

Procedure di valutazione degli Esponenti Aziendali

Disposizioni della Banca d'Italia del 4 maggio 2021



Contenuti

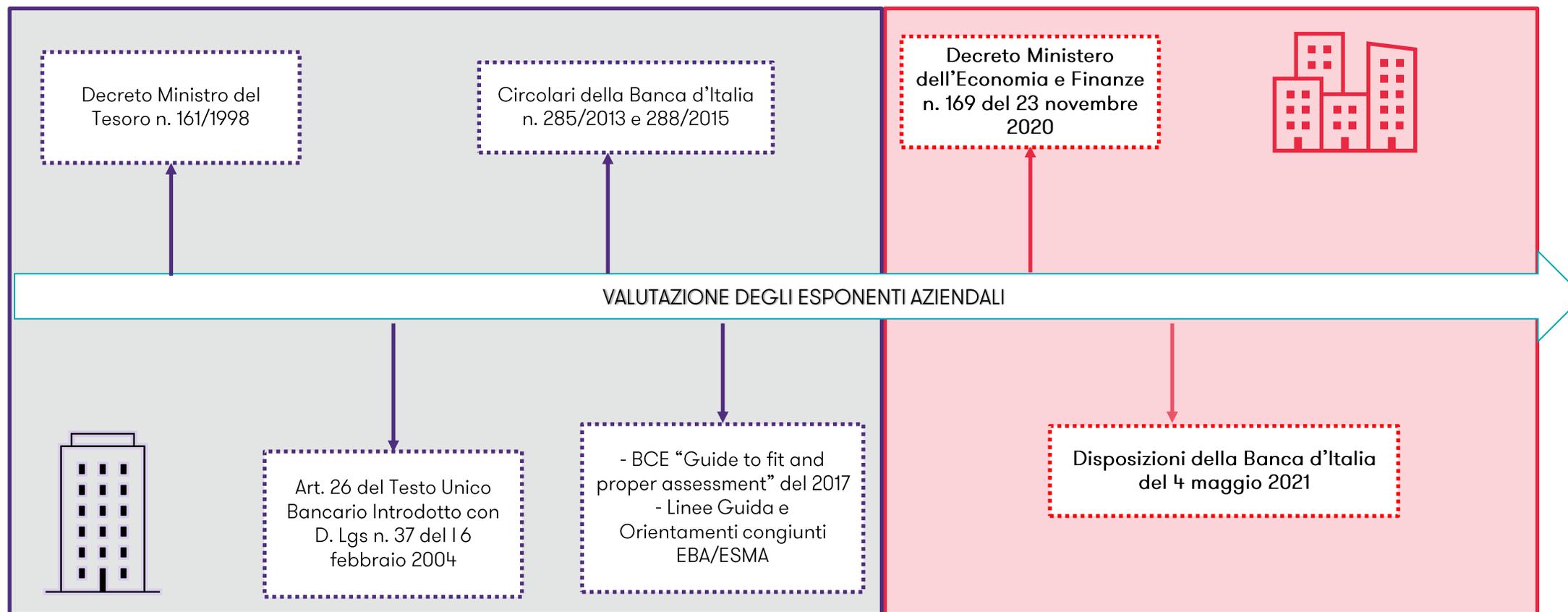
- ❖ **I REQUISITI DEGLI ESPONENTI AZIENDALI SECONDO IL NUOVO DECRETO MEF**
- ❖ **LE DISPOSIZIONI DELLA BANCA D'ITALIA SUL PROCESSO DI VALUTAZIONE DEGLI ESPONENTI AZIENDALI**
- ❖ **L'APPROCCIO METODOLOGICO PROPOSTO DA GRANT THORNTON CONSULTANTS**



I requisiti degli Esponenti Aziendali secondo il nuovo Decreto MEF

Il processo di valutazione degli Esponenti Aziendali – *Evoluzione*

normativa



Il processo di valutazione degli Esponenti Aziendali

La composizione degli organi aziendali assume un rilievo centrale per l'efficace assolvimento dei compiti che sono loro affidati dalla legge, dalle disposizioni di vigilanza e dallo statuto la suddivisione di compiti e responsabilità all'interno degli Organi aziendali. Per tale motivo negli ultimi anni si è delineata una nuova matrice composita e articolata di norme.



Normativa di Riferimento

- Regolamento (UE) n. 1024/2013 del 15 ottobre 2013
- Orientamenti dell'Autorità bancaria europea e dell'Autorità europea degli strumenti finanziari e dei mercati"

- Artt. 110 comma 1 bis, 112 comma 2 114 quinquies comma 3, 114 undecies, 26, 51, 62 del TUB
- Decreto del Ministro dell'economia e delle finanze del 23 novembre 2020, n. 169.
- Disposizioni della Banca d'Italia del 4 maggio 2021



Ambito di applicazione

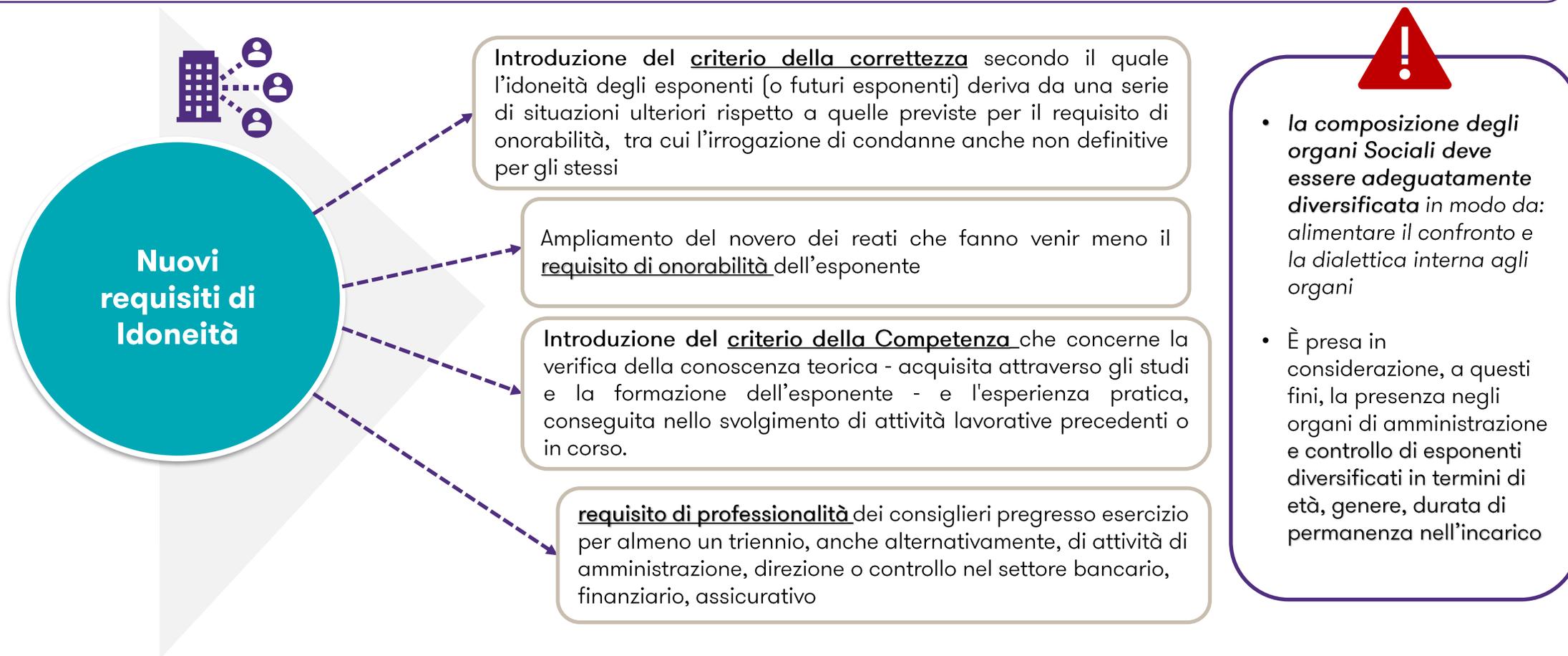
- Banche
- Intermediari finanziari ex art. 106 TUB
 - Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.
 - Bancoposta
 - Istituti di moneta elettronica
 - Istituti di pagamento
 - Confidi (limitatamente alla valutazione dei requisiti di onorabilità)

- Sindaci
- Consiglieri d'Amministrazione
- Direttori generali
- Soggetti rilevanti in Banche di Maggiori dimensioni



I nuovi requisiti degli Esponenti Aziendali

Il 20 novembre, il MEF ha emanato il Regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali. Tale Decreto ha stabilito i requisiti tassativi per l'assunzione delle cariche, oltre ad un insieme più ampio di criteri che concorrono a qualificare l'idoneità dell'esponente.



I nuovi requisiti degli Esponenti Aziendali - *Onorabilità e Correttezza*

Non possono svolgere il ruolo di Amministratori e Sindaci coloro che ...

Onorabilità Art. 3 (Decreto MEF)

- si trovano in stato di interdizione legale ovvero in un'altra delle situazioni previste dall'articolo 2382 del codice civile
- sono stati condannati con sentenza definitiva a pena detentiva per un reato previsto dalle disposizioni in materia societaria e fallimentare, bancaria, finanziaria, assicurativa, di servizi di pagamento, antiriciclaggio
- alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo
- sono stati sottoposti a misure di prevenzione all'atto dell'assunzione dell'incarico
- si trovano in stato di interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese ovvero di interdizione temporanea o permanente dallo svolgimento di funzioni di amministrazione, direzione e controllo

Correttezza (Art. 4 Decreto MEF)

- hanno riportato condanne penali irrogate con sentenze anche non definitive, ai reati di cui al requisiti di onorabilità
- Sono stati soggetti all'applicazione, anche in via provvisoria, di una delle misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria
- Nei cui confronti sono state emesse sentenze definitive di condanna al risarcimento dei danni per atti compiuti nello svolgimento degli incarichi

La valutazione del criterio di correttezza richiede all'organo competente di applicare un processo logico-deduttivo, che muovendo da premesse certe può condurre a ritenere in via presuntiva la compromissione del criterio di correttezza solo nel caso in cui si delinei un quadro grave, preciso e concordante di contrasto con i principi di sana e prudente gestione, salvaguardia della reputazione della banca e della fiducia del pubblico

I nuovi requisiti degli Esponenti Aziendali - *Professionalità e Competenza*

Possono svolgere il ruolo di Consigliere e di Sindaco coloro che ...

Professionalità (Art. 9 Decreto MEF)

- abbiano esercitato precedentemente per almeno un triennio, anche alternativamente, di attività di amministrazione, direzione o controllo nel settore bancario, finanziario, assicurativo o presso società quotate con dimensioni o complessità almeno assimilabile a quella della banca presso la quale l'incarico deve essere assunto (**consiglieri non esecutivi**)
- abbiano esercitato per 5 anni le attività previste per i consiglieri non esecutivi. (**le funzioni rilevanti es. D.G.**),
- abbiano esercitato per almeno un triennio, anche alternativamente, di attività professionali qualificate in ambito bancario, finanziario, assicurativo, di attività di insegnamento universitario, ovvero l'esercizio di funzioni direttive presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni attinenti al settore bancario, finanziario, assicurativo (**consiglieri esecutivi**).
- Abbiano esercitato almeno 5 anni le attività previste per i consiglieri esecutivi (**Presidente del Cda**)
- abbiano esercitato l'attività di revisore dei conti per almeno un triennio (**almeno 2 sindaci effettivi ed un Sindaco supplente in caso di composizione a 5**)

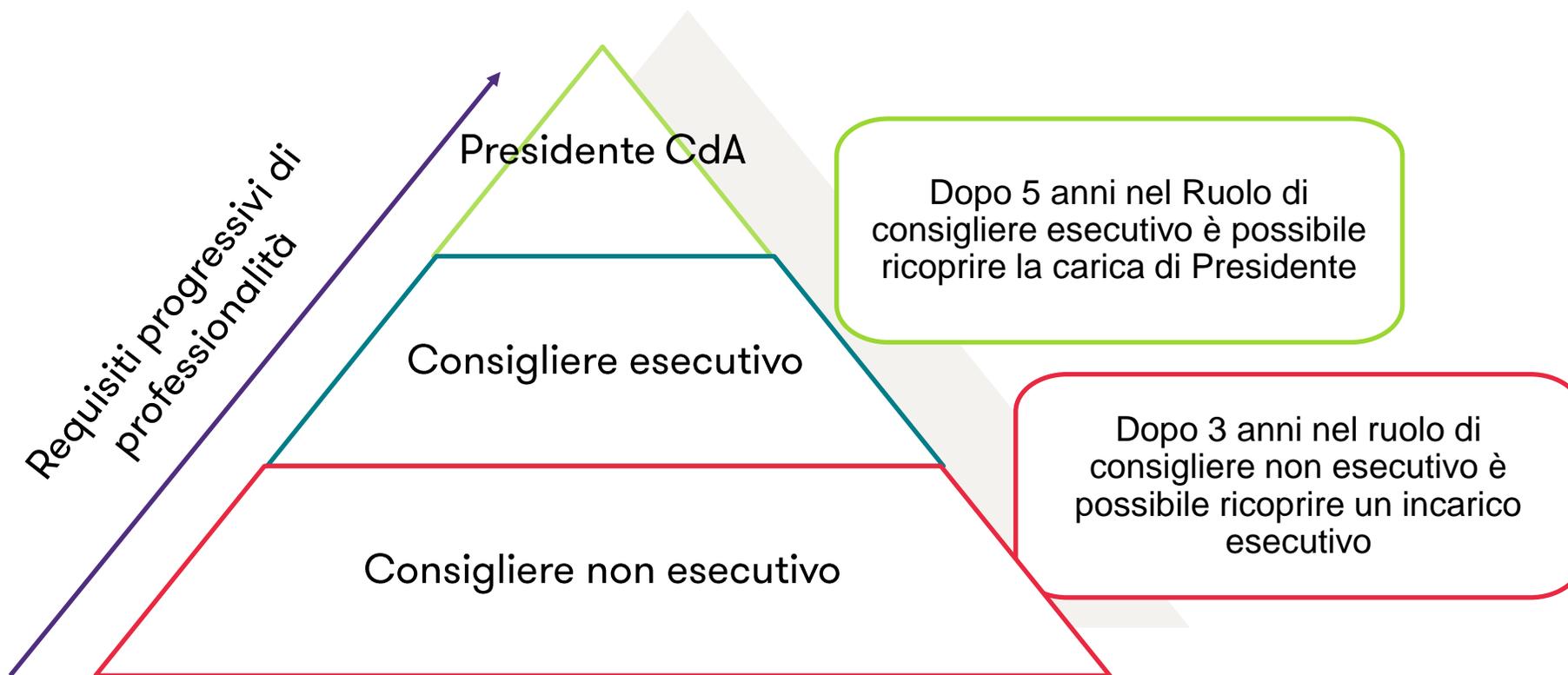
Competenza (Art. 10 Decreto MEF)

Siano in possesso di conoscenze teoriche acquisite attraverso studi o percorsi di formazione e attività lavorativa IL livello e al profilo dell'istruzione, dovrebbe attenersi ai servizi bancari e finanziari o ad altri ambiti pertinenti. L'esperienza è valutata sulla base delle posizioni precedentemente occupate tenendo conto della durata dell'incarico, delle dimensioni dell'ente, delle funzioni ricoperte, del numero dei collaboratori subordinati, della natura delle attività svolte, nonché, tra l'altro, dell'effettiva pertinenza dell'esperienza maturata

La valutazione del criterio di Competenza richiede all'organo competente di applicare un processo logico-deduttivo, che muove dalle informazioni, tipicamente curriculari, rese dall'esponente ed è volto a riscontrare, sempre in via presuntiva, la competenza teorico – pratica degli esponenti negli ambiti rilevanti,

I nuovi requisiti degli Esponenti Aziendali - *Focus sul requisito di professionalità*

I nuovi requisiti di professionalità consentono oggi per gli esponenti aziendali una sorta di progressione nel ruolo. Di seguito una rappresentazione grafica



I nuovi requisiti degli Esponenti Aziendali - *Indipendenza*

Non possono svolgere il ruolo di Consigliere indipendente coloro che ...

Indipendenza Art. 12 (Decreto MEF)

Ricadono nelle situazioni preclusive elencate nelle lettere da a) ad i) dell'art. 13, comma 1, del Decreto MEF 169/2020 e in particolare:

- Il coniuge del Presidente Cda o delle Principali Funzioni Responsabili delle principali funzioni
- hanno svolto il ruolo consigliere esecutivo negli ultimi due anni;
- Intrattengono o hanno intrattenuto con la Società direttamente, indirettamente, nei due anni precedenti all'assunzione dell'incarico, rapporti di lavoro subordinato o collaborazione;
- hanno ricoperto per più di nove anni negli ultimi dodici incarichi di componente dell'organo amministrativo o di direzione presso la banca
- Hanno ricoperto incarichi politici rilevanti al livello locale o nazionale

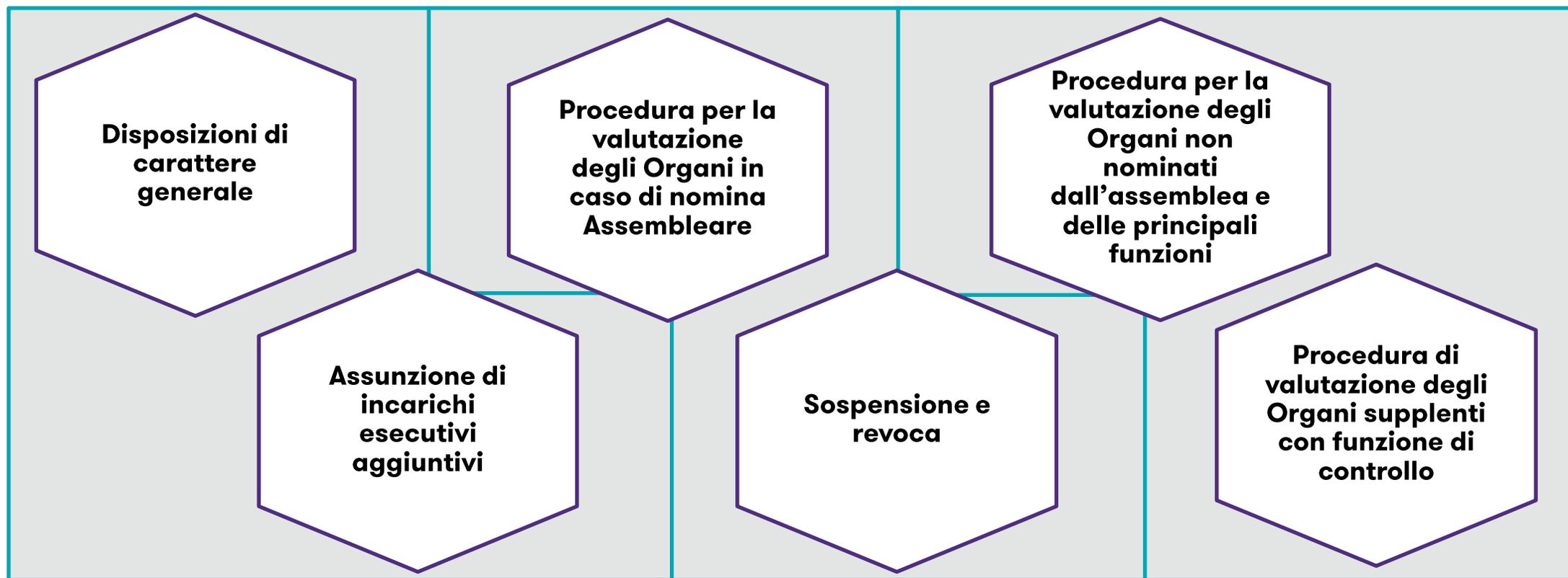
Nel valutare l'indipendenza di giudizio l'organo competente valuta se tutti gli esponenti abbiano o meno:

- le competenze comportamentali necessarie, tra cui: i) coraggio, convinzione e forza per valutare e contestare efficacemente le decisioni avanzate da altri membri dell'organo; ii) essere in grado di porre domande ai membri dell'organo con funzione di gestione; iii) essere in grado di resistere alla c.d. "mentalità di gruppo"
- conflitti di interesse che ne ostacolerebbero la capacità di svolgere i compiti a essi assegnati in maniera indipendente e oggettiva

**Le nuove Disposizioni della Banca d'Italia
sul processo di valutazione degli
Esponenti Aziendali**

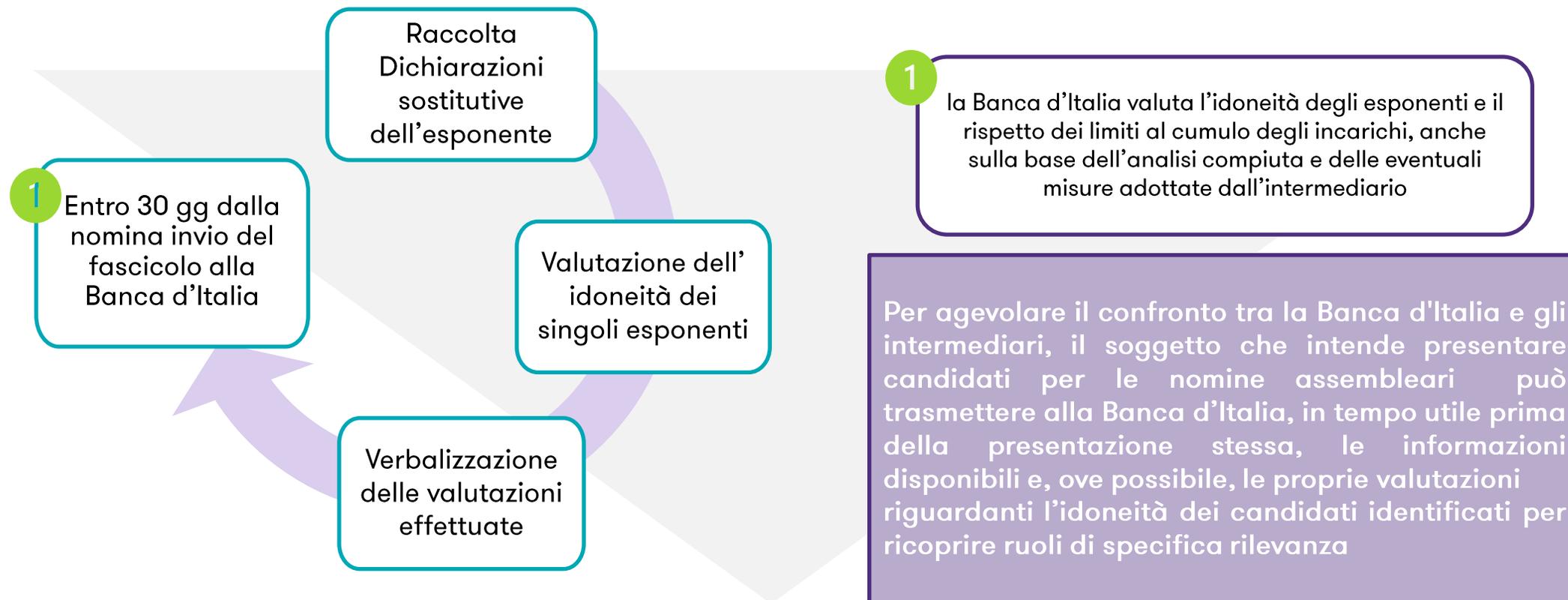
Le nuove Disposizioni della Banca d'Italia sul processo di valutazione degli Esponenti Aziendali

In data 04.05.2021 la Banca d'Italia ha emanato le Disposizioni di vigilanza in materia di procedura di valutazione dell'idoneità degli Esponenti di banche, intermediari finanziari, istituti di moneta elettronica, istituti di pagamento e sistemi di garanzia dei depositanti. Le Disposizioni trattano i seguenti ambiti:



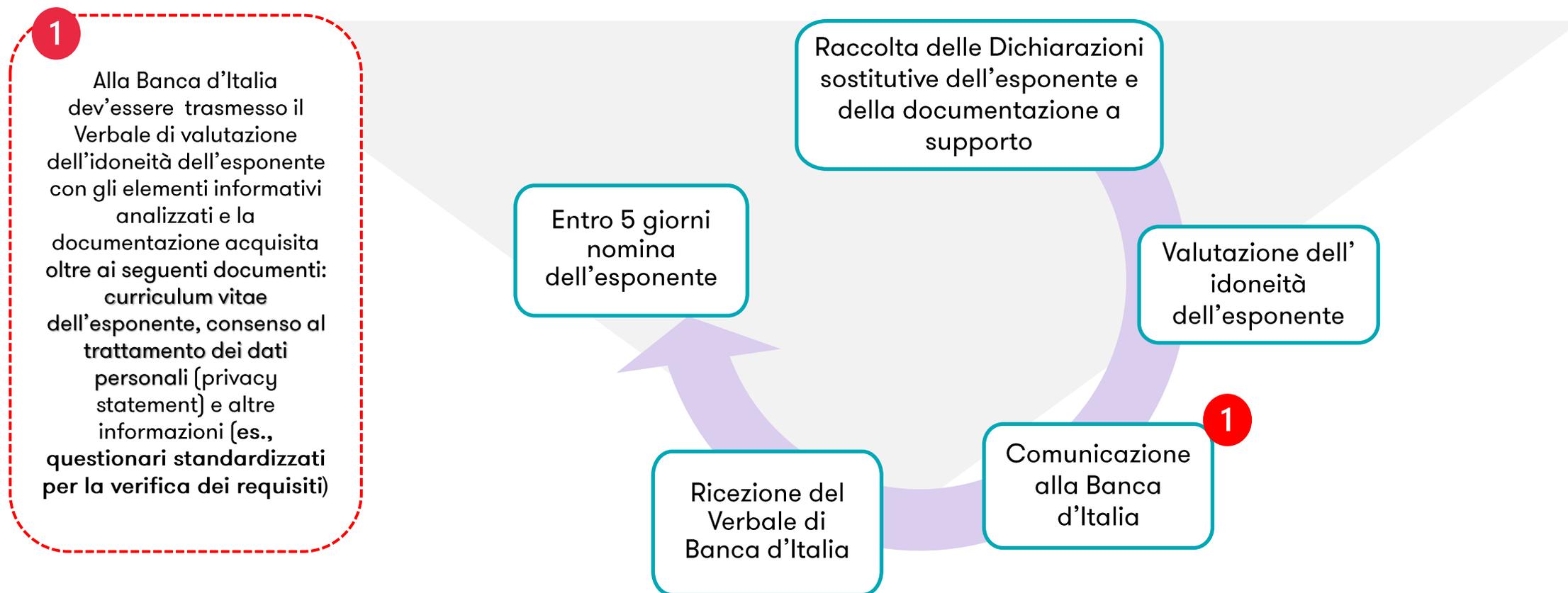
Le nuove Disposizioni della Banca d'Italia - *Procedura per la valutazione degli esponenti in caso di nomina assembleare*

Quando la nomina dell'esponente spetta all'Assemblea, la valutazione dell'idoneità è condotta dall'organo competente entro 30 giorni dalla nomina dell'Esponente



Le nuove Disposizioni della Banca d'Italia - Procedura per la valutazione degli esponenti in caso di nomina non assembleare

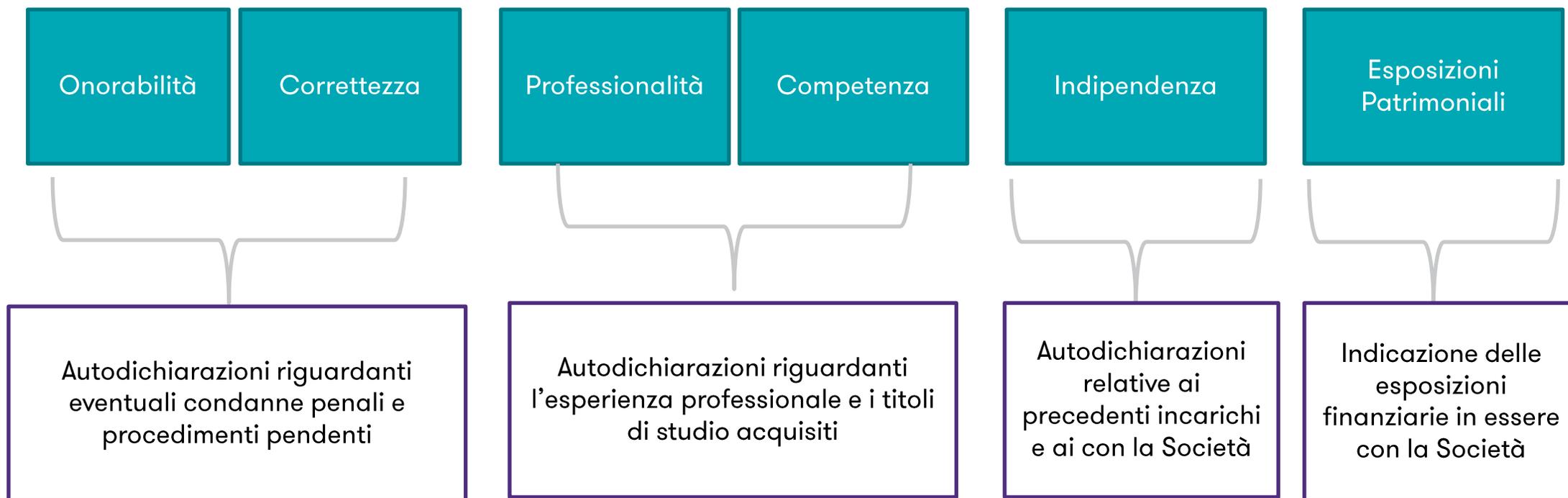
Nei casi in cui la nomina degli esponenti non spetti all'Assemblea e nel caso di nomina dei responsabili delle principali funzioni aziendali, la valutazione dell'idoneità è condotta prima della nomina ufficiale



Le nuove Disposizioni di Banca d'Italia - *Procedura per la valutazione degli Esponenti aziendali*

La Banca d'Italia ha sviluppato un questionario in formato excel che riporta gli elementi informativi richiesti dal nuovo Decreto, da compilare a cura di ciascun esponente e allegare al verbale del CdA quale strumento di ausilio per i destinatari delle norme trattate ai fini del riscontro in ordine alla presenza dei requisiti richiesti.

Il questionario è così suddiviso:



“

L'Approccio metodologico proposto da Grant Thornton

”

L'Approccio metodologico proposto da Grant Thornton Consultants



Grant Thornton forte della propria esperienza di advisory sulle tematiche di corporate governance di banche e intermediari non bancari si propone di supportare i propri Clienti nel Processo annuale di «Autovalutazione» degli Organi aziendali e di monitoraggio dei requisiti in capo agli Esponenti aziendali, offrendo assistenza nello svolgimento delle seguenti attività:

MONITORAGGIO ANNUALE DEI REQUISITI

Fase 1

Predisposizione dei presidi Organizzativi

Predisposizione dei Questionari

Supporto nella predisposizione dei questionari da sottoporre agli Esponenti aziendali e delle procedure interne che regolano il processo di autovalutazione

Fase 2

Gap Analysis

Action Plan

Individuazione di eventuali carenze dei requisiti degli esponenti aziendali

Individuazione delle misure da adottare

Fase 3

Reporting

Supporto nella formalizzazione della relazione interna che riporta gli esiti del processo di valutazione degli Organi Aziendali

mandatory per banche
best practices per
intermediari non bancari

Obiettivo	Non Applicabile	Non Adeguato	Basso / Non Adeguato	Medio-basso	Medio-alto	Alto / S / Adeguato	Media valori delle risposte
46 In che misura il Consiglio di Amministrazione ritiene di aver monitorato le situazioni e le tendenze in potenziale conflitto di interesse con i propri componenti?	0	0	0	0	2	7	3,8
47 Il raccordo del Consiglio di Amministrazione con le funzioni aziendali coinvolte e l'Alta Direzione consente una tempestiva sottoposizione delle anomalie riscontrate dalle funzioni e organi competenti?	0	0	0	0	1	8	3,1
1.1.5 Sistema di deleghe e poteri							
Obiettivo	Non Applicabile	Basso / Non Adeguato	Medio-basso	Medio-alto	Alto / S / Adeguato	Media valori delle risposte	
41 Il Consiglio di Amministrazione verifica con adeguata periodicità che la struttura organizzativa e il sistema delle deleghe interne siano chiari, analitici e adeguati in relazione al conseguimento degli obiettivi operativi e conformi a quanto previsto dallo Statuto e dalla normativa di settore?	0	0	0	0	1	8	3,1
42 Il raccordo del Consiglio di Amministrazione con le funzioni aziendali coinvolte e l'Alta Direzione consente una tempestiva sottoposizione delle anomalie riscontrate dalle funzioni e organi competenti?	0	0	0	0	1	8	3,1
1.1.7 Sistema di remunerazione e incentivazione							
Obiettivo	Non Applicabile	Basso / Non Adeguato	Medio-basso	Medio-alto	Alto / S / Adeguato	Media valori delle risposte	
43 Il sistema di remunerazione/incentivazione del Consiglio di Amministrazione è coerente con le linee guida emanate dalla Capogruppo?	0	0	0	0	2	7	3,8
44 Il sistema di remunerazione/incentivazione della Direzione Generale è coerente con le linee guida emanate dalla Capogruppo?	0	0	0	0	2	7	3,8
45 Il Consiglio di Amministrazione provvede a rivedere annualmente il sistema di incentivazione ritenuti?	0	0	0	0	0	9	4,0
1.1.8 Sistemi informativi - contabili e sistema di revisione interna							
Obiettivo	Non Applicabile	Basso / Non Adeguato	Medio-basso	Medio-alto	Alto / S / Adeguato	Media valori delle risposte	
46 Il sistema che il sistema informativo - contabile possiede in merito della banca sono efficaci, efficienti, coerenti con le esigenze dell'operatività, adeguati in relazione al conseguimento degli obiettivi operativi e conformi a quanto previsto dalla normativa di settore?	0	0	0	0	2	7	3,8
47 È assicurata con adeguata periodicità la verifica circa la consistenza e l'efficacia di sistemi informativi che assicurino e tutelino la continuità aziendale?	0	0	0	0	1	8	3,1
48 È assicurata la completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del piano di continuità operativa?	0	0	0	0	0	9	4,0
49 Risultato ottenuto un efficace confronto con il Collegio Sindacale al fine di verificare la	0	0	0	0	0	9	4,0

Il questionario consente di analizzare gli aspetti di professionalità, composizione e funzionalità del CdA, in coerenza con le prescrizioni normative contenute nella Disposizione di Vigilanza e con la normativa interna e della Capogruppo Cassa Centrale Banca.

Nella tabella seguente sono riportati i profili di valutazione selezionati dal CdA per l'autovalutazione relativa al terzo anno di mandato, in coerenza con quanto previsto dal Regolamento del processo di autovalutazione.

Ambito	Principali obiettivi di valutazione
Ruoli e responsabilità del Consiglio di Amministrazione	<ul style="list-style-type: none"> Conoscenza del ruolo ricoperto Disponibilità di tempo dedicato all'incarico Contributo all'individuazione degli obiettivi strategici Livello di esperienza/risorse disponibili Efficacia dell'assetto delle deleghe Esercizio della funzione di gestione
Processo decisionale	<ul style="list-style-type: none"> Capacità del Consiglio di monitorare l'azione della Banca Qualità delle riunioni Qualità ed efficacia della discussione consiliare Come avviene il rapporto di Banca
Rapporti del Consiglio di Amministrazione con il Direttore Generale e il Responsabile delle Funzioni Aziendali	<ul style="list-style-type: none"> Rapporti del Consiglio di Amministrazione con il Direttore Generale Responsabilità delle Funzioni Aziendali Contributo e coinvolgimento delle Funzioni di controllo ai lavori Strategie e iniziative
Aggiornamento professionale	<ul style="list-style-type: none"> Piani di formazione effettuati
Performance aziendale	<ul style="list-style-type: none"> Livello di soddisfazione circa la performance della Banca
Benchmarking	<ul style="list-style-type: none"> Confronto con gli eccelenti processi di autovalutazione, piani di forza e dinamicità del Consiglio, sulla base dell'eventuale esperienza maturata per analoghi incarichi presso altri Consigli di Amministrazione
SAL - Azioni correttive	<ul style="list-style-type: none"> Attuazione delle azioni di miglioramento Stato di avanzamento delle azioni di miglioramento con riferimento agli obiettivi prefissati

Il CdA, nello svolgimento del processo di autovalutazione si è avvalso del supporto dell'Ufficio Segreteria Generale della Banca e dei consulenti esterni della Società Grant Thornton Consultants S.r.l.

L'analisi degli esiti dei questionari ha come scopo quello di identificare le aree di miglioramento sulle quali il CdA può intervenire attuando delle misure azioni correttive.

In sede di autovalutazione, il CdA ha proceduto all'aggiornamento dei questionari "ES & GOCC", nominativi e sottoscritti dai Consiglieri, volti a valutare la composizione dell'Organo anche sotto il profilo qualitativo (mediante domande in merito alla propria esperienza professionale, al proprio livello di conoscenza tecnica e tecnica e al possesso dei requisiti di idoneità e coerenza).

L'autovalutazione è stata, infine, realizzata attraverso l'esame dello Statuto della Banca e delle principali disposizioni interne in materia di governance ovvero dalle ulteriori informazioni e dati ritenuti utili al fine dell'analisi.

3. Risultati dell'autovalutazione

Il presente capitolo riassume gli esiti dell'analisi dei questionari di autovalutazione compilati dai Consiglieri di Amministrazione della Banca, tenendo in considerazione i profili e i compiti conferiti ex lege all'Organo di amministrazione, nonché di quelli propri assegnati dall'Assemblea dei Soci ai Consiglieri della BCC del Veneto.

Nello specifico, il CdA si è avvalso di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione della Società, tenne quali riservati per legge all'Assemblea dei Soci.

Al CdA, spettano, oltre ai poteri attribuiti dallo Statuto, anche i compiti e i poteri previsti a carico dell'Organo con funzione di supervisione strategica e di gestione della Circolare della Banca d'Italia n. 205 del 2013, Paragrafo 1, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione III, Paragrafo 2.

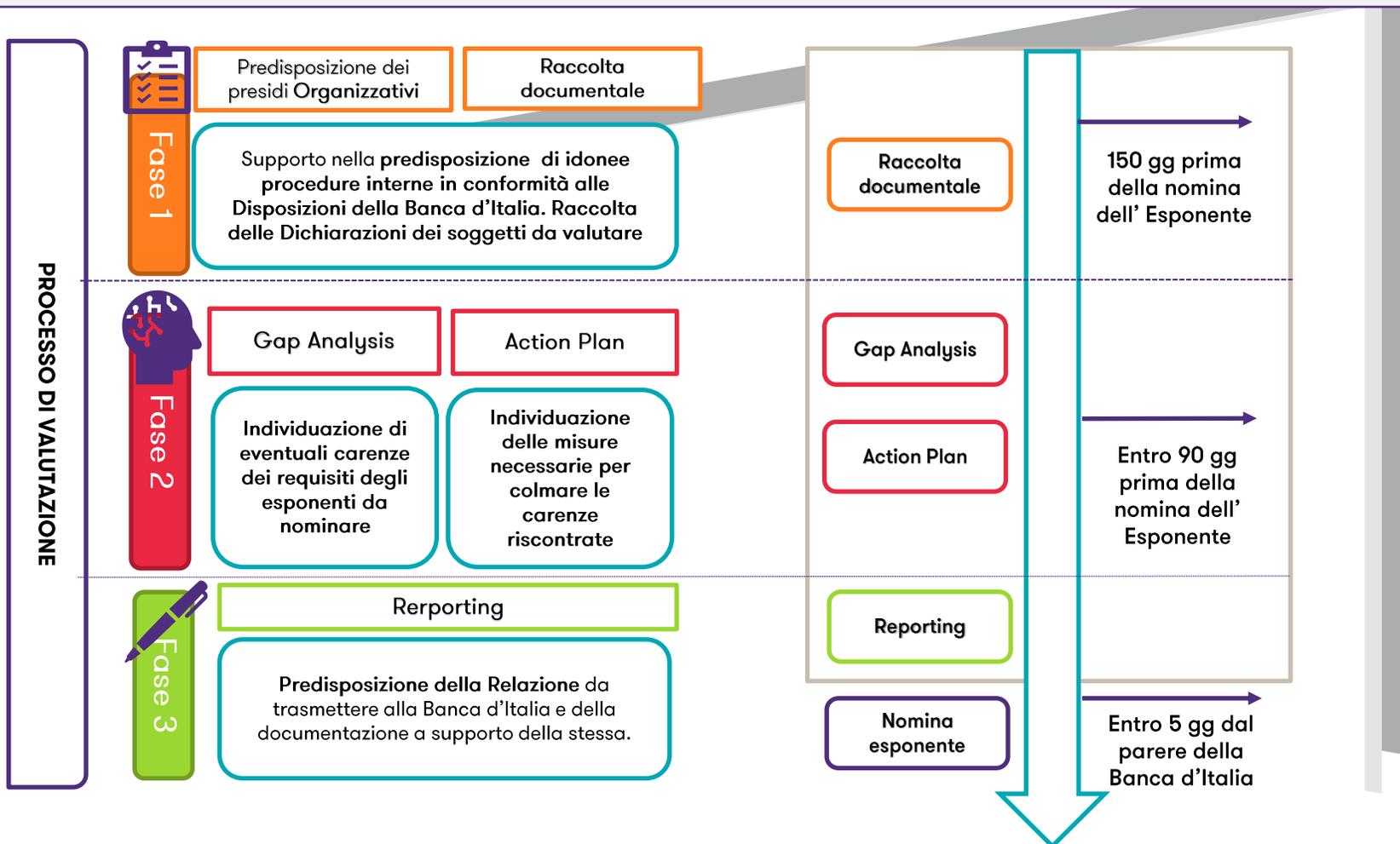
Al riguardo, il CdA, sono assicurate le responsabilità tipiche dell'Organo con funzione di gestione, per il cui adempimento viene supportato operativamente dalla Direzione Generale.

La definizione delle deleghe (o poteri delegati) è un elemento qualificante del sistema di governo della Banca, volto a realizzare una configurazione operativa più funzionale alle esigenze di gestione degli affari e coerente con i principi dettati dall'Autorità di Vigilanza nell'ambito delle Disposizioni in materia di governo societario delle banche.

L'Approccio metodologico proposto da Grant Thornton Consultants



Grant Thornton sulla base delle nuove Disposizioni emanate dalla Banca d'Italia si propone altresì di supportare il Cliente nel Processo di valutazione degli Esponenti Aziendali preliminare all'ottenimento del parere della Banca d'Italia.



Contatti



Mario Galiano
Partner - Head of Business Risk Services



mario.galiano@gtc.it.gt.com



M: +39 348 9994049

T: +39 06 891622



Via Salaria n. 222 - Roma



Margherita Gagliardi
Senior Manager Business Risk Services



margherita.gagliardi@gtc.it.gt.com



M: +39 348 5468518

T: +39 06 891622



Via Salaria n. 222 - Roma



[grantthornton.global](https://www.grantthornton.global)

© 2021 Grant Thornton International Ltd. All rights reserved.

'Grant Thornton' refers to the brand under which the Grant Thornton member firms provide assurance, tax and advisory services to their clients and/or refers to one or more member firms, as the context requires. Grant Thornton International Ltd (GTIL) and the member firms are not a worldwide partnership. GTIL and each member firm is a separate legal entity. Services are delivered by the member firms. GTIL does not provide services to clients. GTIL and its member firms are not agents of, and do not obligate, one another and are not liable for one another's acts or omissions.