



BANCA D'ITALIA
EUROSISTEMA

Idoneità degli esponenti e dei responsabili delle funzioni aziendali: le principali novità introdotte dalla recente disciplina normativa

Maria Antonietta Antonicelli e Emanuela Di Giovambattista
Banca d'Italia

Web Seminar AICOM

LA VALUTAZIONE DI IDONEITÀ DEGLI ESPONENTI E DEI RESPONSABILI DI FUNZIONI AZIENDALI
15 luglio 2021

Agenda

- ❑ Le nuove regole sull'idoneità degli esponenti aziendali nel più ampio quadro delle regole sulla *governance* delle banche
 - ❑ principali innovazioni
 - ❑ focus su requisiti e criteri di idoneità
- ❑ Le verifiche di idoneità nelle banche e negli altri intermediari
- ❑ L'applicazione delle nuove regole sull'idoneità degli esponenti nel contesto attuale: le aspettative del supervisore

Le nuove regole sull'idoneità degli esponenti aziendali

DM 169/2020
Regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali

allineamento agli standard europei

completamento dell'assetto regolamentare in materia di *governance*

- CRD
- Guidelines EBA-ESMA
- Guida FAP BCE per le SI

Principali aspetti delle nuove regole sull'idoneità degli esponenti aziendali/1

Valutazione di uno spettro molto più ampio di profili

ANTE DM 169/2020

- requisiti di onorabilità e professionalità, identificati in modo rigido e tassativo
- requisiti di indipendenza formale (in base alla disciplina statutaria dei singoli intermediari)

POST DM 169/2020

- requisiti di onorabilità e criteri di correttezza
- requisiti di professionalità e criteri di competenza (proporzionalità)
- requisiti di indipendenza formale (consiglieri indipendenti, sindaci), agire con piena indipendenza di giudizio (tutti)
- dedicare il tempo necessario, limiti al cumulo di incarichi (proporzionalità)
- criteri di adeguata composizione collettiva

Principali aspetti delle nuove regole sull'idoneità degli esponenti aziendali/2

Requisiti e criteri di idoneità

Flussi
informativi

Requisiti

- elenco tassativo di situazioni verificabili in modo oggettivo
- il mancato rispetto comporta decadenza dall'incarico



Criteri

- elementi e situazioni oggetto di valutazione discrezionale: analisi sostanziale e adattabile al singolo caso
- limitate carenze colmabili con misure correttive
- il mancato rispetto può determinare la decadenza dall'incarico



REQUISITI DI
ONORABILITA'

situazioni di ineleggibilità e decadenza, condanne definitive, misure di prevenzione

REQUISITI DI
PROFESSIONALITA'

- minimi (non esecutivi), rafforzati (esecutivi e cariche apicali)
- arco temporale di maturazione

REQUISITI DI
INDIPENDENZA
FORMALE

ampia casistica di situazioni di conflitto di interesse

Principali aspetti delle nuove regole sull'idoneità degli esponenti aziendali/3

Innovazione del perimetro dei soggetti interessati

le regole si applicano a diverse tipologie di intermediari e a ulteriori incarichi



- **principio di proporzionalità**
- **verifiche anche sui KFH**
 - solo requisito di onorabilità e criteri di correttezza e competenza
 - solo in banche di maggiori dimensioni e complessità
 - la decadenza comporta la rimozione dall'ufficio ricoperto, senza pregiudizio per la disciplina applicabile al rapporto di lavoro

Dal DM restano fuori SIM, SICAV e SGR

Precisazioni di specifici profili particolarmente rilevanti dal punto di vista della governance

definizione di amministratore indipendente

disciplina ad hoc per modelli dualistico e monistico

Principali aspetti delle nuove regole sull'idoneità degli esponenti aziendali/4

Innovazione delle procedure di verifica (Disp. Banca d'Italia 04.05.2021)
Confermata la responsabilità primaria della valutazione in capo alla banca con un controllo di secondo livello del supervisore

verifica ex ante ed ex post

- ex ante: esponenti cooptati, DG, KFH (90 gg)
- ex post: nomine assembleari (120 gg)
- ex ante «informale»: solo per alcune banche e per alcuni incarichi di nomina assembleare

Possibilità per il supervisore di effettuare interviste

rivalutazione dell'idoneità nel corso del mandato per fatti sopravvenuti

- logica del controllo «in fieri» (es correttezza)
- dal lato del supervisore, integrazione con la vigilanza on-going

altre innovazioni del processo di valutazione

- rinnovi non soggetti a valutazione (anche cooptati)
- organo competente: organo del quale l'esponente è componente
- presunzioni per valutazione di competenza e disponibilità di tempo

fine tuning dei processi di selezione anche in relazione a previsioni normative sulla governance

- valutazione preventiva/successiva della composizione collettiva ottimale
- misure per conseguire la diversity

Le nuove regole sull'idoneità degli esponenti nel più ampio quadro delle regole sulla governance delle banche

Coerenza con le regole sulla *governance* di cui sono parte integrante

Regole di valutazione «all'ingresso» funzionali alla migliore attuazione delle regole sulla *governance*

Ad esempio:

il Regolamento precisa le azioni da adottare a esito della valutazione successiva della composizione collettiva

le previsioni del Regolamento sull'indipendenza di giudizio danno impulso all'affinamento delle policy in materia di conflitti di interesse

Il recente aggiornamento delle norme *governance* rafforza il raccordo con il *framework* sull'idoneità degli esponenti

Ad esempio:

precisazioni sugli elementi da considerare nella pianificazione strategica (cultura del rischio, dell'integrità e dello sviluppo sostenibile): più articolate chiavi di valutazione dei profili di professionalità, competenza, adeguatezza complessiva

indicazioni e best practices per conseguire l'obiettivo della diversità: riflessi diretti sui processi interni di selezione e nomina

Focus su requisiti e criteri di idoneità

- ❖ Onorabilità e correttezza
- ❖ Professionalità e competenza
- ❖ Indipendenza formale e di giudizio
- ❖ Limiti al cumulo degli incarichi e disponibilità di tempo
- ❖ Adeguata composizione collettiva

Onorabilità e correttezza

❖ Il Decreto Ministeriale 169/2020 distingue

○ **Onorabilità** → **Decadenza automatica**

in continuità con il DM 161/98, divieto di ricoprire cariche aziendali in caso di mancato possesso del requisito

la perdita del requisito è riconducibile a sentenze definitive, prevalentemente in ambito penale, e opera automaticamente nei casi previsti all'art. 3 del DM 169/2020

○ **Correttezza** → **Valutazione**

valutata di volta in volta, riguarda fattispecie meno gravi rispetto a quelle previste per l'onorabilità, che possono tuttavia influire sulla capacità dell'esponente di ricoprire l'incarico

❖ **No proporzionalità**

❖ Approccio dinamico

Correttezza: parametri

CIRCOSTANZE RILEVANTI

Meno grave

Più grave

Stato del procedimento Indagini preliminari – Sentenza di primo grado – Appello – Sentenza definitiva

Tipo di imputazione Non connessa all'incarico – Connessa all'incarico

Coinvolgimento personale Coinvolgimento indiretto – Negligenza – Responsabilità diretta

Tempo trascorso dal verificarsi dei fatti Fatto risalente – Fatto recente

Condotta dell'esponente Buona condotta successivamente al fatto – Ulteriori fattispecie rilevanti

Trasparenza Piena cooperazione – Scarsa collaborazione – Reticenza

Effetti cumulativi Singola fattispecie – Eventi multipli e/o continuati

Altri fattori Attenuanti - Aggravanti

Professionalità e competenza

❖ **Professionalità → Decadenza automatica**

- Il DM 169/2020 definisce soglie minime di esperienza
- Requisiti meno stringenti per membri del CdA e DG di BCC, IF Albo Unico, IP e IMEL
- Requisiti dei sindaci identici per ciascuna tipologia di intermediario
- Possibilità di computare precedenti esperienze in settori non finanziari

❖ **Competenza → Valutazione**

- Si sostanzia in conoscenze teoriche ed esperienze pratiche, possedute in ambiti inerenti al settore bancario e finanziario
 - Competenze idonee rispetto all'incarico e alle caratteristiche dell'intermediario
 - È prevista la **PRESUNZIONE** di competenza: al ricorrere di alcune condizioni la valutazione può essere omessa (deroga ex. art. 10, comma 4 + all.)
- ❖ **Si tiene conto dell'esperienza maturata nel corso dei 20 anni precedenti**
- ❖ **Esperienze maturate contestualmente NON si cumulano**

Limite al cumulo degli incarichi e disponibilità di tempo

❖ **Limite al cumulo degli incarichi (fattore quantitativo) → Decadenza automatica**

- Le soglie si applicano alle banche di maggiori dimensioni o complessità (con esclusione delle BCC appartenenti ai gruppi cooperativi), hanno solo valenza orientativa per le altre banche
- Regole per il calcolo privilegiato (=1 incarico, ai sensi dell'art. 18 co. 3) e sulle esenzioni
- Possibilità di chiedere autorizzazione per incarico non esecutivo aggiuntivo

❖ **Disponibilità di tempo allo svolgimento degli incarichi (fattore qualitativo)**

- Non ha rilievo autonomo ai fini della pronuncia di decadenza
- Si applica a banche e società capogruppo di gruppi bancari, no a IF/IP/IMEL
- L'esponente comunica gli incarichi ricoperti e le altre attività lavorative e professionali, specificando il tempo che richiedono
- La banca assicura che l'esponente sia a conoscenza del tempo che essa ha stimato come necessario
- È prevista la **PRESUNZIONE** della disponibilità di tempo: al ricorrere di alcune condizioni la valutazione può essere omessa (deroga ex art 16, comma 4)

Indipendenza formale

❖ Requisito definito per la prima volta nel DM 169/2020

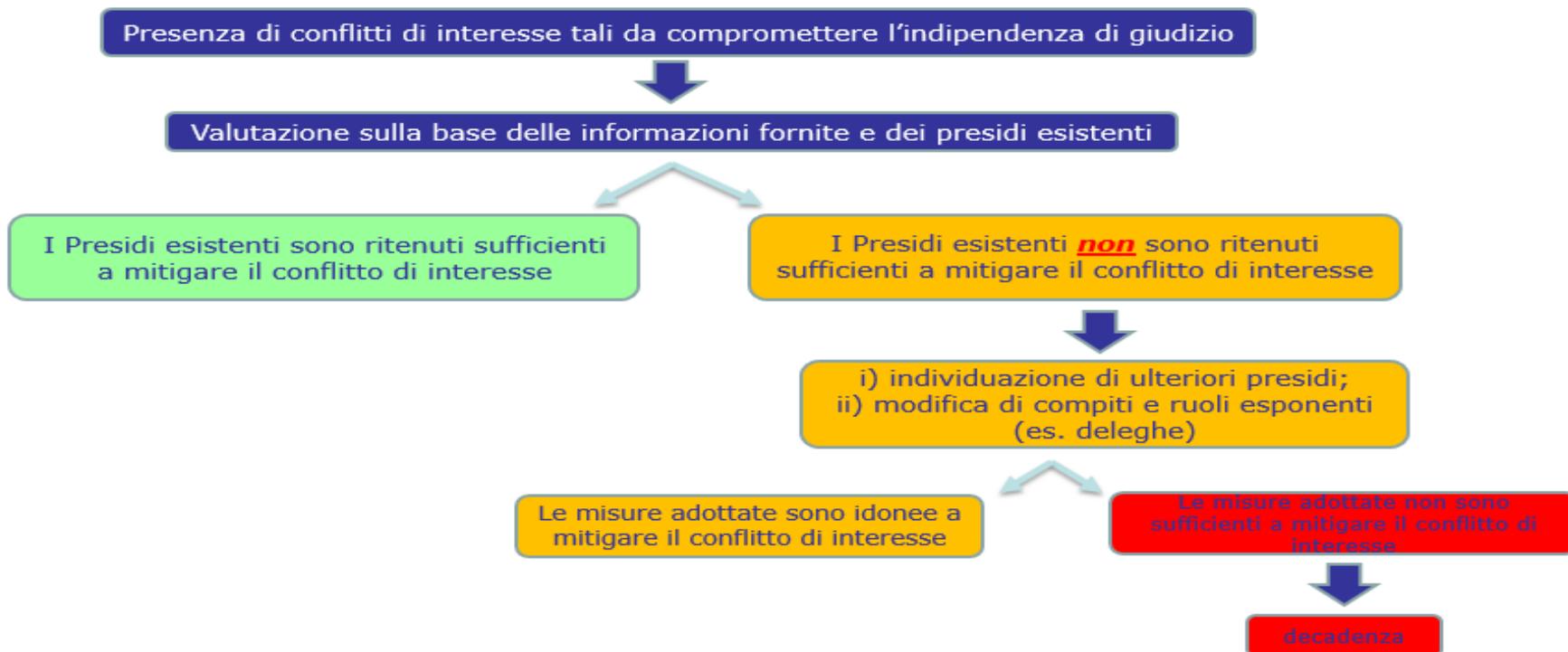
La Circolare 285/2013 contiene una definizione (in positivo) del ruolo:
nell'organo che svolge la funzione di supervisione strategica, devono essere nominati soggetti indipendenti che vigilino con autonomia di giudizio sulla gestione sociale, contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse della società e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione

- ❖ Si applica **solo ad alcuni** componenti non esecutivi del CdA (almeno 1/4 per le banche) e a tutti i membri del Collegio sindacale
- ❖ Il DM 169/2020 elenca le situazioni rilevanti, aventi carattere **tassativo** (salvo che per le BCC, che possono applicare i requisiti di indipendenza previsti dallo statuto tipo accertato dalla Vigilanza)

Indipendenza di giudizio

- ❖ Si applica a tutti gli esponenti
- ❖ Le situazioni rilevanti sono individuate dal DM 169/2020 nell'ambito di quelle individuate ai fini dell'indipendenza formale
- ❖ Si valuta l'efficacia dei presidi e delle misure adottate anche alla luce del comportamento tenuto in concreto

Art. 15.4 – Valutazione



Adeguatezza della composizione collettiva

- ❖ È valutata **in aggiunta** alla professionalità dei singoli
- ❖ Una composizione adeguatamente **diversificata** è richiesta per alimentare il confronto; supportare processi e gestione dei rischi; rispondere ai molteplici interessi
- ❖ **Parametri:** età, genere (33% *gender ratio* con le nuove disposizioni sulla governance), durata di permanenza nell'incarico e (per banche internazionali) provenienza geografica degli esponenti, **mix di competenze**
- ❖ Numerosità adeguata ad assicurare funzionalità → no pletoricità
- ❖ **La valutazione**
 - tiene conto di forma giuridica, tipologia di attività svolta, struttura proprietaria, appartenenza ad un gruppo, vincoli di legge
 - per il supervisore, parte dall'**auto-valutazione della banca**
 - può condurre all'adozione di misure correttive → **no decadenza**

Le verifiche di idoneità nelle banche e negli altri intermediari

Framework di valutazione comune per SI, LSI e altri intermediari con rilevanti elementi di proporzionalità

Banche *significant*

salve alcune specificità nazionali, il nuovo *framework* è in buona parte incorporato nelle metodologie di *FAP assessment* della BCE

banche quotate già soggette a regole più stringenti

Banche *less significant* e altri intermediari

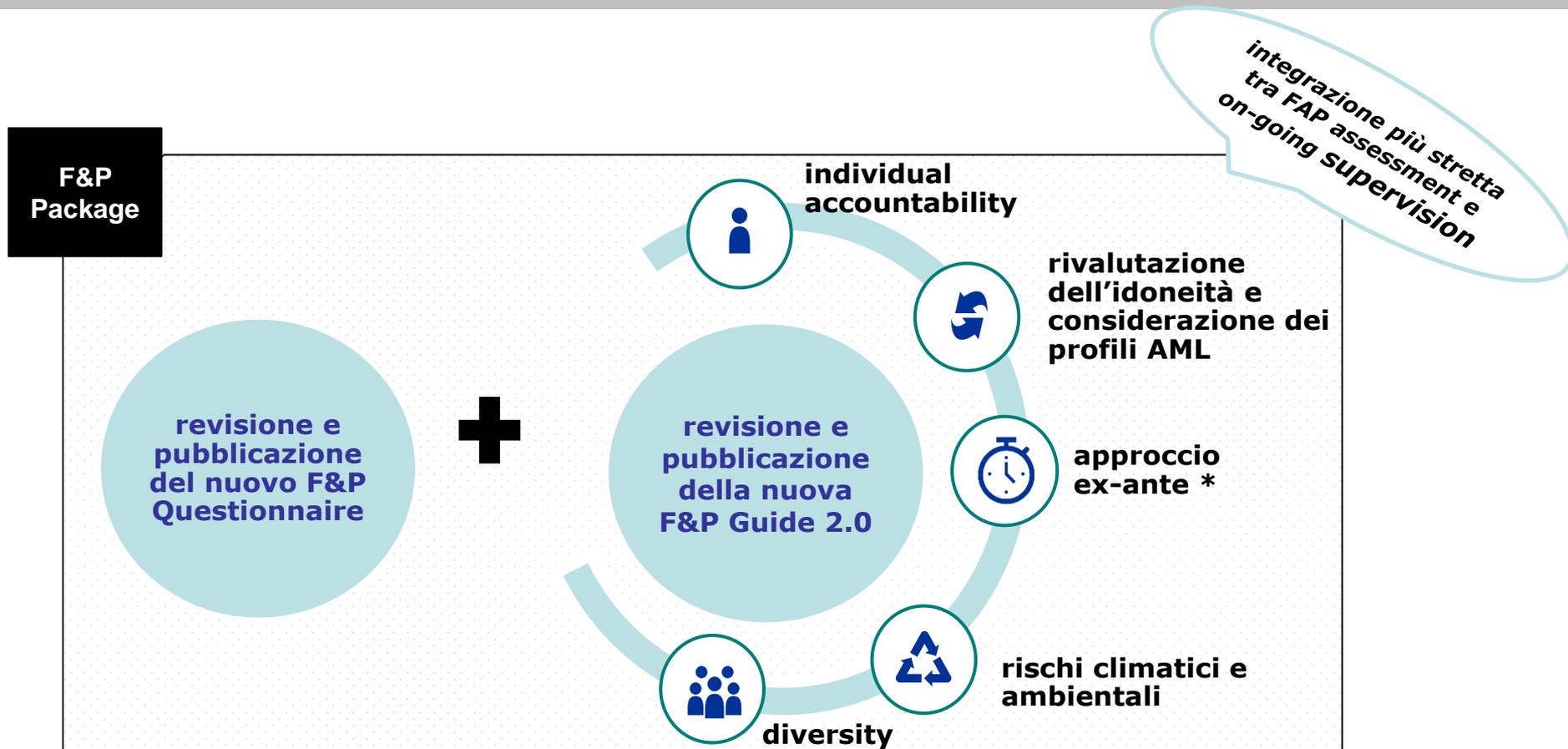
framework valutativo del tutto nuovo

impatto potenzialmente più pervasivo

Le verifiche di idoneità nelle banche e negli altri intermediari

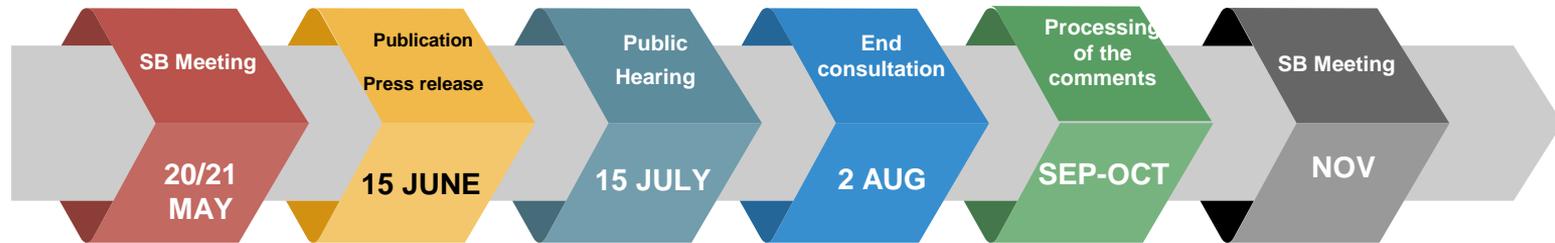
	Banche			106		IP		IMEL	Confidi minori	DGS
	banche maggiori	banche diverse da maggiori	BCC minori		106 significativi		IP rilevanti			
Professionalità	Si	Si	Si (diversi 1/2 non EX)	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si
Competenza	Si	Si	Si	No	Solo Presid., esecutivi e componenti organo di controllo	No	Solo Presid., esecutivi e componenti organo di controllo	Solo Presid., esecutivi e componenti organo di controllo	No	No
Onorabilità	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Correttezza	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si
Collective suitability	Si	Si	Si	No	No	No	No	No	No	No
Time commitment	Si	Si	Si	No	No	No	No	No	No	No
Limits to multiple directorships	Si	No	No	No	No	No	No	No	No	No
KFH	Si	No	No	No	No	No	No	No	No	No
Indipendenza di giudizio	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	No	No
Indipendenza formale	Si	Si	Si	No	No	No	No	No	No	No

SI: le metodologie BCE e il FAP enhancement package



*anche nei paesi con valutazione ex post, per intermediari maggiori o specifiche posizioni

FAP enhancement package: timeline



- https://www.bankingsupervision.europa.eu/legalframework/publiccons/html/fap_guide_and_questionnaire.en.html

L'applicazione del nuovo framework nelle LSI/1

Rafforza la capacità di guida in una fase molto delicata per le banche, specie per quelle piccole e tradizionali

- revisione dei modelli di attività e riorganizzazione dei processi produttivi e distributivi
- aggiornamento dei processi di gestione del credito: rafforzamento delle valutazioni in chiave previsionale; governo delle sfide/opportunità della sostenibilità ambientale e dell'innovazione tecnologica
- valutazione di nuove opzioni strategiche

Esigenza di adeguare il mix di competenze per orientare la *governance* in senso maggiormente proattivo

- profili di esperienza e competenza coerenti con le sfide
- mitigare la concentrazione di alcuni profili ricorrenti
- colmare i divari di competenza avendo riguardo anche alle esigenze di innovazione delle imprese del territorio

sfruttamento
evoluto dei
dati

L'applicazione del nuovo *framework* alle LSI/2

aggiustamento graduale dei processi di selezione e valutazione

- approccio più strutturato per individuare e verificare nel tempo il mix di competenze più adeguato
- ruolo degli amministratori indipendenti

disponibilità di un quadro informativo adeguato:
questionario BdI

- basato sul DM, tiene conto degli elementi di proporzionalità
- raccolta organica e standardizzata delle informazioni, a supporto sia della banca sia del supervisore
- utilizzo su base volontaria nel primo anno di applicazione, anche da parte degli intermediari non bancari

Procedure di vigilanza per le verifiche di idoneità: sviluppi in corso

SI

- IMAS Portal
- Progetti di automazione

LSI e altri intermediari

- Progetti di automazione

**Acquisizione
automatizzata
dei flussi
informativi
rilevanti**

**Potenziamento
dei processi di
lavoro**

**Tracciabilità del
processo
valutativo**

**Rafforzamento
dei presidi di
sicurezza delle
informazioni**

L'applicazione delle nuove regole sull'idoneità degli esponenti nel contesto attuale: le aspettative del supervisore



- *diversificazione e affinamento competenze*
- *solide professionalità, attitudini e comportamenti improntati a spirito critico e proattività, tempo adeguato a un'attività sempre più impegnativa*
- *autorevolezza e capacità di alimentare la fiducia degli stakeholders, anche grazie all'attento e continuo scrutinio del profilo di correttezza*



Grazie

mailto:

mariaantoinetta.antoncelli@bancaditalia.it
emanuela.digiovambattista@bancaditalia.it