



BANCA D'ITALIA
EUROSISTEMA

Il nuovo approccio regolamentare per la valutazione dell'idoneità degli esponenti bancari

Maria Antonietta Antonicelli

Banca d'Italia

Convegno ABI "Supervision, Risks & Profitability" - 22 e 23 giugno 2021

Agenda

- ❑ Le nuove regole sull'idoneità degli esponenti aziendali nel più ampio quadro delle regole sulla *governance* delle banche
- ❑ Le verifiche di idoneità nelle banche *significant* e *less significant*
- ❑ 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

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

completamento
dell'assetto
regolamentare
in materia di
governance

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 e delle **procedure** di verifica

Confermata la **responsabilità primaria della valutazione in capo alla banca** con un controllo di secondo livello del supervisore

le regole si applicano a diverse tipologie di intermediari e a ulteriori incarichi (key function holders)



- principio di proporzionalità

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

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

Le verifiche di idoneità nelle banche significant e less significant

Framework di valutazione comune per SI e LSI
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

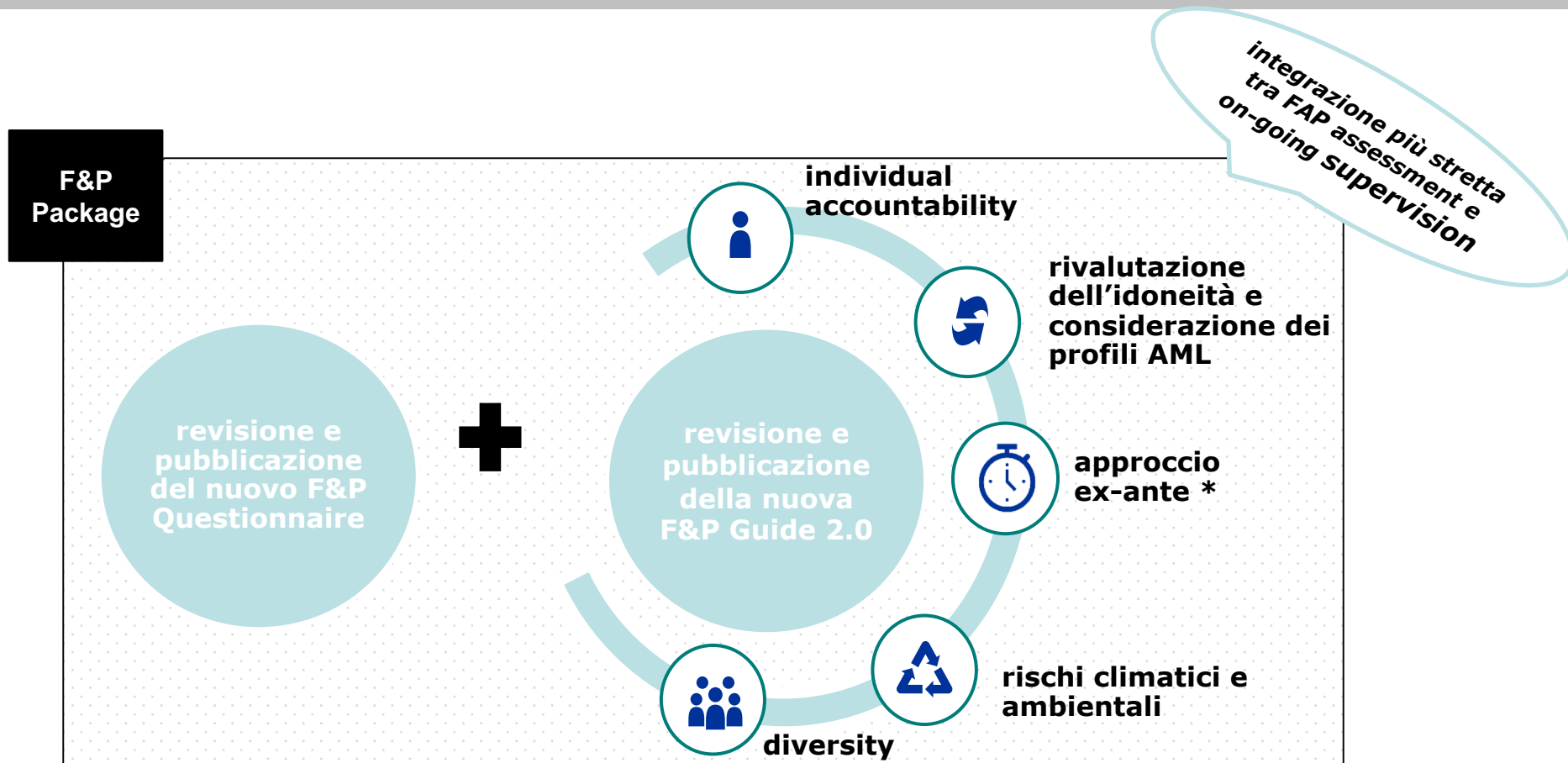
banche quotate già soggette
a regole più stringenti

Banche *less significant*

framework valutativo del tutto nuovo

impatto potenzialmente più pervasivo

SI: le metodologie BCE e il FAP enhancement package



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

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* nelle LSI/2

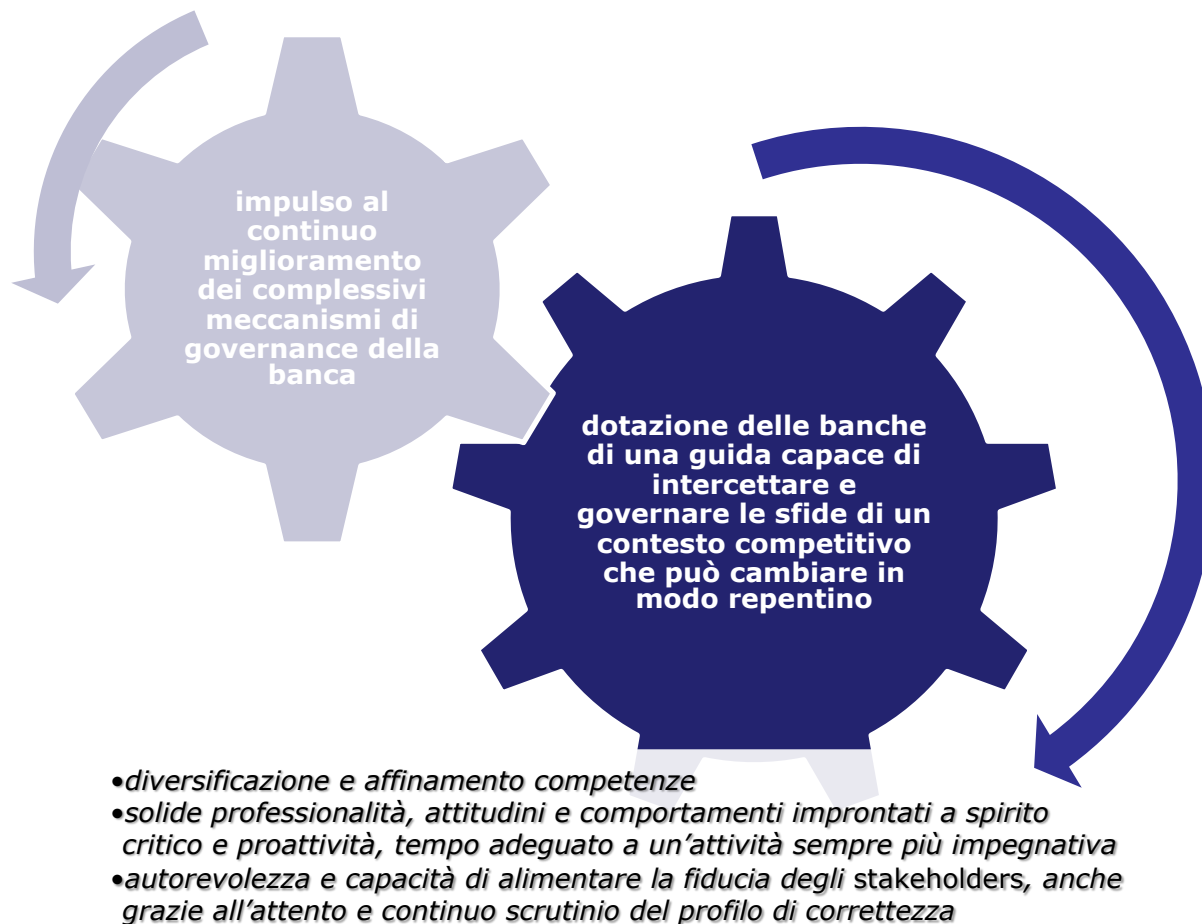
aggiustamento graduale dei processi di selezione e valutazione

- 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

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





BANCA D'ITALIA
EUROSISTEMA

Grazie

Maria Antonietta Antonicelli

Direttrice

Banca d'Italia, Dipartimento Vigilanza, Servizio SB1

mailto: mariaantonietta.antoncelli@bancaditalia.it