

**« Multiplicité des obligations de
connaissances
risques et mise en œuvre »**

EIFR

17 octobre 2018

Sommaire

- 1. Les obligations de « fit and proper » dans le secteur de la banque**
- 2. Les obligations de « fit and proper » dans le secteur de l'assurance**

Secteur de la Banque

1. **Cadre réglementaire**
2. **Règles d'aptitude**
3. **Compétences/connaissances/
expérience**
4. **L'évaluation et le contrôle des
« connaissances » et des
« compétences »**

Cadre réglementaire

□ Établissements de crédit, sociétés de financement, entreprises d'investissement

- Dirigeants effectifs et membres de l'organe de surveillance
- Responsables (i) gestion des risques (ii) conformité (iii) contrôle permanent et (iv) contrôle périodique

□ Établissements de paiements / établissements de monnaie électronique

- Dirigeants effectifs

Cadre réglementaire

- ❑ **Orientation du Comité de Bâle sur gouvernance : Juillet 2015**
- ❑ **CRD 4 (26 juin 2013) : Articles 88 et suivants CRD IV**
- ❑ **Orientations de l'EBA sur la gouvernance (septembre 2017)**
- ❑ **Orientations ESMA et EBA « suitability » (mai 2018)**
- ❑ **SSM guide to fit and proper assessment**
- ❑ **Code monétaire et financier**
 - Articles L 511-13, 532-2 et suiv. sur Direction effective
 - Articles L 511-51 et L533-25 suiv. sur dispositif de gouvernance
- ❑ **Arrêté du 3 novembre 2014 relatif au Contrôle interne**

Règles d'aptitude

1. Honorabilité
2. Connaissances
3. Compétences
4. Expérience
5. Conflit d'intérêt et indépendance d'esprit
6. Disponibilité
7. Compétence collective

Règles d'aptitude (extrait guide BCE mai 2018)

Cinq critères relatifs à l'évaluation de la compétence et de l'honorabilité

Connaissances, qualifications et expérience

Le candidat possède-t-il les aptitudes théoriques et pratiques afin d'exercer une fonction spécifique au sein de la banque ?

Honorabilité

Le candidat a-t-il un casier judiciaire ou des antécédents en matière d'irrégularités administratives ou fiscales ? Le candidat est-il concerné par des procédures judiciaires en cours ?

Conflits d'intérêt

Les membres du conseil d'administration doivent être en mesure d'agir en toute indépendance lorsqu'ils prennent des décisions. Le candidat a-t-il des intérêts personnels opposés de nature à avoir une incidence négative sur la banque ?

Disponibilité

Le candidat peut-il consacrer suffisamment de temps à la fonction proposée au sein de la banque ?

Aptitude collective du conseil d'administration

Considérant la valeur ajoutée apportée à l'ensemble du conseil d'administration par un candidat particulier, comment ce dernier s'intègre-t-il dans la composition générale du conseil d'administration ?

Règles d'aptitude : focus sur les compétences

Une exigence forte

□ article 91 CRD IV

- « disposent à tout moment des **compétences** et de **l'expérience nécessaire** à l'exercice de leurs attributions »

Règles d'aptitude : focus sur les compétences

Triple exigence

(L.511-51, L.533-25, R. 511-16-3 et Lignes directrices ABE)

- Connaissances
- Compétences
- Expérience

Règles d'aptitude : focus sur les compétences

Une exigence précise

- « *Theoretical banking experience* »
 - Banking, financial areas
 - Other relevant areas (law, financial analysis, administration...)

- « *Practical experience* »
 - Size of entity
 - Nature of previous positions

Règles d'aptitude : focus sur les compétences

Expérience pratique et théorique

- Type d'études réalisées
 - Et programme de formation réalisé ou à venir

- Expérience pratique (ex BCE)
 - Direction effective : 10 ou 5 ans
 - Membre organe de surveillance : 10 ou 3 ans

Règles d'aptitude : focus sur les compétences

Présomption d'expérience suffisante définie

Presumption of adequate experience for the management body in its management function

CEO	Director
Executive: ten years of recent ¹ practical experience in areas related to banking or financial services. This should include a significant proportion of senior level managerial positions. ²	Executive: five years of recent ¹ practical experience in areas related to banking or financial services in senior level managerial positions ² .

1) Not dating back more than 12 years.

2) This is understood as at least one level below the management body in its management function.

Presumption of adequate experience for the management body in its supervisory function

Chair	Director
Non-executive Chair: ten years of recent relevant ¹ practical experience. This should include a significant proportion of senior level managerial positions and significant theoretical experience in banking or a similar relevant field.	Non-executive: three years of recent relevant practical experience at high level managerial positions ² (including theoretical experience in banking). Practical experience gained in the public or academic sector could also be relevant depending on the position held.

1) In assessing relevance, the degree of similarity in the size and complexity of the institutions where previous experience was obtained should be considered.

2) One or two levels below the management body in its management function.

Extrait du formulaire notification

Domaines requis d'expérience générale dans le secteur bancaire et Financier	Évaluation (significative, moyennement significative, peu significative, non significative) au regard, notamment, de la durée de l'expérience acquise, de la taille, de la complexité de l'entreprise au sein de laquelle cette expérience a été acquise
a) marchés bancaires ou financiers ;	
b) exigences légales et réglementaires applicables à un établissement assujéti ;	
c) planification stratégique et compréhension de la stratégie commerciale ou du projet d'affaires (business plan) d'un établissement assujéti et de sa mise en œuvre ;	
d) gestion des risques (identification, évaluation, suivi, contrôle et atténuation des principaux types de risques d'un établissement assujéti) ;	
e) évaluation de l'efficacité des dispositifs de gouvernance d'un établissement assujéti, mise en place de mécanismes de surveillance et de contrôle efficaces de celle-ci ;	
f) information comptable et financière d'un établissement assujéti, identification des problèmes majeurs révélés par cette information et mise en place des mesures et contrôles appropriés.	

<https://acpr.banque-france.fr/autoriser/procedures-secteur-banque/tous-les-formulaires>

L'évaluation des « connaissances » et la « compétence »

Conduite de l'évaluation

❑ Approche par les risques

- Approche dite « proportionnée »
- ⇒ Exigence plus forte pour les SI

❑ À l'agrément

- Dossier analysés en amont de l'agrément

❑ Post nomination par l'organe de surveillance

- Analyse d'après critères FAP
- Post notification –recommandation possible

L'évaluation des « connaissances » et la « compétence »

- ❑ **2017 : 2299 dossiers de nomination ou de renouvellement dont 811 sous supervision BCE**

Le contrôle de l'exigence « connaissances » et la « compétence »

Possibilités d'action de l'ACPR :

- ❑ Émissions de conditions
- ❑ Recommandations
 - ❑ Suivi effectué par l'ACPR/BCE

En cas de non-respect de la condition de formation

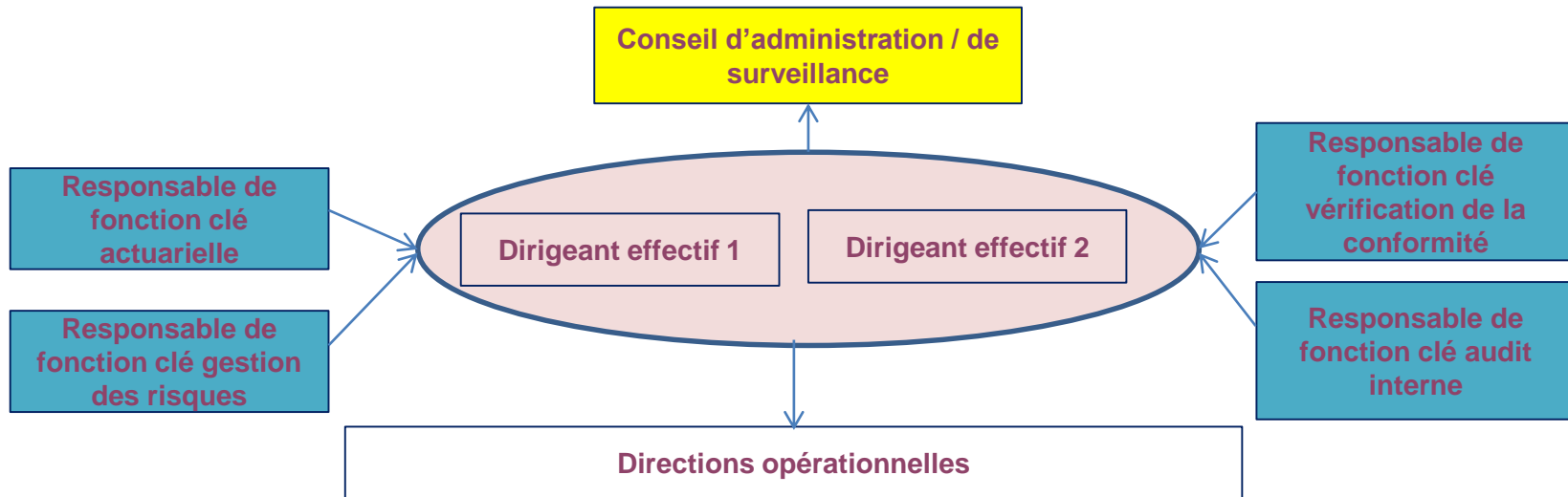
- ❑ Possibilité d'inscription dans le SREP

Secteur de l'assurance

- 1. Grands principes de gouvernance dans Solvabilité II**
- 2. Dispositions réglementaires sur les exigences de compétence**
- 3. Enjeux sur le marché français**
- 4. Bonnes pratiques observées**

Grands principes du système de gouvernance sous Solvabilité 2

Schéma organisationnel de référence...



- Des acteurs distincts, sans cumul, avec des rôles différents...
 - CA/CS = orientations stratégiques, et vérification de leur déclinaison
 - Dirigeants effectifs = direction opérationnelle quotidienne, capacité d'engager l'organisme vis-à-vis des tiers, décisions significatives
 - Responsables de fonction clé (RFC) = fonctions de contrôle
- Exercice effectif de l'autorité des dirigeants effectifs sur les RFC, mais communication entre les RFC et le CA/CS yc devoir d'alerte

Dispositions réglementaires sur les exigences de compétence

□ Au niveau européen, directive Solvabilité 2...

Article 42 de la Directive

Exigences de compétence et d'honorabilité applicables aux personnes qui dirigent effectivement l'entreprise ou qui occupent d'autres fonctions clés

1. Les entreprises d'assurance (...) veillent à ce que **toutes les personnes qui dirigent effectivement l'entreprise** ou occupent d'autres fonctions clés **satisfassent** en permanence **aux exigences suivantes** :
 - (a) leurs qualifications, connaissances et expérience professionnelle sont propres à permettre une gestion saine et prudente (**compétence**) ; et
 - (b) leur réputation et leur intégrité sont de bon niveau (**honorabilité**).
2. Les entreprises d'assurance (...) communiquent aux autorités de contrôle tout changement survenu dans l'identité des personnes qui dirigent effectivement l'entreprise ou qui assument d'autres fonctions clés ainsi que toute information nécessaire pour apprécier si toute personne nouvellement nommée pour la gestion de l'entreprise satisfait aux exigences de compétence et d'honorabilité. (...)

Article 273 du Règlement Délégué : Exigences de compétence et d'honorabilité

- 1. Les entreprises d'assurance (...) établissent, mettent en oeuvre et gardent opérationnelles des politiques**, consignées par écrit, et des procédures adéquates pour garantir que toutes les personnes qui les dirigent effectivement ou occupent d'autres fonctions clés satisfont à tout moment aux exigences de compétence et d'honorabilité (...)
- 2. L'évaluation de la compétence d'une personne comprend une évaluation de ses diplômes et qualifications professionnelles, de ses connaissances et de son expérience** pertinente dans le secteur de l'assurance ou dans d'autres secteurs financiers ou entreprises; elle tient compte des différentes tâches qui lui ont été confiées et, selon le cas, de ses compétences dans les domaines de l'assurance, de la finance, de la comptabilité, de l'actuariat et de la gestion.
- 3. L'évaluation de la compétence des membres de l'organe d'administration, de gestion ou de contrôle tient compte des différentes tâches confiées à chacun de ces membres**, afin d'assurer une diversité de qualifications, de connaissances et d'expériences propre à garantir une gestion et une supervision professionnelles de l'entreprise.

□ ... déclinées dans les textes français

Dispositions réglementaires sur les exigences de compétence

□ Périmètre et critères d'évaluation par l'ACPR

■ Dirigeants effectifs, responsables de fonctions clés

- Honorabilité individuelle, compétences et expérience individuelles (et également collectives pour les dirigeants) → Pouvoirs d'opposition de l'ACPR sous 2 mois après réception d'un dossier complet
- Autres critères (positionnement, disponibilité...) → demandes par l'ACPR de mesures correctrices, dont la mise en œuvre est contrôlée dans le cadre du contrôle permanent
- Évaluation initiale à la notification, mais aussi suivie dans le temps
- Principe de proportionnalité dans l'évaluation, hormis pour l'honorabilité

■ Cas particulier des membres du conseil d'administration / conseil de surveillance

- Honorabilité, compétences et expérience, avec une évaluation collective de la compétence et de l'expérience
- Absence de notification formelle, hormis dans le cadre d'une demande d'agrément ou de modification d'actionnariat
- Pouvoirs d'opposition à la poursuite du mandat

Dispositions réglementaires sur les exigences de compétence

❑ Des attentes différentes en fonction des rôles

❑ Membres des CA/CS

- Compétence essentiellement collective des membres de Conseil
- Compétences techniques générales en assurance principalement pour permettre de prendre le recul nécessaire ;
- importance d'une communication adaptée des RFC et des DE au CA
- Compétences particulières pour le Président du Comité d'audit et le Président du Conseil d'administration

❑ Dirigeants effectifs

- Compétence et expérience individuelle et collective des DE
- Qualités de direction d'entreprise et compétences techniques et opérationnelles en assurance (assurance et marchés financiers, système de gouvernance et gestion des risques, analyse actuarielle et financière, réglementation des assurances)

❑ 4 RFC sur des domaines distincts

- Compétence individuelle des RFC – compétences dans leur domaine de spécialité mais absence de diplôme requis
- Compréhension générale et capacité de synthèse
- Connaissance de la société (idéalement, ou à défaut, de domaines proches)

Enjeux sur le marché français

- **Quelques chiffres sur l'année 2016... (première campagne de désignation)**
 - 843 dirigeants effectifs (DE) notifiés ; 2164 responsables de fonctions clés (RFC) notifiés.
 - Plus de 200 courriers ACPR de demande de formation (tant pour des DE que pour des RFC)
 - Plus de 200 courriers ACPR relatifs à l'organisation des responsables de fonction clé (cumul, rattachement, ...)

- **... ayant conduit à l'élaboration de la notice de l'ACPR**
 - En concertation avec les fédérations professionnelles
 - Notice du 2/11/2016 sur la désignation des dirigeants effectifs et des responsables de fonctions clés dans le régime Solvabilité II

- **Sur l'année 2017**
 - Moins de 5% de courriers de demande de formation (DE et RFC)
 - Le plus fréquemment sur Solvabilité II et l'audit interne

Bonnes pratiques observées

- ❑ L'évaluation relève en premier lieu de la responsabilité des organismes qui doivent disposer des procédures permettant de s'en assurer.
- ❑ Formation continue des membres du CA/CS et politique en matière de compétence et honorabilité incluant des évaluations régulières
- ❑ Dispositif d'accompagnement interne/ externe pour assurer la montée en compétence – notamment au sein de groupes
- ❑ Formations externes dont la durée est adaptée à la complexité des organismes (entre 1 et 3 journées)