

# **La valutazione di idoneità degli esponenti e dei responsabili di funzioni aziendali: cosa cambia dal 1° luglio 2021**

Mario Minoja

consigliere di amministrazione e presidente del Comitato  
Nomine di Iccrea Banca

15 luglio 2021

# Un quadro di sintesi del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea e della sua governance

- Capogruppo in forma di spa (**Iccrea Banca**), che esercita attività di direzione e coordinamento (in virtù di un «**contratto di coesione**») nei confronti di circa 130 BCC affiliate, che sono socie della stessa capogruppo, e di circa 15 società del «perimetro diretto» (in virtù di controllo partecipativo)
- **CDA della capogruppo**, nominato il 30/4/2019, composto da 15 amministratori, di cui 10 esponenti di BCC e 5 «indipendenti»
- 4 comitati endoconsiliari:
  - ✓ **Comitato Rischi**
  - ✓ **Comitato Nomine**
  - ✓ **Comitato Remunerazioni**
  - ✓ **Comitato Interventi Banche Affiliate (CIBA)**, anche con il ruolo di Comitato per le operazioni con soggetti collegati, composto solo da indipendenti.
- **Comitato Nomine** composto da tre consiglieri, di cui due «indipendenti» (fra i quali il presidente)
- **Ogni BCC ha un proprio CDA**, composto interamente da amministratori soci (e, in pochi casi, da esponenti della Capogruppo)

# Il ruolo del Comitato Nomine nel processo di **valutazione preventiva** degli esponenti del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea (GBCI)

- **Valutazione preventiva** dei candidati esponenti delle banche affiliate (nei casi di rinnovo totale o parziale del CDA/CS o di cooptazione) → coinvolgimento (non solo formale) della Capogruppo solo per le BCC in **procedimento elettorale ordinario (ossia BCC in gestione coordinata o controllata)**
- **Parere di gradimento** o di **non gradimento** da parte del Comitato Nomine a beneficio del CDA della capogruppo sulla base di:
  - ✓ adeguatezza di ogni singolo candidato ad assicurare la sana e prudente gestione del GBCI («**valutazione di merito**»: art. 5.1.1, c. 3 del contratto di coesione);
  - ✓ possesso dei **requisiti individuali** (di onorabilità/correttezza, professionalità e competenza, indipendenza di giudizio, disponibilità di tempo) stabiliti dalla normativa esterna e interna;
  - ✓ **idoneità collettiva** dell'organo;
  - ✓ nel caso di candidati già in carica, classificazione EWS + ultima **relazione di autovalutazione** dell'organo + **composizione quali-quantitativa ottimale**.
- Il CN ha espresso pareri preventivi sulle candidature di esponenti di 18 BCC nel 2019/2020 e di 14 BCC nel 2020/21.
- Valutazione dell'adeguatezza dei candidati per il ruolo di **direttore generale** (14 casi nel 2019/20 e 22 casi nel 2020/21) della capogruppo, delle società del perimetro diretto, delle BCC; dei dirigenti di fascia A e B della capogruppo e delle società del perimetro diretto.

# Il ruolo del Comitato Nomine nel processo di **valutazione ex post (FAP assessment)** degli esponenti del GBCI

- **Valutazione ex post** degli esponenti delle banche affiliate: i) successivamente alla nomina; ii) ad evento; iii) periodica
- **Effettuata dal Comitato Nomine nei soli casi di «Escalation»**, previsti dalla *Suitability Policy* (v. *infra*) in presenza di elementi di attenzione relativi a esponenti (in ogni caso se tali elementi riguardano presidenti, esponenti di BCC in gestione coordinata o controllata, esponenti con esposizioni non garantite > 1 milione verso le stesse BCC o non *in bonis*, purché indirette, ecc.)
- Avendo a riferimento la Politica sull'idoneità degli esponenti delle società vigilate del GBCI (***Suitability Policy***) – per altro da aggiornare alla luce delle innovazioni normative e dell'esperienza – che contiene alcune previsioni anche più selettive rispetto alla normativa
- Ad esito dell'*escalation*, il CN, compiute le proprie valutazioni,
  - formula **raccomandazioni** o **richieste di approfondimento** alle strutture competenti di IB (di monitoraggio delle esposizioni o dei procedimenti giudiziari in essere, ecc.);
  - **sottopone i casi ritenuti più critici al CDA di IB**, esprimendo a propria volta pareri (sulla sussistenza dei presupposti per la decadenza degli esponenti, sull'opportunità di chiedere al CDA della BCC di rivalutare la sussistenza dei requisiti, ecc.).

# Il nuovo DM 169/2020 e le nuove Disposizioni di vigilanza per le banche in tema di governo societario (Circolare 285) (I/III)

- Nel complesso, un passo avanti nella direzione di **migliorare la qualità e l'adeguatezza della governance** delle banche:
  - requisiti più stringenti in termini di professionalità, soprattutto sul fronte della **«qualità» delle esperienze pregresse** in termini di: i) **rilevanza** (dimensione e complessità operativa delle aziende o dell'attività professionale); ii) **attinenza con il settore creditizio e finanziario** (att. 7-8 DM 169);
  - riconoscimento del principio di **proporzionalità** (per es., § 4.1 della 285) → le banche devono applicare le disposizioni «con modalità appropriate alle loro caratteristiche, dimensioni e complessità operativa»;
  - focus sull'adeguata **composizione collettiva** degli organi (art. 11 DM 169 e § 2.1 della 285);
  - previsione di una **quota di genere** (almeno 33%) anche per le banche non quotate, con una disciplina transitoria ad hoc per dare il tempo di adeguarsi alle banche di minori dimensioni o complessità operativa (come le BCC)
- Bilanciamento fra specificazione di soglie quantitative e spazi di valutazione della sussistenza dei requisiti di idoneità individuale e collettiva degli esponenti.

# Il nuovo DM 169/2020 e le nuove Disposizioni di vigilanza per le banche in tema di governo societario (Circolare 285) (II/III)

- Alla prova dei fatti, qualche elemento di attenzione nella fase di valutazione dei requisiti ... :
  - come stabilire se una società in cui un candidato esponente ha svolto attività di amministrazione, controllo o direzione ha «una **dimensione e complessità maggiore o assimilabile** (in termini di fatturato, natura e complessità dell'organizzazione o dell'attività svolta) a quella della banca presso la quale l'incarico dev'essere ricoperto» (art. 7, c. 1, b)?;
  - come stabilire se le attività professionali svolte sono in materia «attinente al settore creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attività della banca»?
  - come stabilire se gli enti pubblici o le pubbliche amministrazioni presso le quali il candidato ha maturato esperienze hanno «attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo»?

Quali **elementi** e **informazioni** richiedere per avere le basi conoscitive adeguate a effettuare tali valutazioni?

## Il nuovo DM 169/2020 e le nuove Disposizioni di vigilanza per le banche in tema di governo societario (Circolare 285) (III/III)

- ... e nella fase di applicazione della nuova disciplina ad alcune BCC di piccole dimensioni in certe aree geografiche, che hanno basi sociali per lo più maschili e composte da piccoli o piccolissimi imprenditori:
  - → difficoltà ad assicurare «un'adeguata rappresentanza negli organi aziendali delle diverse componenti della base sociale» (Circ. 285, sez. IV, § 1)
  - → difficoltà a garantire un certo ricambio degli organi sociali, in quanto la conferma dei consiglieri in scadenza di mandato garantisce in ogni caso il rispetto dei requisiti di professionalità ex art. 7, c. 1, lett. a del DM 169/2020.
- Vi è dunque qualche rischio che la nuova normativa possa indurre le BCC, paradossalmente (e forse, in qualche caso, pretestuosamente), a **ridurre la diversificazione degli organi e il tasso di ricambio**, due effetti di certo non voluti (anzi!) dalla normativa stessa.
- La ***Suitability Policy*** approvata dal CDA di Iccrea Banca e adottata da tutte le BCC e società vigilate del Gruppo prevede degli «argini» a questa possibile deriva (almeno il 20% del genere meno rappresentato, almeno un consigliere < 45 anni, età media ≤ 65, anzianità di carica media ≤ 5 mandati e, a ogni tornata di nomine, almeno un nuovo esponente) e intende indirizzare e stimolare l'evoluzione della governance e delle basi sociali delle BCC.

# Percorsi evolutivi per una migliore governance delle BCC

- I processi di **fusione** in atto fra BCC, ancorché piuttosto lenti, dovrebbero favorire la formazione di basi sociali più ampie e variegata, facilitando in prospettiva la compliance alle nuove disposizioni in tema di governance
- Vi sono comunque **spazi di miglioramento della governance delle BCC**, che andrebbero colti congiuntamente dal legislatore e dal credito cooperativo, nella direzione di aumentare la diversificazione degli organi e il ricambio generazionale, e dunque la varietà di prospettive e la dialettica consiliare. Per esempio:
  - prevedere un numero massimo di esponenti per i quali eventuali gap di professionalità possano essere colmati con opportune e qualificate **iniziative formative** (ex ante e/o in corso di mandato);
  - ammettere un numero massimo di esponenti che, ancorché non rispondano ai requisiti di professionalità di cui agli artt. 7-8 del DM 169/2020, siano **rappresentativi delle basi sociali** e comunque portatori di esperienze significative sia pure in contesti imprenditoriali di limitate dimensioni;
  - eventualmente, richiedere che, laddove si ammettano «eccezioni» alle nuove previsioni normative (v. fattispecie sopra ipotizzate), siano nominati **amministratori non soci**, con profili tali da mantenere elevato il livello complessivo di professionalità e competenze del CDA, rafforzare il presidio dei conflitti di interesse e la dialettica con il management.