

Bilan 2023 des vérifications effectuées sur la compétence et l'honorabilité des responsables dans les secteurs de la banque et de l'assurance

En 2023, l'ACPR a examiné :

- pour le secteur banque, 1383 décisions relatives aux nominations/renouvellements de mandats de dirigeants effectifs et de membres de l'organe de surveillance, dont 440 faisant l'objet d'une décision BCE sur instruction de l'ACPR ;
- et pour le secteur assurance, 713 décisions relatives aux désignations (nouvelles nominations et renouvellements) de dirigeants effectifs et de responsables de fonctions clés du secteur de l'assurance.

L'ACPR vérifie notamment que le profil des candidats nommés répond aux critères fixés par la réglementation, en termes de compétences, d'expérience, de disponibilité, d'absence de conflits d'intérêts, d'honnêteté et d'intégrité dans l'exercice de leurs mandats.

Dans le secteur banque, il est à signaler que les décisions relatives aux nominations au sein des institutions significatives (« Significant Institutions » ou Entités significatives) sont prises dans le cadre du Mécanisme de surveillance unique par la Banque centrale européenne après instruction par l'ACPR. Depuis 2023, cette instruction est réalisée avec l'aide de l'intelligence artificielle ([voir Annexe 1](#)).

Dans l'ensemble, il ressort de ces évaluations que :

- une très large majorité (75 %) des dossiers déposés ont été acceptés sans réserve ;
- 25 % d'entre eux ont été assortis de conditions de formation, de disponibilité ou de contrôle du suivi des conflits d'intérêt potentiels entre les différentes fonctions/mandats exercés par le candidat.

À la suite d'échanges avec les établissements lors de l'instruction de certaines nominations problématiques, une soixantaine de dossiers ont été retirés par les établissements qui ont donc renoncé à leur nomination. Un seul dossier a fait l'objet d'un refus formel par le Collège de l'ACPR en 2023.

Dans ce contexte, l'ACPR rappelle que les établissements sont invités, en cas de doute notamment sur le respect des critères de compétence ou d'honorabilité à contacter l'ACPR en amont de la nomination envisagée.

Et dans le cadre des nominations faisant l'objet d'une condition de formation, c'est à l'établissement de s'assurer que la personne nommée suive la (les) formation(s) complémentaire(s) attendue(s). Sur demande de l'ACPR, l'établissement pourra mettre à disposition la preuve du suivi des formations assorties à la décision de nomination.

Au-delà de la conformité des nominations individuelles au titre de la réglementation, l'organe de surveillance doit justifier de sa diversité de compétence et expérience d'un point de vue collectif pour remplir correctement ses missions. À ce titre, la BCE sera particulièrement attentive en 2024 au développement de la compétence collective au titre des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) et des risques cyber ([voir Annexe 2](#)).

L'ACPR publie enfin les principaux indicateurs de la gouvernance dans le domaine bancaire et de l'assurance, issues des informations à sa disposition, notamment au regard de la parité hommes-femmes dans la composition des organes de surveillance en Banque ([voir Annexe 3](#)), des organes de direction en Banque, des organes de direction en Assurance ([voir Annexe 4](#)) et des RFC en Assurance ([voir Annexe 5](#)).

Annexe 1 - Évolutions technologiques

Mise en place d'un outil d'Intelligence Artificielle

En 2023, l'ACPR a été pilote dans la mise en place d'un outil de cotation automatique des dossiers de nomination des Dirigeants Effectifs et des membres d'organes sociaux intitulé [HEIMDALL](#) pour le compte de la Banque Centrale Européenne.

Depuis septembre 2023, l'outil a été définitivement intégré au processus de traitement des dossiers et depuis élargi à tous les pays européens supervisés par le SSM.

Heimdall rationalise le processus d'évaluation en lisant automatiquement les questionnaires d'honorabilité et de compétence remplis par les établissements supervisés et en identifiant les problèmes éventuels par rapport aux attentes de la réglementation.

L'outil utilise la reconnaissance optique de caractères, la traduction automatique et l'analyse de données pour réduire la charge de travail manuelle.

Dès leur dépôt sur le portail digital IMAS de la BCE, les dossiers sont ainsi évalués par un code couleur en fonction des éventuelles difficultés identifiées au regard de la nomination soumise, permettant ainsi aux analystes des dossiers de se concentrer sur les dossiers les plus complexes et réduire à terme les délais de traitement.

Annexe 2 - Nouvelle exigence de formation et de compétence en matière de NTIC

Afin de tenir compte de l'évolution des avancées technologiques et des ajustements qui en découlent dans le secteur financier, les priorités prudentielles du Mécanisme de Supervision Unique pour la période 2024-2026 fixent une nouvelle exigence de formation sur les sujets des Nouvelles Technologies de l'Information et de Communication (NTIC) et de Risque Cyber à l'attention des membres exécutifs et non-exécutifs des entités supervisées.

Ainsi, les membres de l'organe de direction et des fonctions de contrôle, y compris les responsables de la gestion des risques, de la conformité et de l'audit, doivent disposer d'une compréhension suffisante des risques liés aux TIC et à la sécurité, ainsi que des exigences en matière de données et de rapports y afférentes.

Par ailleurs, lorsqu'ils évaluent l'aptitude collective des membres de l'organe de surveillance, les établissements devront tenir compte de leurs connaissances, de leurs compétences et de leur expérience en matière de risques liés aux TIC et à la sécurité.

À cet effet, l'organe de surveillance devrait comprendre au moins un membre n'exerçant pas de fonctions exécutives, possédant des connaissances et une expertise pertinentes et récentes en matière de risques liés aux TIC et à la sécurité. À ce titre, la BCE précise que cinq années d'expérience pratique pertinente constituent un seuil adéquat pour garantir une bonne gestion et une bonne prise de décision au niveau de l'organe de direction.

En tant que bonne pratique, tous les membres de l'organe de surveillance devraient suivre une formation régulière (au moins une fois par an) pour s'assurer que chacun d'entre eux dispose des connaissances et des compétences suffisantes pour comprendre et évaluer les activités d'une banque et les principaux risques liés aux TIC et à la sécurité. Le règlement DORA (Digital Operational Resilience Act) comportant également une obligation similaire d'organiser régulièrement des formations, les banques supervisées sont encouragées à envisager d'organiser dès 2024 de telles formations pour leurs administrateurs.

Les recommandations détaillées de la BCE en la matière sont disponibles [ici](#).

Annexe 3

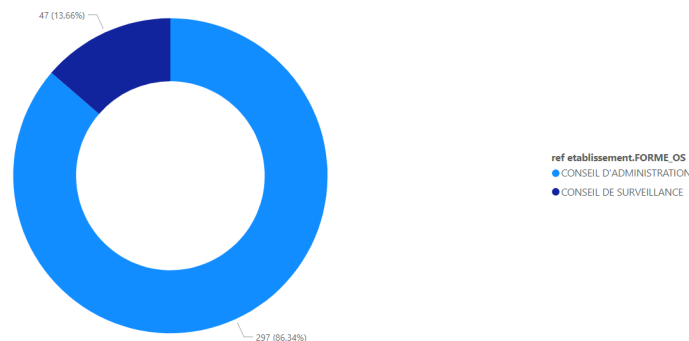
Selon les informations mises à sa disposition, l'ACPR constate qu'entre 2016 et 2024, les organes de surveillance dans le secteur bancaire :

- restent majoritairement sous forme de Conseil d'administration. Ainsi les Sociétés Anonymes (SA) avec Conseils d'administration représentent en 2024 plus de 86% des structures juridiques dans le secteur bancaire contre seulement 13 % pour la forme duale directoire avec Conseil de surveillance ;
- présentent une proportion de femmes qui progresse de 20% à 32%, tous organismes confondus sur la période sous revue. Les efforts engagés pour améliorer l'équilibre hommes-femmes méritent néanmoins d'être poursuivis dans l'ensemble des établissements examinés. ;
- se sont rajeunis, avec un âge moyen des administrateurs qui a sensiblement diminué de 63 ans à 57 ans en 2024, toutes formes juridiques sur la période sous revue ;
- sont composés très majoritairement d'administrateurs (75% toutes catégories d'établissements confondus) ne détenant qu'un seul mandat au sein d'entités sous supervision de l'ACPR.

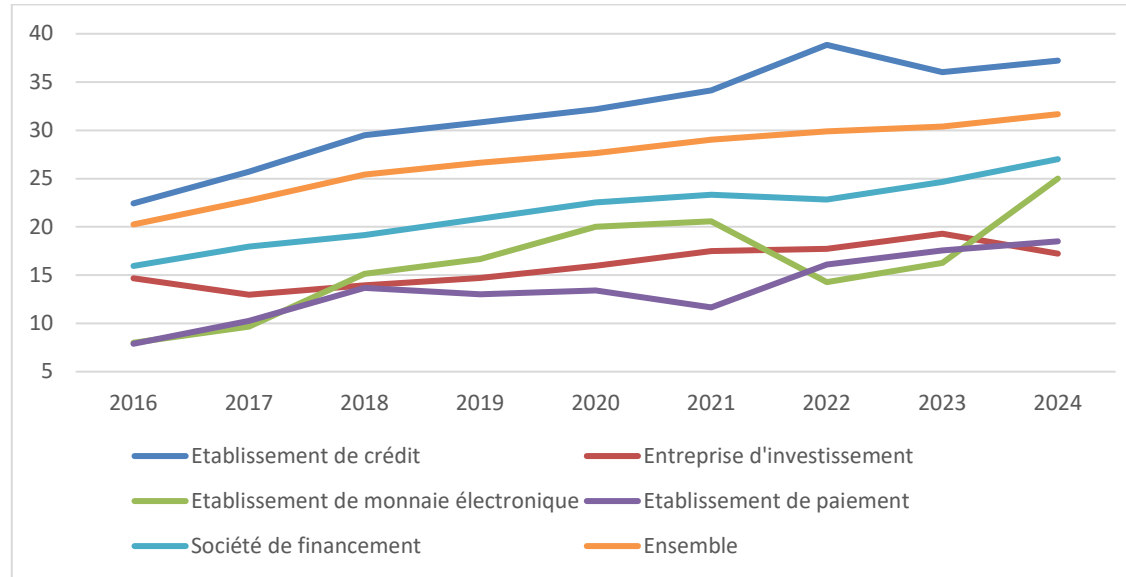
REPARTITION DES FORMES JURIDIQUES DES SOCIETES ANONYMES EN 2024 (en %)

Nombre de ID_REGAFI_ETABLISSEMENT par ref_etablissement.FORME_OS

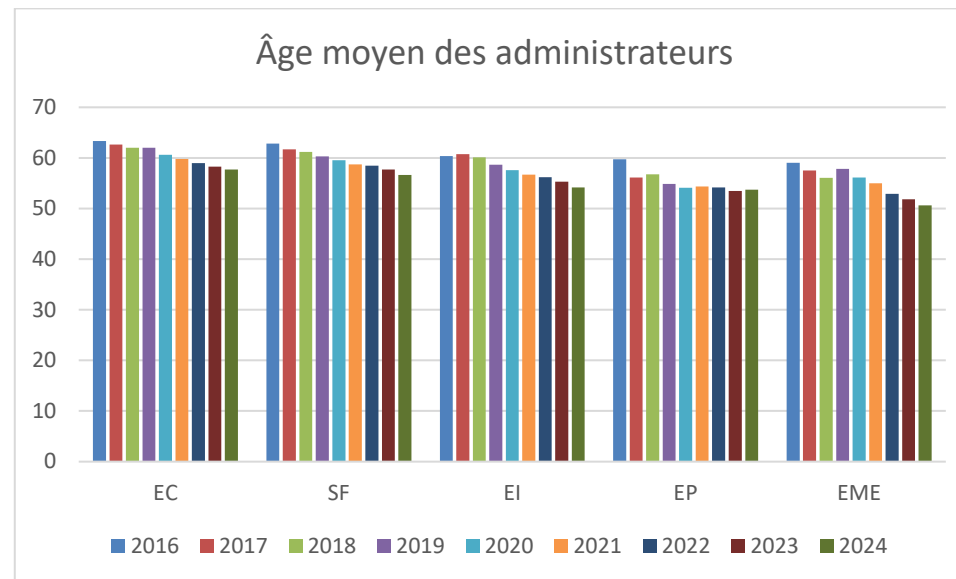
📄 🗨️ ⋮



PROPORTION DE FEMMES DANS LES ORGANES SOCIAUX (en %) entre 2016 et 2024



ÂGE MOYEN DES MEMBRES DES ORGANES SOCIAUX 2016-2024



NOMBRE DE MANDATS DÉTENUS PAR LES ADMINISTRATEURS

Nombre de mandats	2016			2017			2018			2019			2020			2021			2022			2023			2024		
	1	2 à 5	5 et +	1	2 à 5	5 et +	1	2 à 5	5 et +	1	2 à 5	5 et +	1	2 à 5	5 et +	1	2 à 5	5 et +	1	2 à 5	5 et +	1	2 à 5	5 et +	1	2 à 5	5 et +
Établissement de crédit	82	17	1	83	16	1	83	15	2	84	15	1	83	16	1	84	15	1	83	16	1	81	18	1	82	17	1
Entreprise d'investissement	64	34	3	65	32	3	64	34	2	66	32	2	67	31	2	70	29	1	70	29	1	69	30	1	71	28	1
Établissement de monnaie électronique	63	38	0	67	30	3	78	19	3	87	8	5	83	14	3	79	19	2	81	17	2	75	24	1	79	20	1
Établissement de paiement	81	17	2	84	15	1	72	27	1	70	28	2	70	29	1	64	35	1	67	32	1	64	34	2	67	32	1
Société de financement	78	20	2	79	20	1	79	20	1	81	17	2	80	18	2	80	19	1	79	20	1	77	21	2	77	22	1
Ensemble	71	26	3	72	25	3	73	24	3	74	23	3	74	23	3	75	23	2	72	25	3	70	27	3	71	27	2

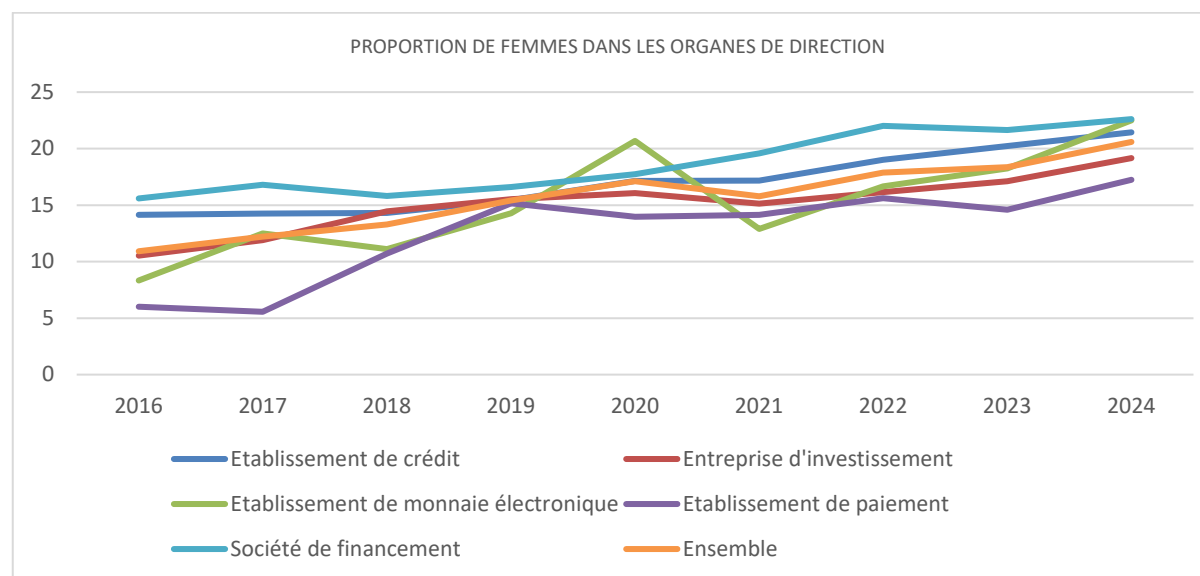
Source : autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR)

Annexe 4

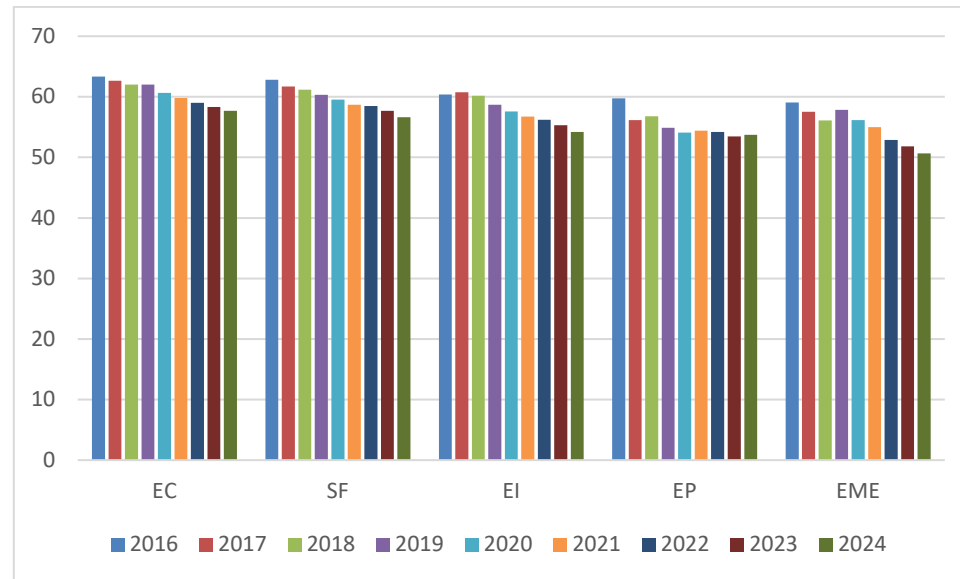
Selon les informations mises à sa disposition, l'ACPR constate qu'entre 2016 et 2024, la population des dirigeants dans le secteur bancaire :

- a été progressivement féminisée, passant d'une proportion de 15% de femmes à 21% sur la période sous revue. Les efforts engagés pour améliorer l'équilibre hommes-femmes méritent néanmoins d'être poursuivis dans l'ensemble des établissements examinés ;
- s'est sensiblement rajeunie avec un âge moyen qui est passé de 60 ans à 55 ans toutes formes juridiques d'établissements confondus sur la période sous revue.

PROPORTION DE FEMMES DANS LES ORGANES DE DIRECTION



ÂGE MOYEN DES DIRIGEANTS 2016-2024



Annexe 5

Selon les informations mises à sa disposition, l'ACPR constate que :

- la proportion des femmes au sein de la catégorie des dirigeants effectifs est restée stable entre 2016 et 2024 aux alentours de 19%. Les efforts engagés pour améliorer l'équilibre hommes-femmes méritent donc d'être poursuivis dans le secteur. La proportion des femmes au sein de la catégorie des responsables de fonctions clés (RFC) progresse entre 2016 et 2024 pour atteindre 41% ;
- l'âge moyen des dirigeants et des responsables de fonctions clés a progressé sur la période sous revue, passant respectivement de 53 à 57 ans pour les dirigeants et de 48 à 50 ans pour les RFC.