



# La verifica dei requisiti degli esponenti

*02 ottobre 2020*

## Processo FAP assessment

### Overview



## Processo FAP assessment

### L'attività della Capogruppo

Il processo inizia successivamente alla verifica dei requisiti di idoneità effettuata dal CdA della Società Vigilata

#### STEP 1

##### **Check formale**

Verifica formale della completezza documentale e della coerenza delle informazioni fornite dalla Società Vigilata in coerenza con la Check list fornita dalla Capogruppo

#### STEP 2

##### **Valutazione sostanziale**

Valutazione delle informazioni fornite dalla Società Vigilata sulla base dei requisiti di idoneità individuati nella Politica di idoneità degli esponenti e predisposizione delle schede di sintesi contenenti una disamina sintetica per ogni requisito valutato con evidenza di eventuali elementi di interesse (ad esempio in presenza di problematiche sull'onorabilità, o di esposizioni non performing riferibili direttamente o indirettamente all'esponente).

#### STEP 3

##### **(Eventuale) Escalation in Comitato Nomine**

Qualora siano emersi elementi di attenzione in relazione ad uno o più dei requisiti di idoneità gli esiti della valutazione potranno essere preventivamente sottoposti al Comitato Nomine. La Politica di idoneità degli esponenti individua le casistiche nelle quali è comunque necessario un intervento del Comitato.

#### STEP 4

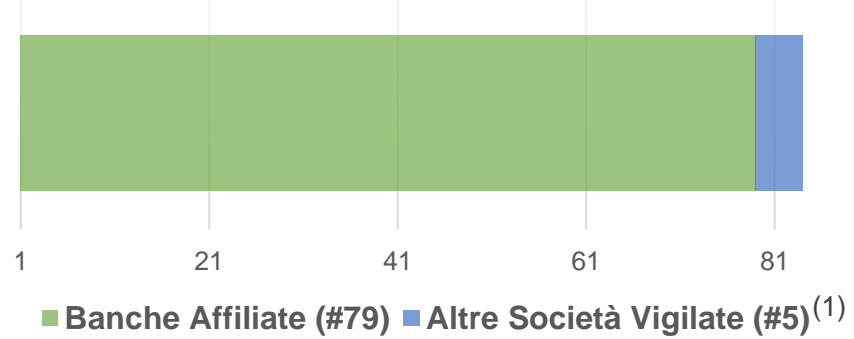
##### **Invio all'ADV**

Il FAP Package unitamente alle valutazioni della Capogruppo viene trasmesso all'AdV competente

## Fit & Proper 2020

### Overview

#### #84 Società Vigilante per il FAP 2020



<sup>(1)</sup> Banca Sviluppo, IBI, BCC Factoring, Ventis SpA, BCC R&P



**n. 101 rinnovi totali degli organi**  
(49 consigli e 52 collegi)

**n. 2 rinnovi parziali degli organi**  
n. 16 cooptazioni  
n. 15 sostituzioni



**8455 documenti**  
*analizzati*

Tra verbali dei Consigli di Amministrazione e FAP Package per ogni esponente esaminato

#### #760 esponenti valutati nel FAP 2020

**476**   
Amministratori

**271**   
Sindaci

**13**   
Direttori generali

Fit & Proper 2020  
Numeri a confronto

	FAP 2019	FAP 2020	
TOTALE SOCIETÀ VIGILATE	73 <i>Solo BCC</i>	84 <i>di cui 79 BCC</i>	+15% ↑
N. ESPONENTI	776	760	-2% ↓
RINNOVI TOTALI	106	101	-5% ↓
DOCUMENTI ESAMINATI	4729	8455	+79% ↑

Dati al 07 agosto 2019
Dati al 15 settembre 2020

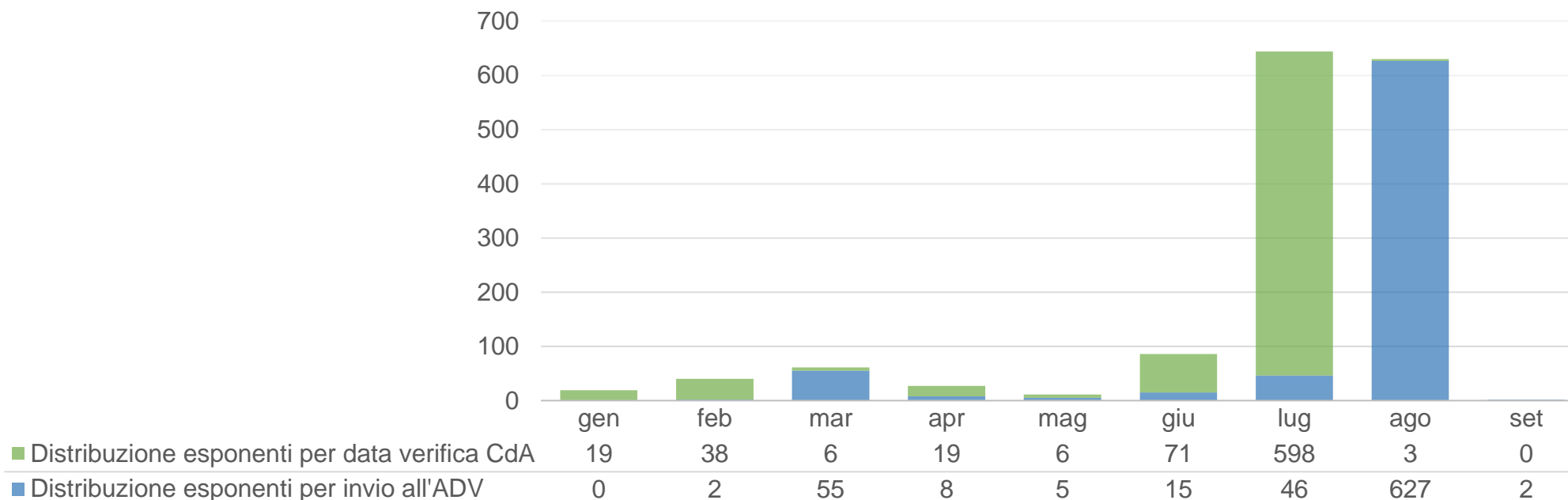
**Nota bene**

- L'incremento documentale deriva dall'acquisizione di ulteriore documentazione utile per le analisi, quali Profilo Rischi (o report Crif), visure camerali, etc.

## Fit & Proper 2020

### Distribuzione del FAP assessment 2020

#### DISTRIBUZIONE FAP ASSESSMENT 2020 (1° GENNAIO - 15 SETTEMBRE)



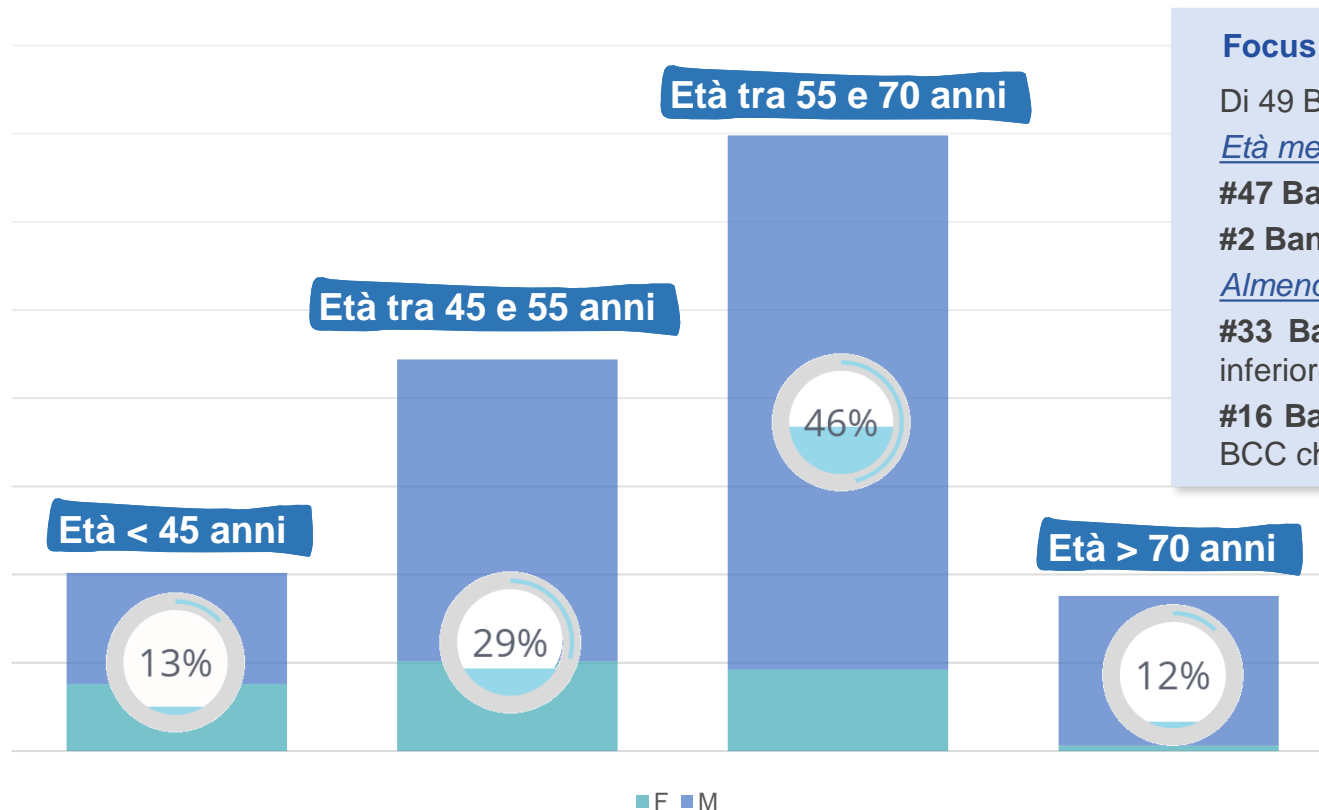
Rispetto allo scorso anno, le assemblee dei soci delle banche si sono svolte nel mese di giugno 2020 e questo ha comportato lo slittamento della verifica dei requisiti degli esponenti rinnovati o in sostituzione fino alla fine del mese di luglio. Di conseguenza, le attività di *double check* e di verifica di merito di competenza della Capogruppo si sono svolte principalmente nella seconda metà di luglio e nella prima metà di agosto.

Circa il **62% degli esponenti esaminati nel 2020** (n. 471 nominativi/760) sono stati **verificati dai rispettivi consigli tra il 7 e il 17 luglio 2020**.

**Di 95 lettere** inviate all'Autorità di Vigilanza in ambito FAP nel 2020, circa il **67%** è stato **trasmesso all'ADV nel mese di agosto** (3-19 agosto 2020).

## Fit & Proper 2020

### Principali esiti della verifica - Ripartizione per età anagrafica



Sulla totalità degli esponenti esaminati risulta una **maggiore concentrazione (il 46%)** di esponenti nella fascia d'età **compresa tra i 55 e i 70 anni**, il cui rapporto uomo/donna è pari a 1/7.

#### Focus sui requisiti per la composizione quali-quantitativa ottimale del CDA

Di 49 Banche che hanno valutato la composizione del CDA, si rileva quanto segue.

Età media dei suoi componenti al massimo pari a 65 anni

**#47 Banche rispettano il requisito**, di cui #13 con media inferiore a 55 anni.

**#2 Banche non rispettano il requisito stabilito da Politica.**

Almeno un componente di età inferiore a 45 anni

**#33 Banche rispettano il requisito**, di cui #15 con più di un esponente di età inferiore ai 45 anni.

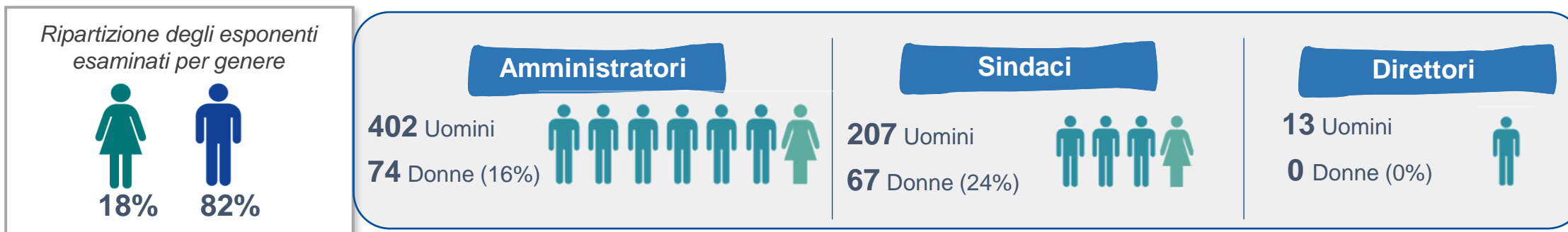
**#16 Banche non rispettano il requisito stabilito da Politica** (ivi comprese le #2 BCC che non rispettano il precedente requisito).

#### Distribuzione esponenti per fascia di età e genere

Fascia di età	F	M	TOTALE
< 45 anni	38	63	<b>101</b>
tra 45 e 55 anni	51	171	<b>222</b>
tra 55 e 70 anni	46	303	<b>349</b>
> 70 anni	3	85	<b>88</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>138</b>	<b>622</b>	<b>760</b>

## Fit & Proper 2020

### Principali esiti della verifica - Ripartizione per genere



#### Distribuzione esponenti per genere e ruolo (solo ruoli apicali)

Carica ricoperta	F	M	TOTALE
Presidente del CDA	2	52	54
Presidente del Collegio Sindacale	8	45	53
Direttore Generale	-	13	13
<b>Totale complessivo</b>	<b>10</b>	<b>110</b>	<b>120</b>

#### Focus sui requisiti per la composizione quali-quantitativa ottimale del CDA

Di 49 Banche che hanno valutato la composizione del CDA, si rileva quanto segue.

Almeno il 20% dei componenti del genere meno rappresentato

**#17 Banche rispettano il requisito**

**#32 Banche non rispettano il requisito stabilito da Politica**, di cui # 10 non hanno alcun componente del genere meno rappresentato



## Fit & Proper 2020

### Principali esiti della verifica – Anzianità di carica

#### Focus su amministratori e sindaci effettivi

Totale osservazioni: n. 639

N. mandati completi contigui all'attuale	N. Presidenti CDA	N. Amministratori	N. Presidenti CS	N. Sindaci effettivi
Zero mandati completi contigui all'attuale <sup>(1)</sup>	5 (9%)	102 (24%)	4	43
<i>Di cui nuovi esponenti che non hanno mai ricoperto lo stesso incarico nella Società<sup>(2)</sup></i>	4 (7%)	93 (22%)	4 (8%)	42 (38%)
	8 (15%)	110 (26%)	8 (15%)	28 (25%)
	5 (9%)	72 (17%)	14 (26%)	11 (10%)
	10 (19%)	45 (11%)	9 (17%)	10 (9%)
	26 (48%)	93 (22%)	18 (34%)	18 (16%)
<b>TOTALE</b>	<b>54 (100%)</b>	<b>422 (100%)</b>	<b>53 (100%)</b>	<b>110 (100%)</b>

<sup>(1)</sup> Rientrano sia i nuovi esponenti che non hanno mai ricoperto lo stesso incarico presso la Società sia coloro che lo hanno già ricoperto per uno o più mandati seppure non nel mandato immediatamente precedente all'attuale.

<sup>(2)</sup> Sono compresi anche i casi di sindaci effettivi che sono diventati amministratori della Banca.

#### Focus sui requisiti per la composizione quali-quantitativa ottimale del CDA

Di 49 Banche che hanno valutato la composizione del CDA, si rileva quanto segue.

Anzianità di carica complessiva media dei componenti non superiore a 5 mandati interi

**#46 Banche rispettano il requisito**, di cui:

- #11 con media inferiore a 2 mandati
- #8 con media prossima o uguale a 5.

**#3 Banche non rispettano il requisito stabilito da Politica.**

Almeno un componente non precedentemente presente nel consiglio di amministrazione

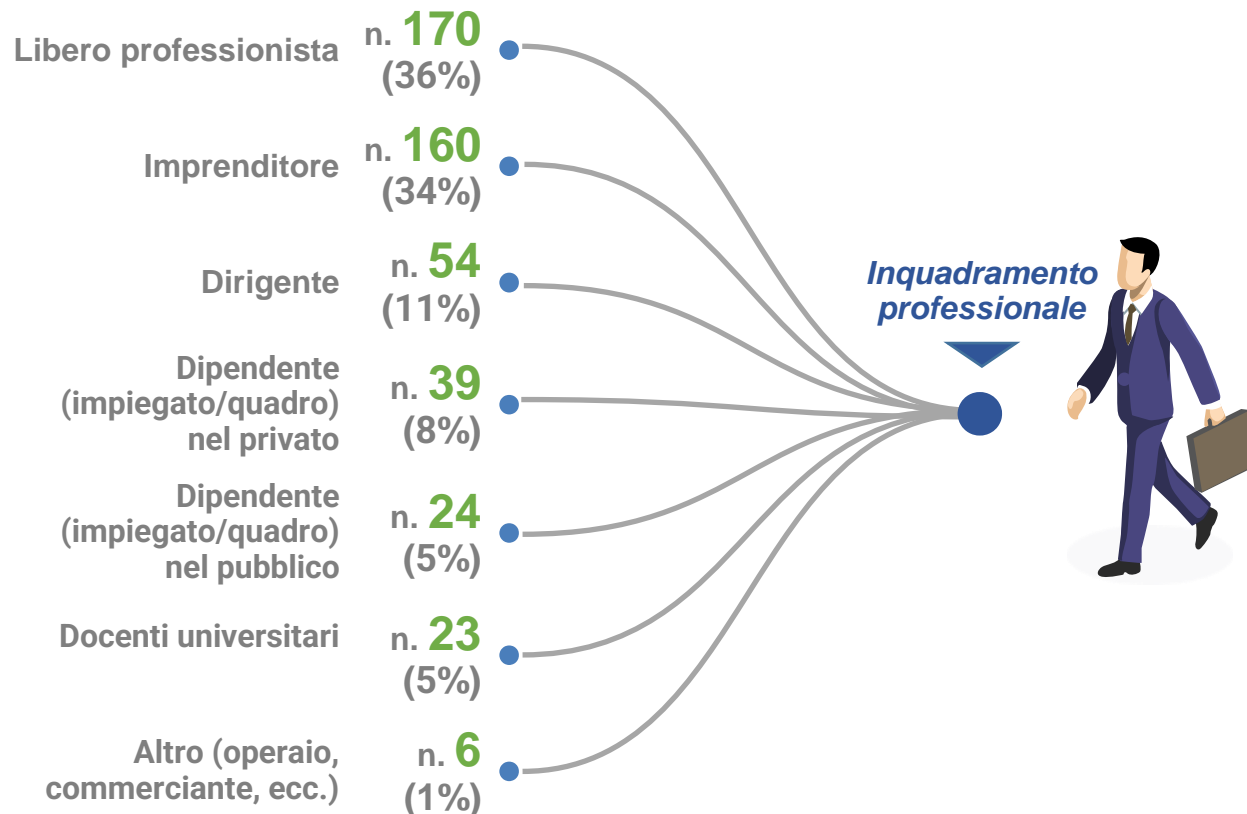
**#31 Banche rispettano il requisito**, di cui #15 con più di un esponente di nuova nomina.

**#18 Banche non rispettano il requisito stabilito da Politica** (ivi comprese le #3 BCC che non rispettano il precedente requisito).

## Fit & Proper 2020

### Principali esiti della verifica – Professionalità

**Focus su amministratori**  
Totale osservazioni: n. 476



#### Professionalità di rilievo



- 60 (13%) Commercialisti / Revisori legali
- 37 (8%) Avvocati
- 17 (4%) Dirigenti in ambito bancario / finanziario
- 12 (3%) Docenti universitari in ambito bancario / finanziario / economico

#### Titolo di studio



- 39 (8%) con master / dottorato di ricerca
- 230 (48%) con laurea triennale / specialistica
- 174 (37%) con diploma di maturità
- 33 (7%) con licenza media

#### Focus sui requisiti per la composizione quali-quantitativa ottimale del CDA

Di 49 Banche che hanno valutato la composizione del CDA, si rileva che, per **#45 Banche**, il numero di **amministratori con esigenza di formazione «prima nomina» rispetta il limite di un terzo** dei componenti del CDA (per un totale di #41 amministratori alla prima esperienza in Banca, da formare).

Le restanti **#4 Banche** presentano un **maggior numero di amministratori con competenze o esperienze parzialmente carenti in ambito bancario-finanziario**. Tra questi casi sono comprese le Banche che, per esigenze già condivise con la Vigilanza, hanno dovuto sostituire tutti i propri esponenti o per le quali è in corso un processo aggregativo. Da tenere presenti anche le difficoltà nel recruiting nel corso dell'emergenza sanitaria.

## Fit & Proper 2020

### Osservazioni della Capogruppo - overview

Focus su amministratori, sindaci effettivi e direttori

Totale osservazioni: n. 652

Delle **#84 Società del Gruppo** sottoposte al FAP assessment, ad esito delle verifiche effettuate, sono emersi rilievi o elementi di attenzione nei seguenti ambiti.

Requisito di idoneità e relativi rilievi o elementi di attenzione tipo	#Società Vigilate	#Esponenti			
		Amministratori	Sindaci	Direttori	Totale (%)
<b>Professionalità e competenza</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Esperienze e competenze carenti in ambito bancario/finanziario</li> </ul>	<b>53</b> Di cui <b>#4</b> Società con competenze o esperienze parzialmente carenti per più di 1/3 degli amministratori	<b>80</b>	<b>32</b>	-	<b>112 (17%)</b>
<b>Onorabilità e correttezza</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Censimento di procedimenti giudiziari in corso o conclusi (incluse le assoluzioni)</li> </ul>	<b>50</b> Di cui <b>#28</b> Società con procedimenti in corso da monitorare	<b>74</b> (#33 con procedimenti in corso)	<b>38</b> (#13 con procedimenti in corso)	<b>5</b> (#2 con procedimenti in corso)	<b>117 (18%)</b> (#48 con procedimenti in corso)
<b>Indipendenza di giudizio</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Esposizioni finanziarie al netto di garanzie reali (dirette o indirette) complessivamente superiori a € 200.000</li> <li>Presenza di esposizioni finanziarie NPL / forborne / regolate a condizioni di mercato non standard</li> <li>Altri interessi di natura personale, professionale o politica, indipendentemente dalla rilevanza</li> <li>Vice Presidente con incarico di membro del CE</li> </ul>	<b>51</b> Di cui <b>#45</b> Società con esposizioni finanziarie da monitorare	<b>113</b> (#98 con esposizioni da monitorare)	<b>23</b> (tutti con esposizioni da monitorare)	<b>2</b>	<b>138 (21%)</b> (#121 con esposizioni da monitorare)
<b>Disponibilità di tempo</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mancato raggiungimento dell'impegno minimo previsto ai sensi della Politica di idoneità degli esponenti</li> </ul>	<b>11</b>	<b>8</b> (di cui 1 caso valutato dal CDA)	<b>6</b> (di cui 4 casi valutati dal CDA)	-	<b>14 (2%)</b>

I dati evidenziati nella presente tabella e nelle successive slide sono riferiti agli **esponenti effettivi (totale #652)**, pertanto **escludono quanto rilevato sui sindaci supplenti**. Per una migliore lettura della presente sintesi dei risultati, si rinvia a quanto dettagliato nelle successive slide e nelle conclusioni della presentazione.

## Fit & Proper 2020

### Osservazioni della Capogruppo – Esperienza e Onorabilità

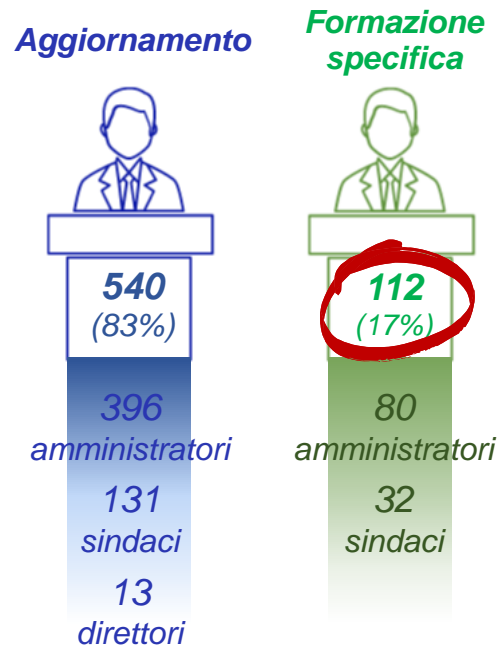
Focus su amministratori, sindaci effettivi e direttori  
Totale osservazioni: n. 652



#### ESPERIENZA

È stata rilevata la necessità di **formazione specifica** (es. percorso per nuovi amministratori) per il **17% degli esponenti** esaminati, mentre per i restanti si prevede il tradizionale percorso di aggiornamento.

Si evidenzia che alcuni esponenti sono stati **esonerati dal percorso formativo specifico** sulla base della valutazione integrativa delle competenze ed esperienze (tra cui rilevano **#27 amministratori**).

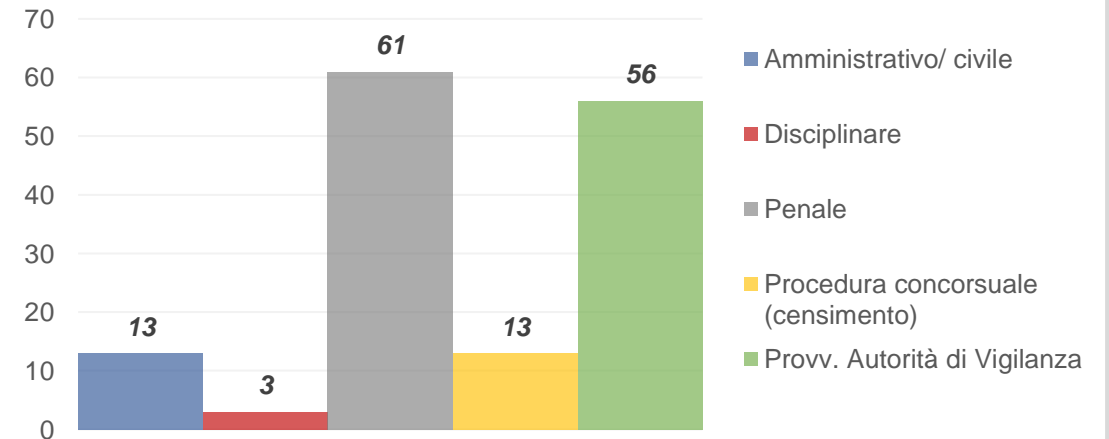


#### ONORABILITÀ

Di **146 fattispecie** rilevate, si rileva quanto segue:

- **#52 procedimenti sono in corso**, per i quali è previsto il monitoraggio;
- **#26 casi sono chiusi** per assoluzione dell'esponente, per archiviazione o per prescrizione del reato;
- **#68 casi** sono sanzioni ADV non impugnate, condanne e procedure concorsuali censite senza necessità di monitoraggio.

#### DISTRIBUZIONE PROCEDIMENTI RILEVATI (N. 146)



## Fit & Proper 2020

### Osservazioni della Capogruppo – Indipendenza di giudizio

Focus su amministratori, sindaci effettivi e direttori

Totale osservazioni: n. 652

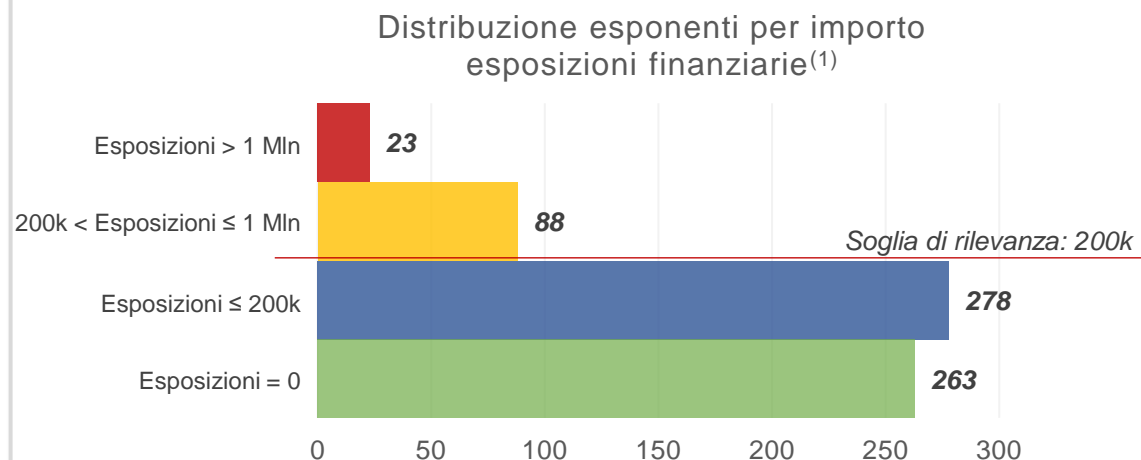


#### INDIPENDENZA DI GIUDIZIO

##### Interesse finanziario

Degli esponenti esaminati, **#159 non hanno esposizioni finanziarie dirette o indirette** nei confronti della rispettiva Società. Dei restanti #493, circa **il 13%** registra un importo **utilizzato pari a zero**, mentre **il 9% supera € 1 Mln.**

Di seguito si rappresenta la distribuzione degli esponenti per l'importo delle esposizioni nette<sup>(1)</sup> con evidenza delle fattispecie di rilievo che sono state oggetto di approfondimento nel corso del FAP, ovvero che sono state portate all'attenzione del Comitato Nomine di Capogruppo.



11

Esponenti con casi **NPL**

10

Esponenti con casi **forborne**

16

Casi di **escalation in CN**

1

Giudizio di **non idoneità**

##### Altri interessi

**Non sono emerse inidoneità riferite a conflitti di interesse in ambito personale, professionale o politico.** In ogni caso sono stati valutati dai consigli di amministrazione #4 interessi politici, #10 interessi professionali e #3 interessi personali.

Sono stati registrati **#12 casi** in cui il **Vice Presidente del consiglio è allo stesso tempo componente dell'esecutivo della Società.** Si prevede che nei casi di sostituzione del Presidente il Consiglio dovrà occuparsi solo di affari correnti e che la Società riporti annualmente alla Capogruppo sui casi interessati dalla sostituzione.

<sup>(1)</sup> L'importo delle esposizioni finanziarie è da intendersi **al netto** delle garanzie reali.

## Fit & Proper 2020

### Osservazioni della Capogruppo – Disponibilità di tempo

Focus su amministratori, sindaci effettivi e direttori

Totale osservazioni: n. 652

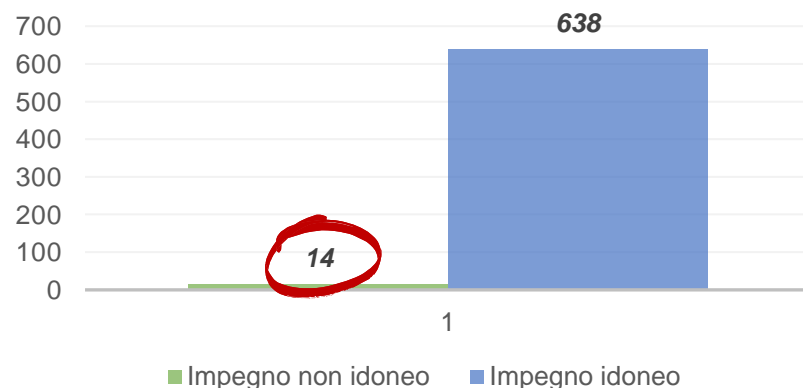


#### DISPONIBILITÀ DI TEMPO (DT)

Nella Politica di idoneità degli esponenti di Gruppo erano state individuate le soglie minime di impegno in funzione dei seguenti parametri:

- **dimensione** della Società Vigilata
- tipologia di **incarico**
- partecipazione al **CE** o ad altri **comitati endoconsiliari**
- classificazione in ambito **EWS** (solo per Banche Affiliate)

Distribuzione esponenti (rispetto soglie)



Fascia DT	Presidente CDA	Membro CDA	Presidente CS	Membro CS (eff.)	TOTALE
DT ≤ 20	-	3	-	3	<b>6</b>
20 < DT ≤ 30	1	48	4	27	<b>80</b>
30 < DT ≤ 40	5	120	15	25	<b>165 (25%)</b>
40 < DT ≤ 50	7	87	<b>18 (34%)</b>	19	<b>131</b>
DT > 50	<b>41 (76%)</b>	<b>164 (39%)</b>	16	<b>36 (33%)</b>	<b>270 (41%)</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>54</b>	<b>422</b>	<b>53</b>	<b>110</b>	<b>652</b>

Degli esponenti che hanno dichiarato di dedicare alla carica un tempo inferiore rispetto alle soglie minime previste, solo **#5 casi** sono stati motivati e valutati dal Consiglio.

Sopra si riporta la **distribuzione degli esponenti secondo le disponibilità dichiarate (FTE)**.

## Fit & Proper 2020

### Conclusioni (1/2)

- Sotto il profilo della **PROFESSIONALITÀ**, nei consigli di amministrazione delle Banche Affiliate (che rappresentano la quasi totalità -circa il 96%- delle posizioni esaminate) si rileva, generalmente, la presenza di **profili professionali qualificati** principalmente scelti tra liberi professionisti, imprenditori e dirigenti (circa l'80%), a cui si aggiunge una **crescente partecipazione di docenti universitari** anche in ambito bancario, finanziario o economico.

Secondo quanto previsto nella Politica di idoneità degli esponenti e sulla base delle valutazioni integrative fornite nel corso del FAP, solo per il 17% degli esponenti effettivi sono state rilevate carenze nelle esperienze e competenze in ambito bancario e finanziario, per i quali si prevede la **partecipazione a corsi di formazione** specifici. Occorre tuttavia considerare che, specialmente nelle Banche Affiliate, la presenza di esponenti da formare è stata influenzata anche dai seguenti fattori:

- la Politica di idoneità degli esponenti, tra le indicazioni sulla composizione qualitativa ottimale, prevede la presenza di almeno un componente che non sia mai stato, nel passato, membro del consiglio della Banca;
- la base sociale spesso ristretta nell'ambito della quale devono essere scelti i candidati amministratori ai sensi dello Statuto tipo può aver limitato la scelta nella composizione della lista dei candidati amministratori;
- i vincoli alla mobilità imposti dall'emergenza sanitaria hanno reso più difficile il processo di "recruiting";
- la Capogruppo ha definito i nuovi requisiti sulla composizione individuale e collettiva dei consigli di amministrazione dapprima in occasione della presentazione delle Linee Guida per la valutazione preventiva dei candidati delle Banche Affiliate in procedimento elettorale ordinario (gennaio 2020), e poi con la definizione della Politica di idoneità degli esponenti del Gruppo (marzo 2020). I tempi necessari per il loro recepimento potrebbero non aver favorito le Banche nel pieno allineamento a tali disposizioni, tenuto conto della necessità di creare le liste di candidati entro determinate scadenze;
- infine, l'assenza del decreto ministeriale attuativo della nuova versione dell'art. 26 del TUB: nonostante la definizione di una politica interna al Gruppo in materia di idoneità degli esponenti che tenga conto dei principi stabiliti dalle autorità europee, la normativa italiana di riferimento rimane ancora il DM 161/1998, nell'ambito del quale sono previsti requisiti diversi e minori per le banche di credito cooperativo.

Considerati tutti gli aspetti di cui sopra, tenuto pure conto del principio di proporzionalità, sebbene la popolazione degli esponenti appaia in media professionalmente adeguata al governo di banche con operatività semplificata come le BCC, in particolare di dimensioni contenute, su tale ambito si rilevano alcuni margini di miglioramento in prospettiva dei prossimi rinnovi.

## Fit & Proper 2020

### Conclusioni (2/2)

- ❑ Sotto il profilo dell'**INDIPENDENZA DI GIUDIZIO**, con particolare riguardo agli **interessi finanziari**, emerge una tipica caratteristica del mondo del credito cooperativo: gli esponenti – in particolare gli amministratori – in quanto soci delle rispettive BCC sono coloro che risiedono o svolgono la loro attività in via continuativa nella zona di competenza territoriale della Società, pertanto è spesso una naturale conseguenza l'instaurarsi di rapporti finanziari tra l'esponente – o suoi soggetti connessi – e la Banca di appartenenza, anche in coerenza con previsioni statutarie che richiedono ai soci di operare prevalentemente con la propria BCC.

Dalle analisi effettuate, si rileva che **il 24% degli esponenti effettivi non ha rapporti finanziari** con la Società di riferimento, direttamente o indirettamente, mentre solo **il 17% ha esposizioni finanziarie rilevanti per importo**<sup>(1)</sup>. Per questi ultimi casi è previsto il monitoraggio delle esposizioni e la tempestiva informativa alla Capogruppo in presenza di anomalie rilevanti o cambiamenti di stato.

Si evidenzia che **solo il 13% degli esponenti con esposizioni rilevanti** per importo, NPL o forborne è stato portato in **escalation al Comitato Nomine** (circa il 2% degli esponenti effettivi analizzati). Sulla base delle valutazioni del Comitato, ove non ritenute sufficienti le attività di monitoraggio, sono state improntate azioni volte alla mitigazione dei potenziali conflitti di interesse rilevati (come l'estinzione di posizioni NPL o la rinuncia ad incarichi presso società titolari di rapporti deteriorati con la Banca di riferimento).

- ❑ Per quanto riguarda ciò che seguirà l'attività rendicontata con la presente analisi, si ricorda che, sebbene concentrato nel periodo post assembleare, il processo di FAP assessment non si esaurisce in questa fascia temporale, ma prosegue per effetto delle richieste di chiarimenti o di integrazioni documentali della Vigilanza, del monitoraggio dei piani di azione individuati dall'Autorità di Vigilanza o dalla stessa Capogruppo ad esito del FAP, delle verifiche ad evento e periodiche, nonché delle variazioni nel continuo degli Organi a seguito di cooptazioni, sostituzioni di Sindaci e nomine dei Direttori Generali. Dal 1° agosto al 30 settembre di quest'anno sono intervenute 10 dimissioni di amministratori, una sostituzione nel Collegio sindacale e 5 nomine di Direttori Generali.
- ❑ Si segnala, infine, che, sulla base degli approfondimenti richiesti dall'Autorità di Vigilanza sui recenti FAP Assessment, emerge un ampliamento degli ambiti di attenzione con richieste di approfondimenti su temi trasversali, quali l'analisi sui crediti e sulle relative condizioni economiche applicate agli esponenti e il SAL dei piani di formazione.

<sup>(1)</sup> Considerati gli importi utilizzati al netto delle garanzie reali superiori a 200.000 €.