Orientamenti in materia di valutazione dei requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche LSI, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento, delle società fiduciarie e dei sistemi di garanzia dei depositanti

1. Premessa

La verifica di idoneità degli esponenti aziendali degli enti vigilati costituisce un presidio fondamentale per assicurare un governo societario improntato a criteri di sana e prudente gestione.

Con l'emanazione del D.M. n. 169/2020[1] (nel seguito, il "**DM**") è stato introdotto un nuovo *framework* regolamentare per tale valutazione[2], recante rilevanti elementi di discontinuità rispetto alla normativa previgente. In particolare, il DM ha:

- introdotto una differenziazione tra requisiti e criteri di idoneità, questi ultimi connotati da una maggiore discrezionalità valutativa;
- esteso le valutazioni da effettuare nel corso delle verifiche, includendovi i criteri di correttezza, competenza, indipendenza di giudizio, nonché – per i soli intermediali bancari - l'adeguata composizione collettiva degli organi e la disponibilità di tempo e, per le sole banche di maggiori dimensioni o complessità operativa, i limiti al cumulo degli incarichi;
- previsto, per le sole banche di maggiori dimensioni o complessità operativa, l'applicazione di taluni requisiti e criteri ai responsabili delle principali funzioni aziendali.

A completamento del quadro normativo, la Banca d'Italia ha definito gli aspetti procedurali delle verifiche degli esponenti con un apposito Provvedimento (nel seguito, "**Disposizioni Procedurali**")[3], il cui rispetto è essenziale per assicurare efficacia e completezza delle valutazioni.

I rinnovi degli organi sociali effettuati nel biennio 2021-22 hanno rappresentato il primo banco di prova per l'applicazione della nuova normativa. La Banca d'Italia ha prestato costante attenzione all'adeguatezza delle valutazioni effettuate dagli enti, assicurando la puntuale applicazione delle nuove disposizioni, anche tramite il continuo e proficuo dialogo con gli enti vigilati.

Le evidenze raccolte hanno altresì costituito la base per lo sviluppo di un esercizio di *benchmarking*– che, unitamente alle risultanze acquisite nella gestione delle verifiche *Fit and Proper* dei cicli 2021-2022, ha contribuito al perseguimento di una parità di trattamento nella valutazione delle diverse casistiche portate all'attenzione di questo Istituto e a promuovere – in ultima istanza – un approccio valutativo orientato al rafforzamento degli assetti di *governance* degli enti vigilati e alla salvaguardia dei principi di sana e prudente gestione dell'attività aziendale.

Dette evidenze hanno permesso di individuare, oltre a taluni profili di miglioramento, prassi virtuose per assicurare un puntuale ed efficace espletamento delle procedure di valutazione e in linea con le aspettative tempo per tempo rappresentate dalla Vigilanza nell'ambito del dialogo di supervisione[4].

---

[1] Decreto 23 novembre 2020, n. 169 recante il "Regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento e dei sistemi di garanzia dei depositanti", in GU n. 310 del 15.12.2020.

[2] Le nuove disposizioni di applicano alle banche *significant* e *less significant*, agli intermediari finanziari, ai confidi, agli istituti di moneta elettronica, agli istituti di pagamento e ai sistemi di garanzia dei depositanti. La presente comunicazione si rivolge a tutti i predetti intermediari, ad esclusione delle banche *significant*, e si farà loro riferimento nel prosieguo in modo collettivo, come "**enti**" o "**soggetti vigilati**".

[3] Cfr. il Provvedimento della Banca d'Italia del 4.5.2021 recante Disposizioni sulla procedura di valutazione dell'idoneità degli esponenti di banche, intermediari finanziari, istituti di moneta elettronica, istituti di pagamento e sistemi di garanzia dei depositanti.

[4] Per completezza, si richiamano inoltre gli "Orientamenti della Banca d'Italia sulla composizione e sul funzionamento dei consigli di amministrazione delle LSI", tesi a supportare gli intermediari nel processo di selezione dei membri per assicurare una opportuna diversificazione e un'adeguata organizzazione dell'organo amministrativo, reperibili al seguente indirizzo: https://www.bancaditalia.it/compiti/vigilanza/normativa/orientamenti-vigilanza/Orientamenti-amministrazione-LSI.pdf.

Con il presente documento si ritiene di condividere i risultati osservati, in quanto utili alle banche *less significant*, agli intermediari non bancari e ai sistemi di garanzia dei depositanti ad agevolare il superamento degli elementi di criticità osservati e la progressiva convergenza verso le buone prassi. A fini meramente orientativi, si forniscono inoltre riferimenti su taluni approcci, osservati nel mercato e ritenuti conformi alle aspettative della Vigilanza, connessi alla valutazione dell'indipendenza formale/di giudizio e del *time commitment*, profili su cui si sono registrati gli approcci maggiormente difformi da parte degli intermediari. Nell'allegato tecnico in calce si forniscono, infine, dettagli sui principali esiti delle analisi quantitative effettuate nell'ambito dell'esercizio di *benchmarking*.

Resta fermo che quanto di seguito evidenziato non esaurisce i profili all'attenzione della Banca d'Italia nello svolgimento delle verifiche di propria competenza.

2. Criticità e buone prassi osservate nei processi di valutazione dei requisiti e criteri di idoneità degli esponenti degli enti vigilati

2.1. Profili procedurali

Completezza degli elementi informativi acquisiti

La verifica del rispetto dei requisiti e dei criteri di idoneità presuppone la raccolta di un'ampia varietà di informazioni afferenti agli esponenti. È onere di questi ultimi individuare la documentazione utile e produrla agli enti, ricorrendo, ove consentito, anche alle autocertificazioni. La raccolta di informazioni e documenti è effettuata in stretto raccordo con l'Organo sociale competente per la valutazione, a sua volta chiamato ad accertare la completezza e l'adeguatezza delle informazioni prodotte - anche svolgendo autonomi controlli - e a richiedere eventuali integrazioni.

La puntuale acquisizione delle informazioni rilevanti rappresenta un requisito essenziale per la corretta conduzione dell'esercizio di verifica; l'esperienza maturata nel biennio 2021-22 ha evidenziato come spesso informazioni incomplete pregiudichino le valutazioni, rendendo necessarie richieste di integrazioni e, nei casi connotati da carenze strutturali, di ripetizione delle verifiche, con potenziali impatti sulla continuità della *governance* aziendale.

Figura 1 – Verbali ritenuti carenti nel biennio 2021-22

Figura 2 – Principali aree di ri-verbalizzazione richieste nel biennio 2021-22

Per supportare gli enti vigilati nella gestione delle procedure di verifica, la Vigilanza ha predisposto un questionario quale strumento di ausilio per la raccolta, con modalità standardizzate, delle informazioni richieste dal DM[5]. Sebbene l'utilizzo del questionario - o di strumenti analoghi sviluppati internamente dagli enti - non sia obbligatorio, il ricorso ad esso è fortemente raccomandato per assicurare l'acquisizione di tutte le informazioni da porre all'attenzione degli Organi competenti per le verifiche.

Orientamento n. 1

È buona prassi che gli enti vigilati si dotino di un'apposita *policy* interna a governo delle procedure di valutazione che disciplini, tra l'altro, la raccolta delle informazioni richieste in base alle norme vigenti. A tal fine, essi valutano il sistematico utilizzo di questionari standardizzati per compendiarle, quale quello diffuso a titolo collaborativo dalla Vigilanza, e ne assicurano la trasmissione alla Banca d'Italia, unitamente al verbale di verifica, al *curriculum vitae* dell'esponente e al consenso al trattamento dei dati personali (privacy statement), in conformità a quanto previsto dalle Disposizioni Procedurali. Nel verbale di verifica, l'Organo competente dà atto dei controlli condotti in autonomia, anche in termini di coerenza interna delle informazioni rese dagli esponenti, volti ad accertare la completezza e adeguatezza delle informazioni rese dagli esponenti.

Analiticità della verbalizzazione

Ai sensi delle Disposizioni Procedurali, il verbale della riunione dell'Organo competente deve fornire puntuale e analitico riscontro delle valutazioni effettuate nonché delle motivazioni in base alle quali si ritengono soddisfatti i requisiti e criteri previsti dal DM. Una valutazione dettagliata – e adeguatamente verbalizzata – costituisce il presupposto essenziale per il corretto svolgimento delle verifiche dei requisiti; essa agevola al contempo i controlli di competenza della Banca d'Italia.

In proposito, dalle verifiche *Fit and Proper* svolte nei cicli 2021 e 2022 sono emerse diffuse carenze, essenzialmente riferibili alla mancata formalizzazione del percorso logico-argomentativo alla base dei giudizi formulati dagli Organi competenti, che nel verbale si sono spesso limitati a richiamare sinteticamente le informazioni rese dagli esponenti oggetto di scrutinio e a confermarne l'idoneità.

[5] Si fa riferimento al questionario standardizzato diffuso da Banca d'Italia per le banche *less significant* e gli intermediari non bancari (e non, invece, al questionario predisposto dalla Banca Centrale Europea e integrato con le specificità nazionali, la cui compilazione è stata richiesta da Banca d'Italia alle banche *significant*).

Orientamento n. 2

È buona prassi che gli Organi competenti, nel redigere i verbali relativi alle verifiche di idoneità, non si limitino a riportare le informazioni rese dall'esponente nei documenti trasmessi, ma formalizzino in modo puntuale e analitico le proprie considerazioni, evidenziando tempo per tempo gli elementi informativi a supporto dei giudizi formulati.

Verbalizzazione delle azioni di rimedio

Il corretto espletamento della procedura di valutazione da parte degli Organi competenti è teso – tra l'altro – all'individuazione di eventuali carenze o criticità relative agli esponenti e, laddove possibile, alla definizione delle iniziative di rimedio idonee ad assicurarne la rimozione o sostanziale mitigazione.

Orientamento n. 3

È buona prassi che gli Organi competenti, laddove riscontrino carenze o elementi di anomalia che possono essere colmati attraverso specifiche misure, indichino, all'interno del verbale di verifica, i presidi di mitigazione dei rischi già formalizzati nelle *policy* e nei regolamenti interni.

Qualora detti Organi ritengano che i presidi non siano sufficienti, è buona prassi che i medesimi individuino le ulteriori azioni di rimedio, illustrandole in modo puntuale nel verbale e definendone le tempistiche di attuazione. Tali azioni sono poste in essere dagli esponenti interessati, o dall'ente, ove possibile, in tempo utile per poterne apprezzare gli effetti entro i termini per la conclusione del processo di verifica (i.e. 90 o 120 giorni dalla trasmissione del verbale di verifica, a seconda del caso) di competenza della Banca d'Italia. Laddove il completamento richieda tempi più lunghi, gli esponenti o l'ente formalizzano – sempre in sede di verifica – il proprio impegno ad assicurarne la realizzazione entro tempistiche predefinite.

2.2. Criteri di valutazione degli esponenti aziendali

Onorabilità e correttezza

Come noto, gli esponenti degli enti vigilati sono chiamati al rispetto del requisito di onorabilità e alla soddisfazione del criterio di correttezza.

Le analisi sulle verifiche svolte nei cicli 2021 e 2022 hanno evidenziato diffuse carenze nelle valutazioni del criterio di correttezza da parte degli Organi[6]: in merito, le richieste di riverbalizzazione da parte della Banca d'Italia sono state numerose (cfr. Figura 2).

Orientamento n. 4

È buona prassi che, nell'esame del profilo di correttezza di ciascun esponente, gli Organi competenti acquisiscano riferimenti puntuali in ordine alle circostanze connesse alla vicenda oggetto d'indagine, allo stadio del procedimento penale e alle altre circostanze rilevanti ai sensi dell'art. 4 del DM ai fini di formulare nel verbale, in conformità con l'art. 5 del DM, opportune valutazioni in merito al rispetto del profilo in parola.

[6] Per esempio, in presenza di esponenti interessati da sentenze non definitive, procedimenti penali in corso o da indagini, gli Organi competenti si sono spesso limitati ad accettare i riferimenti resi dagli esponenti in ordine allo stato del procedimento, senza richiedere informazioni più precise idonee a corroborarne la valutazione. Analoghe carenze si sono riscontrate con riguardo alle sanzioni irrogate agli esponenti e alle altre circostanze rilevanti individuate dall'art. 4 del DM.

A tal fine, gli Organi competenti valutano anche l'opportunità di acquisire memorie o pareri predisposti dai consulenti legali degli esponenti, ove questi siano d'accordo, per una migliore ricostruzione delle circostanze oggetto di scrutinio.

Professionalità e competenza

Per assicurarne l'idoneità alle funzioni, gli esponenti aziendali sono chiamati alla soddisfazione del requisito di professionalità e, solo per alcune tipologie di enti vigilati, del criterio di competenza.

Dalle verifiche condotte nei cicli 2021 e 2022 sono emerse talune incertezze in ordine alle considerazioni da svolgere in merito ai citati profili[7].

Orientamento n. 5

In adempimento delle Disposizioni Procedurali, in sede di valutazione del requisito di professionalità e – ove applicabile – del criterio di competenza, gli Organi acquisiscono informazioni dettagliate in merito alle esperienze e competenze professionali maturate dagli esponenti oggetto di verifica, avendo cura di ricondurle espressamente alle corrispondenti fattispecie rilevanti ai sensi del DM.

È buona prassi che le informazioni acquisite includano:

- sintetici riferimenti quali/quantitativi in merito alle mansioni svolte in concreto dall'esponente in ciascuna esperienza professionale, agli eventuali ruoli manageriali/di responsabilità/di coordinamento ricoperti, al contesto aziendale/professionale di riferimento;
- l'effettivo periodo di svolgimento di ciascuna esperienza;
- le competenze specialistiche maturate dall'esponente nel corso del proprio percorso professionale, accompagnate da una sintetica illustrazione delle esperienze professionali che ne hanno permesso lo sviluppo;
- ogni elemento idoneo a consentire l'espletamento di un'analitica valutazione comparativa tra il contesto aziendale in cui si è maturata l'esperienza e quello dell'ente in cui l'esponente ha assunto l'incarico, laddove la valorizzazione dell'esperienza in questione - ai fini della verifica dei requisiti - sia subordinata a una preventiva valutazione di equivalenza tra le due realtà imprenditoriali.

Indipendenza formale e di giudizio

Le vigenti disposizioni richiedono che gli esponenti siano in possesso, tra l'altro, di distinti attributi di indipendenza (formale e di giudizio). Ai fini di tale verifica, il DM impone agli Organi competenti di verificare, tra l'altro, se gli esponenti intrattengano o abbiano intrattenuto nei due anni precedenti all'assunzione dell'incarico, direttamente, indirettamente, "*rapporti di lavoro autonomo o subordinato ovvero altri rapporti di natura finanziaria, patrimoniale o professionale, anche non continuativi*", con le specifiche controparti individuate dal DM stesso e se tali rapporti siano "*tali da comprometterne l'indipendenza*".

Come emerso nell'analisi di *benchmarking*, gli enti vigilati hanno riscontrato talune difficoltà ad individuare con precisione il perimetro dei rapporti da sottoporre a scrutinio; specifiche incertezze hanno riguardato l'identificazione dei rapporti intrattenuti "*indirettamente*".

Orientamento n. 6

[7] Il requisito è stato spesso ritenuto sussistente sulla base del mero numero degli incarichi ricoperti nel tempo dall'esponente, senza considerare, e quindi specificare nel verbale, il tipo e il contenuto delle mansioni svolte in concreto. In altri casi si è registrato un mero rinvio alle informazioni contenute nel *curriculum vitae,* sovente inidonee – anche in ragione dell'estrema sinteticità – a descrivere le attività effettivamente svolte dall'esponente.

È buona prassi che gli enti vigilati, anche nell'ambito di una *policy* adottata a governo delle procedure di valutazione, individuino tutte le fattispecie rilevanti ai sensi del DM per la valutazione dell'indipendenza formale e/o di giudizio e specifichino il perimetro dei rapporti indiretti a questo fine rilevanti.

In tale perimetro gli enti includono almeno i rapporti intercorrenti tra l'ente, i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, le società controllate dall'ente o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o i loro presidenti, o un partecipante dell'ente o i relativi esponenti, e:

a) le società o imprese (anche costituite in forma non societaria) controllate, anche unitamente ad altri soggetti, direttamente o indirettamente, dall'esponente o da suoi parenti o affini entro il 4° grado;

b) le società di cui l'esponente detiene, direttamente o indirettamente, partecipazioni non immateriali in termini di capitale o diritti di voto (es. 10%);

c) le società nelle quali l'esponente ricopre una carica sociale.

Incertezze sono emerse anche nell'individuazione dei rapporti da intendersi, ai sensi del DM, "*tali dal comprometter[n]e l'indipendenza"* dell'esponente. In concreto, con riguardo ai rapporti finanziari, le verifiche si sono spesso limitate ad accertarne lo stato non deteriorato, senza approfondirne le caratteristiche, le condizioni di concessione rispetto alle prassi di mercato, la rilevanza sulla posizione patrimoniale degli esponenti (o, nei casi di esposizione indiretta, delle imprese loro riferibili) e, in ultima analisi, l'incidenza sull'indipendenza formale o di giudizio. Le medesime difficoltà sono state riscontrate nell'analisi di altre tipologie di rapporti, quali quelli di lavoro ovvero di natura patrimoniale o professionale.

Orientamento n. 7

È buona prassi che gli enti vigilati, anche nell'ambito di una *policy* adottata a governo delle procedure di valutazione, definiscano criteri quali/quantitativi per individuare le relazioni da considerare ostative alla sussistenza dell'indipendenza formale o dell'indipendenza di giudizio.

I predetti criteri:

- discriminano tra le diverse tipologie di rapporto richiamate dall'art. 13, co. 1, lett. h) del DM, così da cogliere in misura adeguata la rilevanza dei conflitti di interesse, anche potenziali, che ne discendono;
- tengono in adeguata considerazione la posizione ricoperta dall'esponente all'interno dell'ente e la sua eventuale compartecipazione a processi decisionali (ad es., l'erogazione del credito o la stipula di *partnership* commerciali) potenzialmente incisi dai predetti conflitti di interesse;
- includono soglie di materialità, al di sotto delle quali si possa ragionevolmente escludere che i rapporti siano tali da condizionare le valutazioni degli esponenti, e di tolleranza, oltre le quali i rapporti siano da considerare problematici;
- in relazione alle esposizioni indirette, promuovono, superata una determinata soglia di affidamenti concessi dall'ente alle imprese riferibili all'esponente, la differenziazione delle fonti di indebitamento dell'impresa/gruppo interessato, così da ridurre la rilevanza percentuale massima dei finanziamenti affidati o accordati dal soggetto vigilato in cui siede l'esponente/imprenditore rispetto a quelli complessivi concessi dal sistema e la loro potenziale incidenza sulla sua indipendenza (formale o di giudizio).

È inoltre buona prassi che la *policy* individui le azioni di rimedio che l'Organo competente o l'esponente interessato debbano porre in essere in presenza di rapporti anomali e l'orizzonte temporale entro il quale ne è richiesta la realizzazione (cfr. il *box* nel paragrafo "*Verbalizzazione delle azioni di rimedio*").

Laddove tali iniziative non possano trovare completamento entro i termini per la conclusione del processo di verifica di competenza della Banca d'Italia, è buona prassi che le medesime trovino realizzazione entro un orizzonte temporale non superiore ai 3/6 mesi.

Focus 1: policy in materia di indipendenza

Alla luce di quanto precede e ferma restando la necessità di una valutazione caso per caso, che tenga in adeguata considerazione le specificità dell'ente vigilato interessato nonché degli esponenti oggetto di scrutinio, a titolo meramente orientativo si segnala come, nell'ambito del dialogo di supervisione, siano state sinora ritenute adeguate policy recanti i seguenti criteri:

1) Esposizioni direttamente in capo all'esponente o ai suoi soggetti connessi

- soglia di materialità: € 200/mila;
- soglia di tolleranza delle esposizioni diverse dai mutui ipotecari: € 500/mila;
- soglia di tolleranza dei mutui ipotecari: € 1 mln;

2) Esposizioni indirette

- soglia di materialità: € 1 mln;
- soglia di tolleranza delle esposizioni superiori a € 1 mln: considerate di norma non problematiche se inferiori al 30% dell'accordato/utilizzato a sistema dell'impresa/gruppo. In caso contrario, l'esponente interessato è tenuto a presentare un piano di differenziazione dei finanziamenti concessi alle sue imprese, da realizzarsi nell'arco di un semestre, con l'obiettivo di ridurre l'esposizione (in termini sia di utilizzato che di accordato) presso la banca/gruppo bancario entro la predetta soglia del 30%.

3) Rapporti commerciali, professionali o di lavoro

- soglia di materialità: considerati di norma non problematici i rapporti che generano meno del 20% del reddito annuo dell'esponente o dell'impresa/del gruppo a lui/lei riferibile;

4) Rapporti patrimoniali

- soglia di materialità: considerati di norma non problematici gli investimenti di valore inferiore o pari al 20% del patrimonio dell'esponente o dell'impresa/del gruppo a lui/lei riferibile.

Disponibilità di tempo (c.d. time commitment)

Il DM richiede agli esponenti delle banche di dedicare tempo adeguato allo svolgimento dell'incarico; a tale fine, ogni esponente è tenuto a comunicare all'Organo competente gli incarichi ricoperti e le altre attività lavorative e professionali svolte.

L'analisi di *benchmarking*, condotta solo con riferimento agli esponenti di banche LSI a cui si applica il criterio, ha evidenziato un quadro non del tutto soddisfacente in ordine al tempo stimato necessario dagli esponenti ai fini dell'espletamento del proprio incarico nonché una rilevanza – spesso eccessiva – degli impegni assunti dagli esponenti parallelamente al mandato ricoperto presso gli enti vigilati.

Orientamento n. 8

Ai sensi del DM, la banca deve mettere a conoscenza gli esponenti del tempo che essa ha stimato come necessario per l'efficace svolgimento dell'incarico.

A tal fine, è buona prassi che gli Organi competenti assicurino lo sviluppo e l'aggiornamento nel continuo di stime in ordine al tempo reputato necessario all'espletamento dell'incarico da parte di ciascun esponente, tenendo in opportuna considerazione:

(i) il tempo assorbito dalla partecipazione alle sedute dell'Organo medesimo e degli eventuali comitati endo-consiliari o manageriali, avendo riguardo anche ai dati storici in ordine alla frequenza e alla durata di tali riunioni; dallo studio dell'informativa pre-consiliare; dalle interlocuzioni informali

con le strutture aziendali e le funzioni di controllo; dagli altri impegni di norma connessi all'esercizio delle funzioni. È auspicabile che tale stima includa anche un *buffer*, funzionale alla gestione di eventuali picchi di attività;

(ii) il ruolo rivestito da ciascun esponente, al fine di pervenire a stime che differenzino l'assorbimento temporale in funzione, quanto meno, della natura esecutiva o non esecutiva dell'incarico e dell'eventuale ruolo di presidenza dell'Organo o di comitati endo-consiliari o manageriali;

(iii) le dimensioni, la complessità e la situazione tecnica dell'ente vigilato.

È buona prassi che gli Organi, unitamente alla stima relativa al tempo da dedicare all'incarico, individuino un numero massimo di ulteriori incarichi ricopribili da ciascun esponente in costanza di mandato, al fine di assicurarne la complessiva sostenibilità (tenuto anche conto del numero medio di giorni lavorativi presenti in un anno, pari a 260). Nella definizione delle soglie, gli Organi tengono in adeguata considerazione le differenti tipologie di incarichi (i.e., Presidente dell'Organo, amministratore esecutivo o non esecutivo, sindaco) ricoperti dagli esponenti presso il soggetto vigilato e presso gli enti esterni, nonché la dimensione e complessità delle imprese presso i quali sono svolti, al fine di addivenire a una stima robusta del corrispondente assorbimento temporale.

Focus 2: policy in materia di disponibilità di tempo

In continuità con i principi già esposti nel Focus 1, a titolo meramente orientativo si segnala come, nell'ambito del dialogo di supervisione, sia stata ritenuta adeguata una policy recante criteri illustrati nel prosieguo.

Detta policy è stata prospettata da un intermediario di piccole dimensioni e ridotta complessità, con equilibri tecnici privi di rilevanti problematicità e non interessato da progetti a elevato assorbimento temporale (ad es. iniziative di *turnaround* o di re-indirizzamento del modello di business).

Al riguardo, si rammenta come le quantificazioni in parola presuppongano una valutazione da condurre caso per caso.

Gli Organi di intermediari con caratteristiche diverse da quelle richiamate avranno pertanto cura di stimare il tempo minimo da dedicare all'incarico – e il numero massimo degli altri incarichi ricopribili – tenendo in adeguata considerazione le specificità del proprio contesto aziendale.

1) Tempo minimo da dedicare all'incarico

a) Presidente del CdA: 48 giorni/anno;

b) Amministratore Delegato/D.G.: tempo pieno;

c) Amministratore esecutivo: 48 giorni/anno;

d) Amministratore non esecutivo: 36 giorni/anno;

e) Amministratore indipendente: 38 giorni/anno;

f) Presidente di un comitato endo-consiliare: 12 giorni/anno aggiuntivi per ogni Comitato;

g) Componente di comitati endo-consiliari: 8 giorni/anno aggiuntivi per ogni Comitato;

h) Presidente del Collegio Sindacale: 48 giorni/anno;

i) Sindaci effettivi: 42 giorni/anno.

2) Numero massimo di ulteriori incarichi ricopribili

10 – inclusivi del mandato presso la banca – di cui non oltre 3 a carattere esecutivo. Ai fini del computo, trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 18 del DM.

3. Conclusioni

L’idoneità degli esponenti aziendali costituisce un presidio fondamentale per assicurare un governo societario improntato a criteri di sana e prudente gestione.

Le analisi condotte dalla Banca d’Italia sui cicli di valutazione 2021-22 hanno evidenziato alcune debolezze nelle procedure di verifica condotte dagli Organi competenti, rendendo quindi opportuno un richiamo all’irrobustimento delle medesime. A ciò è tesa la condivisione delle *best practices* di mercato attraverso la presente comunicazione.

Inoltre, si richiama l’attenzione sui benefici derivanti dalla formalizzazione di una politica aziendale a governo dei processi di valutazione, il cui contenuto includa i presidi e le buone pratiche in precedenza illustrati. La predisposizione di una *policy*, oltre ad assicurare un miglior governo del relativo processo di verifica, costituisce infatti un utile supporto per gli azionisti chiamati a individuare, in occasione dei periodici rinnovi degli Organi competenti, i candidati maggiormente in linea con i profili individuati.

La Banca d’Italia si attende pertanto che i soggetti vigilati:

(i) assumano le iniziative necessarie al superamento degli aspetti di attenzione evidenziati, con particolare riferimento alla completezza delle informazioni acquisite e delle analisi svolte, sin dalla valutazione degli esponenti di nomina successiva alla data di pubblicazione della presente comunicazione;

(ii) valutino la definizione di una specifica policy a governo delle procedure di valutazione, volta a favorire l’allineamento ai presenti Orientamenti. Tale documento andrebbe opportunamente adottato in tempo utile per l’individuazione dei candidati da proporre alle assemblee che, a partire dal 2024, saranno chiamate al rinnovo degli Organi Sociali.

Su tali profili proseguirà l’interlocuzione con i singoli enti vigilati, nel corso dell’ordinaria azione di supervisione.

Allegato – Principali evidenze emerse dall'analisi di *benchmarking*

A valle dei primi due cicli di verifiche di idoneità degli esponenti aziendali, condotti sulla base dei nuovi requisiti e criteri previsti dal DM 169/20, la Banca d'Italia ha avviato un esercizio di *benchmarking* con l'obiettivo di misurare l'impatto prodotto dalla nuova normativa sugli assetti di *governance* delle banche *less significant* e degli intermediari non bancari e di acquisire riferimenti più precisi sulla qualità degli esponenti. [8]

L'esercizio ha riguardato 505 verifiche, per 2.674 soggetti, che rappresentano il 67% circa degli esponenti degli enti vigilati. L'analisi ha incluso inoltre 41 verifiche relative a eventi sopravvenuti dopo la nomina.

I dati evidenziano la situazione osservata dalla Banca d'Italia al ricevimento dei verbali trasmessi dagli enti vigilati. Essi pertanto non fattorizzano gli impatti conseguenti agli interventi di Vigilanza successivamente posti in essere.

Sebbene l'analisi abbia interessato tutti i profili rilevanti a fini FAP, approfondimenti particolari sono stati condotti in relazione: (i) ai **rapporti finanziari** (diretti o indiretti) intercorrenti tra gli esponenti e gli intermediari; (ii) al **tempo dedicato allo svolgimento dell'incarico** e alla sua compatibilità con gli altri **incarichi esterni** detenuti contestualmente dagli esponenti.

Si riportano di seguito le principali evidenze statistiche osservate in tali ambiti

Focus 1 – Rapporti finanziari diretti e indiretti

Per quanto attiene alle esposizioni finanziarie riferibili agli esponenti, l'analisi ha evidenziato 240 casi di esposizioni direttamente afferenti agli esponenti, il 69% delle quali (167 casi in v.a.), inferiori a € 200 mila.

Figura 3 – Esposizioni dirette degli esponenti aziendali

In relazione al fenomeno delle esposizioni indirette[9], sono emersi 271 casi, il 58% dei quali (157 in v.a.) riguarda esposizioni di importo inferiore a € 250 mila. I grafici relativi alle 2 tipologie di esposizione (cfr figure n. 3 e n. 4) evidenziano andamenti similari e parzialmente sovrapponibili.

[8] L'elaborazione presenta taluni limiti di significatività. In particolare, le modalità adottate per la raccolta dei dati – condotta presso le unità competenti per la supervisione dei singoli enti vigilati - condizionano il grado di dettaglio di talune analisi, che comunque forniscono una chiave di lettura sulle tendenze in atto nel campione. Si precisa inoltre che il campione prescelto è costituito da circa due terzi degli esponenti dei enti vigilati, *i.e.* gli esponenti valutati nei cicli 2021-22; per la peculiarità di queste valutazioni i risultati non sono automaticamente estensibili all'intera popolazione di riferimento.

[9] Ai fini dell'esercizio di *benchmarking*, sono state incluse nell'osservazione le sole esposizioni in capo a società controllate dagli esponenti.

Figura 4 – Esposizioni indirette degli esponenti aziendali

Focus 2 – Time commitment

Quanto alla **disponibilità di tempo** (criterio applicabile alle sole banche), sebbene, in linea con le aspettative, l'impegno dichiarato ascenda con l'aumento delle dimensioni delle banche interessate, si è osservato che:

- circa il 73% dei consiglieri non esecutivi, il 37% degli esecutivi (diversi da AD e DG) e il 45% dei sindaci hanno dichiarato un impegno annuo inferiore ai 40 giorni (*i.e.*, meno di 4 giorni al mese). Una quota non trascurabile del campione ha dichiarato di dedicare meno di 20 giorni all'anno all'attività presso la banca;
- un maggior impegno è stato dichiarato invece dalle figure di vertice di entrambi i consessi, il cui impegno si distribuisce maggiormente nella fascia 41-80 gg/anno. Maggiore risulta inoltre la concentrazione nella fascia superiore agli 80 gg/anno per i Presidenti del Consiglio di Amministrazione rispetto all'omologa figura del Collegio Sindacale.

Figura 5 – Tempo stimato dalle banche per i membri del Consiglio di Amministrazione

Figura 6 – Tempo stimato dalle banche per i membri del Collegio Sindacale

Tali stime appaiono coerenti con la rilevanza attribuita dagli esponenti, in termini di assorbimento temporale, in relazione agli **impegni esterni**: oltre il 50% degli esponenti (il 68% per i membri del CdA e il 63% dei membri del CS) ha dichiarato infatti un numero di giorni dedicati ad attività esterne superiore a 160, con maggiore concentrazione nella fascia 221-260 (a fronte di 260 giorni lavorativi presenti in media in un anno).

Figura 7 – Giorni/anno dedicati a incarichi e/o attività professionali extra banca dichiarati da amministratori e sindaci

Il fenomeno sembra essere confermato, specialmente per i componenti dei Collegi Sindacali, anche dall'analisi del numero massimo di incarichi extra-banca riscontrati sugli esponenti di ciascun Organo sociale.

Figura 8 - Numero massimo di incarichi extra banca dichiarati da amministratori e sindaci