s'adressent ces orientations les respectent. Les autorités compétentes visées par les orientations sont tenues de s'y conformer en les intégrant dans leurs pratiques de surveillance comme il se doit (en modifiant, par exemple, leur cadre juridique ou leurs processus de surveillance), y compris lorsque des orientations s'adressent principalement aux établissements.

Exigences de notification

3. Conformément à l'article 16, paragraphe 3, du règlement ABE, chaque autorité compétente doit indiquer à l'ABE, au plus tard le 22 janvier 2013, si elle respecte ou entend respecter ces orientations ou, le cas échéant, l'informer des raisons pour lesquelles elle n'entend pas les respecter. En l'absence de notification avant l'expiration de ce délai, l'EBA considérera que les orientations ne sont pas respectées. La notification devra être adressée en transmettant le formulaire prévu à cet effet à la section V du présent document à l'adresse électronique compliance@eba.europa.eu avec la référence «EBA/GL/2012/06». La notification doit être effectuée par une personne ayant l'autorité requise pour rendre compte de la conformité au nom de l'autorité compétente qu'elle représente.
4. La notification des autorités compétentes visée au point précédent sera publiée sur le site web de l'ABE, conformément à l'article 16, paragraphe 3, du règlement ABE.

Deleted: 15

Table des matières

Titre I - Objet, définitions et champ d'application	4
Titre II- Exigences concernant l'évaluation de l'aptitude	5
Titre III- Dispositions finales et mise en œuvre	13
Annexe 1 - Exigences en matière de documentation à fournir pour la désignation initiale	14

Titre I - Objet, définitions et champ d'application

1. Objet

Les présentes orientations établissent les critères et processus que les établissements de crédit et les autorités compétentes devraient respecter lorsqu'ils évaluent l'aptitude des membres proposés ou en poste au sein de l'organe de direction d'un établissement de crédit, tant pour l'exercice de fonctions exécutives que pour l'exercice de fonctions de surveillance. Elles contiennent des dispositions pour l'évaluation des titulaires de postes clés et prévoient des mesures à appliquer dans les cas où ces personnes ne seraient pas aptes à assumer la fonction concernée.

2. Définitions

Aux fins des présentes orientations, les définitions suivantes s'appliquent:

- a. «organe de direction» désigne l'instance dirigeante (ou les instances dirigeantes) de l'établissement regroupant la fonction de surveillance et la fonction exécutive, qui est investie de la plus haute autorité décisionnelle et est habilitée à définir la stratégie, les objectifs et l'orientation générale de l'établissement.
- b. «organe de direction dans sa fonction de surveillance» désigne l'organe de direction agissant en tant qu'organe de surveillance qui supervise et contrôle le processus décisionnel de la direction;
- c. «membre» signifie un membre proposé ou en poste au sein de l'organe de direction;
- d. «titulaires de postes clés» signifie les membres du personnel exerçant des fonctions leur conférant une influence significative sur la direction de l'établissement de crédit, mais non membres de l'organe de direction. Il peut s'agir de directeurs de secteurs d'activité importants, de succursales de l'EEE, de filiales de pays tiers, de services d'assistance et de contrôle interne.

3. Champ et niveau d'application

3.1. Les présentes orientations s'appliquent aux autorités compétentes et établissements de crédit tels que définis à l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2006/48/CE, aux compagnies financières holdings telles que définies à l'article 4, paragraphe 19, de cette même directive, et aux compagnies financières holdings mixtes telles que définies à l'article 2, paragraphe 15, de la directive 2002/87/CE dans le cas d'un conglomérat financier dont le secteur d'activité principal est le secteur bancaire tel que défini à l'article 3, paragraphe 2, de la directive 2002/87/CE, ci-après dénommées conjointement les «établissements de crédit». Le rôle des compagnies holdings diffère de celui des institutions de crédit, il convient dès lors d'appliquer les processus et les critères d'évaluation de l'aptitude de manière proportionnelle, en tenant compte de la nature, de la taille et de la complexité de la compagnie financière holding et de la relation particulière qui existe entre le membre de l'organe de direction ou le titulaire d'un poste clé et l'établissement de crédit.

3.2. Les établissements de crédit devraient évaluer l'aptitude des membres de l'organe de direction dans les situations suivantes:

- a. lors de la demande d'agrément en tant qu'établissement de crédit;

Deleted: 15

-
- b. lorsque de nouveaux membres de l'organe de direction doivent être notifiés aux autorités compétentes; et
 - c. lorsque cela est nécessaire pour les membres en poste au sein de l'organe de direction.

3.3. Les établissements de crédit devraient identifier les titulaires de postes clés et évaluer leur aptitude, conformément à une politique interne en matière de désignation et de succession des personnes exerçant des fonctions clés.

3.4. Les autorités compétentes devraient évaluer l'aptitude d'un membre de l'organe de direction dans les situations suivantes:

- a. lors de la réception d'une demande d'agrément d'un établissement de crédit;
- b. lors de la réception d'une notification ou d'une demande concernant la désignation d'un nouveau membre de l'organe de direction; et
- c. lorsque cela est nécessaire pour les membres en poste au sein de l'organe de direction.

Titre II- Exigences concernant l'évaluation de l'aptitude

Chapitre I – Responsabilités et critères généraux d'évaluation

4. Responsabilités

4.1. L'évaluation de l'aptitude initiale et continue des membres de l'organe de direction et des titulaires de postes clés devrait incomber en premier lieu à l'établissement de crédit.

4.2. S'il existe un comité de nomination ou équivalent, il devrait aider activement l'établissement de crédit à élaborer des politiques internes adéquates en matière d'évaluation de l'aptitude des membres de l'organe de direction et des titulaires de postes clés.

5. Critères généraux d'évaluation

5.1. L'évaluation de l'expérience des membres de l'organe de direction et des titulaires de postes clés devrait tenir compte de la nature, de la taille et de la complexité des activités de l'établissement de crédit ainsi que des responsabilités qu'implique le poste concerné. Le niveau et la nature de l'expérience requise d'un membre de l'organe de direction dans sa fonction exécutive peut différer de celle requise d'un membre de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance.

5.2. Les membres de l'organe de direction et les titulaires de postes clés devraient dans tous les cas satisfaire aux conditions d'honorabilité, quelles que soient la nature, la taille et la complexité des activités de l'établissement de crédit.

5.3. En cas d'élément propre à créer un doute sur l'expérience ou l'honorabilité d'un membre de l'organe de direction et d'un titulaire de poste clé, il convient de réaliser une évaluation sur la façon dont cela remettra en cause ou pourrait remettre en cause l'aptitude de la personne concernée. Tous les faits pertinents disponibles pour l'évaluation devraient être pris en considération, quels que soient le lieu et la date auxquels ils se sont produits.

Deleted: 15

Chapitre II – Évaluation par les établissements de crédit

6. Évaluation de l'aptitude par les établissements de crédit

6.1. Les établissements de crédit devraient évaluer l'aptitude des membres de l'organe de direction sur la base des critères définis aux points 13 à 15 et conformément au chapitre B.2 des orientations de l'ABE sur la gouvernance interne et consigner l'évaluation et ses résultats. L'évaluation devrait dans toute la mesure du possible être réalisée avant l'entrée en fonction du membre concerné. Si cela n'est pas possible, l'évaluation devrait être réalisée dans les plus brefs délais, et dans tous les cas dans un délai de six semaines.

6.2. Les établissements de crédit devraient réévaluer l'aptitude d'un membre de l'organe de direction lorsque les événements le requièrent afin de vérifier que ledit membre est toujours apte à assumer ses fonctions. Cette réévaluation peut se limiter à l'examen de l'aptitude dudit membre au regard de l'événement concerné.

6.3. Dans leur évaluation de l'aptitude des membres de l'organe de direction, les établissements de crédit devraient évaluer l'aptitude de l'organe de direction de manière collective. L'existence de faiblesses dans la composition globale de l'organe de direction ou de ses comités ne devrait pas nécessairement mener à la conclusion qu'un membre spécifique n'est pas apte à remplir ses fonctions.

6.4. L'établissement de crédit devrait évaluer l'aptitude des titulaires de postes clés avant leur désignation, réévaluer le cas échéant leur aptitude, et consigner les évaluations et leurs résultats.

7. Les politiques des établissements de crédit en matière d'évaluation de l'aptitude

7.1. Les établissements de crédit devraient avoir mis en place une politique de sélection et d'évaluation des membres de l'organe de direction qui tienne compte de la nature, de la taille et de la complexité de leurs activités et qui mentionne à tout le moins:

- a. la personne ou la fonction responsable de la réalisation de l'évaluation de l'aptitude;
- b. la procédure interne applicable pour l'évaluation de l'aptitude d'un membre;
- c. les compétences et qualifications requises d'un membre de l'organe de direction pour déterminer qu'il possède une expertise suffisante,
- d. les informations et les éléments de preuve qu'un membre de l'organe de direction devrait fournir à l'établissement de crédit aux fins d'une évaluation;
- e. si le membre est désigné par les actionnaires, les mesures prises pour s'assurer que ces derniers sont informés des exigences à remplir pour occuper le poste et du profil des candidats avant leur désignation; et
- f. les situations dans lesquelles une réévaluation de l'aptitude devrait être réalisée, ainsi que les mesures nécessaires pour identifier ce genre de situations. notamment l'obligation faite aux membres de l'organe de direction de notifier à l'établissement de crédit tout changement important et, éventuellement, de notifier chaque année tout changement pouvant mettre en cause leur conformité avec les exigences requises;
- g. la manière dont l'établissement de crédit offrira des possibilités de formations en cas de besoins spécifiques d'acquisition et de développement de compétences parmi les membres de l'organe de direction.

Deleted: 15

7.2. Les établissements de crédit devraient avoir mis en place une politique pour l'évaluation de l'aptitude des titulaires de postes clés qui tienne compte de la nature, de la taille et de la complexité de leurs activités et qui mentionne à tout le moins:

- a. les postes pour lesquels une évaluation de l'aptitude est requise;
 - b. les personnes ou la fonction responsable de la réalisation de l'évaluation de l'aptitude;
- et
- c. les critères en matière d'honorabilité et d'expérience à évaluer en ce qui concerne le poste en question.

7.3 Les politiques des établissements de crédit devraient tenir compte des différents types d'expérience requis pour les différents postes au sein de l'organe de direction, y compris les postes nécessaires pour garantir le respect des législations nationales relatives aux représentants du personnel.

8. Mesures correctives des établissements de crédit

8.1. Si un établissement de crédit conclut, au terme d'une évaluation, qu'une personne n'est pas apte à être désignée membre de l'organe de direction, cette personne ne devrait pas être désignée. Si la personne a déjà été désignée, l'établissement de crédit devrait prendre les mesures qui s'imposent pour la remplacer ou pour s'assurer qu'elle sera apte à remplir ses fonctions dans les plus brefs délais.

8.2. Si l'établissement de crédit conclut, au terme d'une réévaluation, qu'un membre de l'organe de direction n'est plus apte à remplir ses fonctions, il devrait prendre les mesures qui s'imposent pour rectifier la situation et informer l'autorité compétente en conséquence.

8.3. Lorsqu'un établissement de crédit prend des mesures, il devrait tenir compte de la situation et des carences du membre concerné. Des mesures appropriées peuvent prévoir notamment de réorganiser la répartition des responsabilités entre les membres de l'organe de direction, de remplacer certaines personnes et de former une partie ou l'ensemble des membres de l'organe de direction afin de s'assurer que les qualifications et l'expérience collectives de ce dernier sont suffisantes.

8.4. Si un établissement de crédit conclut, au terme d'une évaluation, que le titulaire d'un poste clé n'est pas apte à remplir ses fonctions, il devrait prendre les mesures qui s'imposent pour remédier à cette situation.

Chapitre III – Évaluation par les autorités de surveillance

9. Demande ou notification

9.1. Les autorités compétentes devraient établir une procédure de demande ou de notification applicable aux désignations et aux renouvellements de mandat d'un membre de l'organe de direction. Elles devraient imposer des règles précisant dans quels cas ces demandes ou notifications sont requises.

9.2. À la demande de l'autorité compétente, les établissements de crédit devraient fournir toutes les informations écrites nécessaires pour évaluer l'aptitude des membres de l'organe de direction, y compris les informations contenues dans l'annexe 1. Pour tout renouvellement de mandat, ces informations peuvent être limitées aux changements concernés et à des informations supplémentaires.

Deleted: 15

9.3. Le membre de l'organe de direction concerné devrait vérifier que les informations fournies sont exactes. L'établissement de crédit devrait vérifier qu'à sa connaissance, les informations fournies sont exactes.

9.4. Les établissements de crédit devraient notifier à l'autorité compétente toute révocation d'un membre de l'organe de direction et la motiver.

10. Procédure d'évaluation

10.1. Les autorités compétentes devraient s'assurer que la procédure d'évaluation de l'aptitude des membres de l'organe de direction est rendue publique.

10.2. Les autorités compétentes peuvent établir une distinction entre la procédure applicable aux membres de l'organe de direction dans leur fonction exécutive et celle applicable aux membres de l'organe de direction dans leur fonction de surveillance, ainsi qu'entre l'agrément initial d'un établissement de crédit et les évaluations ultérieures réalisées en tenant compte des spécificités nationales, de la taille et de la structure du secteur bancaire et des législations nationales en matière de droit des sociétés.

11. Technique d'évaluation

11.1. Les autorités compétentes devraient évaluer les informations communiquées par l'établissement de crédit, demander au besoin des preuves supplémentaires de l'honorabilité ou de l'expérience et évaluer l'aptitude des membres de l'organe de direction sur la base des critères définis aux points 13 à 15 des présentes orientations.

11.2. Dans leur évaluation de l'aptitude des membres de l'organe de direction après l'octroi de l'agrément d'un établissement de crédit dans les circonstances décrites au point 3.4, sous b) et c), ci-dessus, les autorités compétentes peuvent utiliser une sélection de ces critères et leur accorder des pondérations différentes en fonction du droit national applicable et du résultat de l'examen des politiques et procédures spécifiques établies par l'établissement de crédit pour l'évaluation de l'aptitude de ces personnes à exercer leurs fonctions. Dans le cas du point 3.4, sous c), la réévaluation de l'aptitude devrait notamment être liée aux circonstances qui en sont à l'origine.

11.3. Conformément au droit national, les autorités compétentes peuvent, suivant une approche fondée sur les risques, entendre des personnes dans le cadre de l'évaluation de l'aptitude des membres de l'organe de direction. Le cas échéant, cette audition peut également servir à réévaluer l'aptitude d'un membre de l'organe de direction lorsque les faits ou circonstances soulèvent des doutes quant à l'aptitude de ce membre. Elle peut être utilisée pour évaluer les connaissances et l'expérience d'un candidat proposé ainsi que la mise en pratique de ses compétences dans le cadre de ses précédentes expériences professionnelles. Elle peut également permettre d'évaluer l'adéquation des qualités du candidat proposé avec les compétences et l'expérience des membres existants de l'organe de direction. Les compétences évaluées peuvent notamment être l'esprit de décision, la vision stratégique, l'évaluation des risques, le leadership, l'indépendance d'esprit, la force de persuasion ainsi que la capacité et la volonté d'acquérir et de développer des compétences en continu.

11.4. L'évaluation visée au point 3.4, sous b), par l'autorité compétente devrait être réalisée aussi rapidement que possible; l'autorité compétente devrait fixer un délai maximal de six mois pour la

Deleted: 15

réalisation de cette évaluation, à compter de la date de réception de la demande ou notification complète.

11.5. Dans les cas où une autorité compétente aurait précédemment évalué l'aptitude d'un membre, le dossier correspondant devrait être mis à jour en conséquence.

11.6. Une autorité compétente peut tenir compte des évaluations d'aptitude réalisées par d'autres autorités compétentes. Les autorités compétentes devraient à cette fin échanger sur demande les informations pertinentes sur l'aptitude de la personne concernée.

11.7. L'autorité compétente devrait informer l'établissement de crédit des résultats de l'évaluation.

11.8. Les autorités compétentes peuvent évaluer l'aptitude de titulaires de postes clés et devraient s'assurer que la procédure applicable est rendue publique.

12. Mesures correctives des autorités de surveillance

12.1. Lorsqu'un membre ou un établissement de crédit ne fournit pas suffisamment d'informations sur l'aptitude d'un membre à l'autorité compétente, celle-ci devrait contester ou rejeter la désignation de cette personne.

12.2. Si un membre de l'organe de direction n'est pas jugé apte à exercer la fonction proposée, l'autorité compétente devrait requérir l'établissement de crédit soit de ne pas retenir ce candidat, soit, si la personne proposée est déjà membre de l'organe de direction, de prendre les mesures qui s'imposent pour le remplacer.

12.3. Dans les cas où les mesures prises par l'établissement de crédit conformément au point 8 seraient inadéquates, les autorités compétentes devraient elles-mêmes adopter des mesures correctives appropriées.

Chapitre IV – Critères d'évaluation

13. Critères d'honorabilité

13.1. Un membre de l'organe de direction devrait être considéré comme satisfaisant aux critères d'honorabilité s'il n'existe aucune preuve tendant à établir le contraire ni aucune raison de douter raisonnablement de son honorabilité. Toutes les informations pertinentes disponibles pour l'évaluation devraient être prises en considération, sans préjudice des éventuelles limitations imposées par le droit national et indépendamment de l'État où auraient pu survenir d'éventuels événements pertinents.

13.2. Un membre de l'organe de direction ne devrait pas être considéré comme satisfaisant aux critères d'honorabilité si son comportement, dans la sphère privée ou professionnelle, soulève de sérieux doutes quant à son aptitude à assurer une gestion saine et prudente de l'établissement de crédit.

13.3. Toute sanction administrative pertinente ou pénale devrait être prise en considération, en fonction du type de condamnation ou d'inculpation, du niveau d'appel, de la sanction reçue, de la phase de la procédure judiciaire atteinte et de l'effet de toute mesure de réhabilitation. Il convient de tenir compte des circonstances entourant l'affaire, notamment des circonstances atténuantes, et de la gravité de tout délit ou mesure administrative ou prudentielle pertinente, de la période de commission du délit et du comportement du membre depuis l'époque du délit ainsi que de l'importance du délit ou de la mesure administrative ou prudentielle par rapport à la fonction proposée.

Deleted: 15

13.4. Les effets cumulés d'incidents de moindre importance, qui, considérés individuellement, ne portent pas atteinte à la réputation d'un membre mais qui, combinés, sont susceptibles de lui porter gravement préjudice, devraient être pris en considération.

13.5. Il importe d'accorder une attention particulière aux facteurs suivants, qui peuvent soulever des doutes quant à l'honorabilité d'un membre:

- a. condamnation ou poursuites pénales, en particulier:
 - i. infractions aux lois régissant les activités bancaires, financières, de négociation de titres et d'assurance ou régissant les marchés des valeurs mobilières, les titres ou les instruments de paiement, y compris les lois sur le blanchiment d'argent, la manipulation de marché ou les délits d'initiés ou l'usure;
 - ii. infractions de malhonnêteté, fraude ou criminalité financière;
 - iii. infractions fiscales;
 - iv. autres infractions à la législation régissant les sociétés, la faillite, l'insolvabilité ou la protection des consommateurs;
- b. enquêtes en cours ou passées pertinentes et/ou mesures coercitives à l'encontre du membre concerné, ou imposition de sanctions administratives pour non-respect des dispositions régissant les activités bancaires, financières, de négociation de titres et d'assurance ou régissant les marchés des valeurs mobilières, les titres ou les instruments de paiement, ou de toute législation régissant les services financiers;
- c. enquêtes en cours ou passées pertinentes et/ou mesures coercitives par tout autre organe professionnel ou de réglementation pour non-respect des dispositions applicables.

13.6. Il convient de tenir compte des facteurs suivants concernant la probité du membre concerné dans le cadre de relations d'affaires passées:

- a. toute preuve que le membre n'a pas fait montre de transparence, d'ouverture et de coopération dans ses relations avec les autorités de réglementation ou de surveillance;
- b. tout refus d'enregistrement, d'autorisation, d'adhésion ou d'octroi de licence en vue de l'exercice d'une activité commerciale ou professionnelle; ou toute révocation, tout retrait ou toute résiliation d'un enregistrement, d'une autorisation, d'une adhésion ou d'une licence; ou toute expulsion par un organe public ou de réglementation;
- c. les motifs de tout licenciement d'un emploi ou d'un poste de confiance, de toute relation fiduciaire ou situation similaire, ou de toute demande de démission d'un tel poste; et
- d. interdiction par l'autorité compétente d'agir en qualité de dirigeant d'une activité.

13.7. Il convient de tenir compte des situations suivantes concernant la qualité des prestations et la solidité financière passées et présentes d'un membre eu égard à leur incidence potentielle sur sa réputation:

- a. inscription sur la liste des incidents de paiement ou toute mention défavorable apparaissant sur une liste de ce type, gérée dans la mesure du possible par un organisme reconnu;
- b. résultats économiques et financiers des entités détenues ou dirigées par le membre ou dans lesquelles le membre détient ou détenait une part importante, eu égard en particulier à toute procédure de redressement, de faillite ou de liquidation, ainsi que la part de responsabilité éventuelle du membre dans la situation qui a débouché sur la procédure;
- c. déclaration de faillite personnelle; et

Deleted: 15

d. poursuites civiles, administratives ou pénales, investissements ou placements importants et emprunts contractés, dans la mesure où ils peuvent avoir une incidence importante sur la santé financière du membre.

Deleted: 15

14. Critères relatifs à l'expérience

14.1. L'évaluation de l'expérience d'un membre devrait tenir compte tant de l'expérience théorique acquise par l'enseignement et la formation que de l'expérience pratique acquise lors de précédentes expériences professionnelles. Les établissements de crédit devraient prendre en considération les compétences et connaissances acquises et démontrées par le comportement professionnel du membre.

14.2. Concernant l'évaluation de l'expérience théorique d'un membre, il convient d'accorder une importance particulière au niveau et au type d'études réalisées et à leur lien éventuel avec le secteur bancaire ou financier ou tout autre domaine pertinent. Peuvent être généralement considérées comme étant liées au secteur bancaire ou financier les études réalisées dans les domaines bancaire, financier, économique, juridique, administratif, de la réglementation financière et des méthodes quantitatives.

14.3. L'évaluation ne devrait pas se limiter au diplôme obtenu ou à la durée du contrat conclu avec un établissement de crédit ou toute autre entreprise. Il convient de réaliser une analyse plus approfondie de l'expérience pratique acquise par le membre. En effet, les connaissances acquises dans le cadre d'expériences professionnelles passées dépendent de la nature, de la taille et de la complexité de l'entreprise, ainsi que de la fonction occupée en son sein.

14.4. Dans l'évaluation de l'expérience d'un membre de l'organe de direction, il convient d'accorder une attention particulière à l'expérience théorique et pratique acquise dans les domaines suivants:

- a. les marchés financiers;
- b. le cadre et les exigences réglementaires;
- c. la planification stratégique, et la compréhension de la stratégie commerciale ou du projet d'affaires (*business plan*) d'un établissement de crédit et de sa mise en œuvre;
- d. la gestion des risques (identification, évaluation, suivi, contrôle et atténuation des principaux types de risques d'un établissement de crédit, y compris les responsabilités du membre);
- e. l'évaluation de l'efficacité des dispositifs d'un établissement de crédit, la création de mécanismes de gouvernance, de surveillance et de contrôle efficaces; et
- f. l'interprétation des informations financières d'un établissement de crédit, l'identification des problèmes majeurs sur la base de ces informations et la mise en place des mesures et contrôles appropriés.

14.5. Un membre de l'organe de direction dans sa fonction exécutive devrait avoir acquis une expérience pratique et professionnelle suffisante dans le cadre d'une fonction d'encadrement assurée sur une période suffisamment longue. Les fonctions de courte durée ou temporaires peuvent être prises en considération dans le cadre de l'évaluation, mais ne sont généralement pas suffisantes pour établir une expérience suffisante. L'expérience pratique et professionnelle acquise dans le cadre de fonctions précédentes devrait être en particulier évaluée eu égard aux aspects suivants:

- a. la durée du contrat;
- b. la nature et la complexité de l'entreprise concernée, y compris sa structure organisationnelle;
- c. le champ des compétences, les pouvoirs décisionnels et les responsabilités;
- d. les connaissances techniques acquises dans le cadre de l'exercice de cette fonction sur les activités d'un établissement de crédit et la compréhension des risques auxquels sont exposés ces établissements;

Deleted: 15

e. le nombre de subordonnés.

14.6. Tout membre de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance devrait disposer d'une expérience suffisante pour lui permettre d'émettre une critique constructive des décisions et d'assurer une surveillance efficace de la fonction exécutive. L'expérience peut être acquise par l'exercice de fonctions universitaires, administratives ou autres et par la gestion, la surveillance ou le contrôle d'établissements financiers ou d'autres entreprises. Les membres de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance devraient être en mesure de démontrer qu'ils ont acquis ou pourront acquérir les connaissances techniques nécessaires pour obtenir une compréhension suffisante des activités d'un établissement de crédit et des risques auxquels sont exposés ces établissements.

15. Critères relatifs à la gouvernance

15.1. Dans l'évaluation de l'aptitude d'un membre, il convient également d'évaluer d'autres critères pertinents pour le fonctionnement de l'organe de direction, notamment les conflits d'intérêts potentiels, l'aptitude à consacrer suffisamment de temps à l'accomplissement de ses tâches, la composition globale de l'organe de direction, la connaissance et l'expertise collectives requises et l'aptitude des membres à mener à bien leurs tâches de façon indépendante, sans subir l'influence induite de tiers.

15.2. Dans l'évaluation de l'indépendance d'un membre, les facteurs suivants devraient être pris en considération:

- a. les postes occupés par le passé et au moment de l'évaluation dans l'établissement de crédit ou d'autres entreprises;
- b. les relations personnelles, professionnelles ou économiques entretenues avec les membres de l'organe de direction dans sa fonction exécutive, dans l'établissement de crédit, dans sa société mère ou dans ses filiales; et
- c. les relations personnelles, professionnelles ou économiques entretenues avec les actionnaires qui contrôlent l'établissement de crédit, de sa société mère ou de ses filiales.

15.3. L'organe de direction dans sa fonction exécutive doit posséder collectivement une expérience pratique suffisante en matière d'établissements de crédit.

Titre III- Dispositions finales et mise en œuvre

16. Mise en œuvre

Les présentes orientations doivent être mises en œuvre par les autorités compétentes et les établissements de crédit au plus tard le 22 mai 2013.

Deleted: 15

Annexe 1 - Exigences en matière de documentation à fournir pour la désignation initiale

Informations à inclure dans la notification de la désignation de membres de l'organe de direction:

1. Nom du candidat
2. Curriculum vitae, comprenant les informations suivantes:
 - a. nom complet, le cas échéant nom de jeune fille;
 - b. lieu et date de naissance;
 - c. adresse;
 - d. nationalité;
 - e. description détaillée des études et de la formation professionnelle;
 - f. expérience professionnelle, notamment les noms de tous les organismes pour lesquelles le candidat a travaillé et la nature et la durée des fonctions exercées, en particulier pour toute activité relevant du poste recherché. Pour les fonctions exercées au cours des dix dernières années, le candidat devrait, dans sa description de ces activités, indiquer ses pouvoirs délégués, ses pouvoirs décisionnels internes et les secteurs d'activité - y compris le nombre d'employés - sous sa responsabilité. Si le CV inclut des activités à titre honorifique, tels que la représentation de l'organe de direction, il convient de le mentionner;
 - g. si disponibles, références des employeurs des trois dernières années au moins.
3. Déclaration indiquant toute procédure pénale en cours ou toute implication, en tant que débiteur, du candidat ou de tout organisme géré par lui dans une procédure d'insolvabilité ou similaire.
4. Dans la mesure de la disponibilité, le casier judiciaire et les informations pertinentes sur toute enquête ou toutes poursuites de nature pénale, toute procédure civile ou administrative pertinente et toute mesure disciplinaire (y compris interdiction d'exercer la fonction d'administrateur de société, ainsi que toute procédure de faillite ou d'insolvabilité toute procédure collective comparable).
5. Toute information pertinente sur:
 - a. toute enquête, procédure d'exécution ou sanction mise en œuvre par une autorité de surveillance à l'encontre du candidat;
 - b. tout refus d'enregistrement, d'autorisation, d'adhésion ou d'octroi de licence en vue de l'exercice d'une activité commerciale ou professionnelle; ou toute révocation, tout retrait ou toute résiliation d'un enregistrement, d'une autorisation, d'une adhésion, d'un agrément ou d'une licence; ou toute expulsion par un organe public ou de réglementation;
 - c. tout licenciement d'un emploi ou d'un poste de confiance, de toute relation fiduciaire ou situation similaire, ou toute demande de démission d'un tel poste;
 - d. toute évaluation, par une autre autorité compétente, de la réputation du candidat en sa qualité de personne chargée de diriger les activités d'un établissement de crédit (y compris l'identité de cette autorité et des preuves de l'issue de cette évaluation);
 - e. toute évaluation antérieure par une autorité d'un autre secteur, non financier (y compris l'identité de cette autorité et des preuves de l'issue de cette évaluation).
6. Description de tout intérêt financier (p. ex. prêts et participations) ou autre et de tout lien (par exemple personne proche, telle qu'un conjoint, un partenaire enregistré, un cohabitant, un enfant, un

Deleted: 15

parent ou toute autre relation avec laquelle le candidat partage un logement), du candidat et de ses proches avec des membres de l'organe de direction et des titulaires de postes clés dans l'établissement de crédit, la société mère et les filiales, et avec des actionnaires de contrôle.

7. Le poste auquel la personne est/sera nommée.
8. Compte rendu des résultats de l'évaluation de l'aptitude par l'établissement de crédit.

Deleted: 15