

ESMA71-99-598 EBA/GL/2017/12

21/03/2018

Orientamenti

sulla valutazione dell'idoneità dei
membri dell'organo di gestione e del
personale che riveste ruoli chiave

1. Conformità e obblighi di comunicazione

Status giuridico degli orientamenti

1. Il presente documento contiene orientamenti emanati in applicazione dell'articolo 16 dei regolamenti dell'autorità europea di vigilanza (AEV)¹. Conformemente all'articolo 16, paragrafo 3, le autorità competenti e gli istituti finanziari compiono ogni sforzo per conformarsi agli orientamenti.
2. Gli orientamenti presentano le prassi di vigilanza adeguate all'interno del Sistema europeo di vigilanza finanziaria (SEVIF) e le modalità di applicazione del diritto dell'Unione. Le autorità competenti sono tenute a conformarsi a detti orientamenti integrandoli opportunamente nelle rispettive prassi di vigilanza (ad esempio modificando il proprio quadro giuridico o le proprie procedure di vigilanza), anche quando gli orientamenti sono diretti principalmente agli enti.

Obblighi di comunicazione

3. Ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 3, del regolamento (UE) n. 1093/2010 e dell'articolo 16, paragrafo 3, del regolamento (UE) n. 1095/2010, le autorità competenti devono notificare all'ABE e all'ESMA, entro il 21.05.2018, se sono conformi o se intendono conformarsi agli orientamenti in questione; in alternativa sono tenute a indicare le ragioni della mancata conformità. Qualora entro il termine indicato non sia pervenuta alcuna comunicazione da parte delle autorità competenti, queste sono ritenute dall'ABE non conformi. Le notifiche dovrebbero essere inviate trasmettendo il modulo disponibile sul sito web dell'ABE all'indirizzo compliance@eba.europa.eu, con il riferimento "EBA/GL/2017/12" o mediante il modulo disponibile sul sito web dell'ESMA all'indirizzo managementbody.guidelines@esma.europa.eu, con il riferimento [...]. Le notifiche dovrebbero essere inviate da persone debitamente autorizzate a segnalare la conformità per conto delle rispettive autorità competenti. Ogni eventuale variazione dello status di conformità deve altresì essere comunicata all'ABE e all'ESMA.

¹ Regolamento (UE) n. 1095/2010 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 novembre 2010, che istituisce l'Autorità europea di vigilanza (Autorità europea degli strumenti finanziari e dei mercati), modifica la decisione n. 716/2009/CE e abroga la decisione 2009/77/CE della Commissione

Regolamento (UE) n. 1093/2010 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 novembre 2010, che istituisce l'Autorità europea di vigilanza (Autorità bancaria europea), modifica la decisione n. 716/2009/CE e abroga la decisione 2009/78/CE della Commissione

4. Le comunicazioni sono pubblicate sul sito web dell'ABE ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 3, del regolamento (UE) n. 1093/2010 e sul sito web dell'ESMA ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 3, del regolamento (UE) n. 1095/2010.

2. Oggetto, ambito di applicazione e definizioni

Oggetto

5. I presenti orientamenti definiscono gli obblighi in merito all'idoneità dei membri dell'organo di gestione di enti creditizi, imprese di investimento, società di partecipazione finanziaria e società di partecipazione finanziaria mista e, in particolare, ai sensi dell'articolo 91, paragrafo 12, della direttiva 2013/36/UE² e del secondo comma dell'articolo 9, paragrafo 1, della direttiva 2014/65/UE³, i concetti di impegno sufficiente in termini di tempo; di onestà, integrità e indipendenza di giudizio dei membri dell'organo di gestione; di conoscenza, competenze ed esperienze complessive adeguate dei membri dell'organo di gestione; e di risorse umane e finanziarie adeguate destinate alla preparazione e alla formazione dei membri. Il concetto di diversità di cui tenere conto per la selezione dei membri dell'organo di gestione è altresì definito, in conformità ai suddetti articoli.
6. I presenti orientamenti definiscono altresì i requisiti in merito all'idoneità dei capi dei servizi di controllo interno e del direttore finanziario (CFO), degli enti creditizi e di talune imprese di investimento, laddove non siano parte dell'organo di gestione e, laddove siano classificati in base a un approccio basato sul rischio da parte di tali enti, di altri titolari che rivestono ruoli chiave, nel quadro dei meccanismi di governance di cui agli articoli 74 e 88, della direttiva 2013/36/UE e agli articoli 9, paragrafo 3, 9, paragrafo 6 e 16, paragrafo 2, della direttiva 2014/65/UE e delle procedure di valutazione relative, delle politiche e pratiche di governance, ivi compreso il principio di indipendenza applicabile a taluni membri dell'organo di gestione con funzione di vigilanza.

Destinatari

7. I presenti orientamenti si rivolgono alle autorità competenti definite all'articolo 4, paragrafo 1, punto 26, della direttiva 2014/65/UE e all'articolo 4, paragrafo 1, punto 40, del regolamento (UE) n. 575/2013,⁴ ivi compreso alla Banca centrale europea per le questioni

² Direttiva (UE) n. 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale degli enti creditizi e delle imprese di investimento, che modifica la direttiva 2002/87/CE e abroga le direttive 2006/48/CE e 2006/49/CE (GU L 176 del 27.6.2013, pag. 338).

³ Direttiva 2014/65/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, relativa ai mercati degli strumenti finanziari e che modifica la direttiva 2002/92/CE e la direttiva 2011/61/UE (rifusione) (GU L 173 del 12.6.2014, pag. 349).

⁴ Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento e che modifica il regolamento (UE) n. 648/2012 (GU L 176 del 27.6.2013, pag. 1).

affendenti i compiti che le sono attribuiti dal regolamento (UE) n. 1024/2013⁵; agli enti creditizi definiti all'articolo 4, paragrafo 1, punto 1, del regolamento (UE) n. 575/2013; alle società di partecipazione finanziaria mista definite all'articolo 4(1), paragrafo 21, del regolamento (UE) n. 575/2013; nonché alle imprese di investimento definite all'articolo 4, paragrafo 1, punto 1, della direttiva 2014/65/UE.

Ambito d'applicazione

8. Le autorità competenti dovrebbero garantire che gli enti creditizi, le società di partecipazione finanziaria mista e le imprese di investimento, di cui al paragrafo 7, nonché le società di partecipazione finanziaria, di cui all'articolo 4(1), paragrafo 20, del regolamento (UE) n. 575/2013, adempiano ai presenti orientamenti. Salvo diversamente specificato in quanto riferimento diretto agli enti CRD, i presenti orientamenti si applicano a tutti gli enti, come in appresso definiti.
9. Gli enti CRD, così come definiti dai presenti orientamenti, dovrebbero conformarsi ai presenti orientamenti su base individuale, sub-consolidata e consolidata, ivi comprese le rispettive filiazioni non rientranti nell'ambito di applicazione della direttiva 2013/36/UE, in conformità con l'ambito di applicazione stabilito all'articolo 109 di tale direttiva.
10. Gli orientamenti intendono comprendere tutte le strutture amministrative esistenti e non sostengono alcuna struttura specifica. Gli orientamenti non interferiscono con l'assegnazione generale delle competenze, in conformità del diritto societario nazionale. Di conseguenza, dovrebbero applicarsi indipendentemente dalle strutture amministrative impiegate (struttura monistica e/o dualistica e/o strutture di altra natura) negli Stati membri. L'organo di gestione, di cui all'articolo 3, paragrafo 1, punti 7 e 8, della direttiva 2013/36/UE, è da intendersi come avente funzioni di gestione (esecutive) e di vigilanza (non esecutive).⁶
11. I termini "organo di gestione con funzione di gestione" e "organo di gestione con funzione di vigilanza" sono usati nei presenti orientamenti senza riferimenti a strutture di governance specifiche e i riferimenti alla funzione di gestione (esecutiva) o di vigilanza (non esecutiva) sono da intendersi come applicabili agli organi o ai membri dell'organo di gestione con tale funzione, conformemente alla legislazione nazionale.
12. Negli Stati membri ove l'organo di gestione delega, parzialmente o totalmente, le funzioni esecutive a un soggetto o a un organo esecutivo interno (ad es., all'amministratore delegato (AD), alla squadra di gestione o al comitato esecutivo), i soggetti che svolgono tali funzioni esecutive in base alla delega sono da intendersi come costitutivi della funzione di gestione dell'organo di gestione. Ai fini dei presenti orientamenti, qualsivoglia riferimento all'organo

⁵ Regolamento (UE) n. 1024/2013 del Consiglio, del 15 ottobre 2013, che attribuisce alla Banca centrale europea compiti specifici in merito alle politiche in materia di vigilanza prudenziale degli enti creditizi (GU L 287, del 29.10.2013, pag. 63).

⁶ Cfr. anche il considerando 56 della direttiva 2013/36/UE.

di gestione con funzione di gestione dovrebbe essere inteso come comprensivo altresì dei membri di tale organo esecutivo o dell'AD, ivi compreso qualora non siano stati proposti o nominati membri ufficiali dell'organo o degli organi di amministrazione dell'ente, a norma del diritto nazionale.

13. Negli Stati membri ove talune responsabilità assegnate nei presenti orientamenti all'organo di gestione sono direttamente esercitate dagli azionisti, dai membri o dai proprietari dell'ente piuttosto che dall'organo di gestione, gli enti dovrebbero garantire che tali responsabilità e decisioni correlate siano esercitate, nella misura del possibile, in conformità agli orientamenti applicabili all'organo di gestione.
14. Le definizioni di AD, CFO e di personale che riveste ruoli chiave utilizzate nei presenti orientamenti sono puramente funzionali e non intendono imporre la nomina di tali funzionari o l'istituzione di tali posizioni, salvo diversa prescrizione del diritto comunitario o nazionale.

Definizioni

15. Salvo altrimenti specificato, i termini utilizzati e definiti nella direttiva 2013/36/UE, nel regolamento (UE) n. 575/2013 e nella direttiva 2014/65/UE, assumono il medesimo significato nei presenti orientamenti. In aggiunta, ai fini dei presenti orientamenti, si applicano le seguenti definizioni:

Enti	Indica gli enti creditizi, di cui all'articolo 4, paragrafo 1, punto 1, del regolamento (UE) n. 575/2013, le società di partecipazione finanziaria, di cui all'articolo 4, paragrafo 20, del regolamento (UE) n. 575/2013, le società di partecipazione finanziaria mista, di cui all'articolo 4(1), paragrafo 21, del regolamento (UE) n. 575/2013 e le imprese di investimento, di cui all'articolo 4, paragrafo 1, punto 1, della direttiva 2014/65/UE.
Enti CRD	Indica un ente creditizio o un'impresa di investimento, di cui all'articolo 4, paragrafo 1, punti 1 e 2 rispettivamente, del regolamento (UE) n. 575/2013.
Enti CRD significativi	Indica gli enti CRD, di cui all'articolo 131, della direttiva 2013/36/UE (enti a rilevanza sistemica a livello globale o "G-SII" e altri enti a rilevanza sistemica o "O-SII" e, se del caso, altri enti CRD o, a norma dell'articolo 91, della direttiva 2013/36/UE, le società di partecipazione finanziaria e le società di partecipazione finanziaria mista, stabilite dall'autorità competente o dal diritto nazionale, sulla base di una valutazione delle dimensioni e dell'organizzazione interna degli enti nonché della natura, dell'ampiezza e della complessità

	delle loro attività.
Ente CRD quotato	Indica gli enti CRD cui strumenti finanziari sono ammessi alla negoziazione in un mercato regolamentato di cui all'elenco che sarà pubblicato dall'ESMA, conformemente all'articolo 56, della direttiva 2014/65/UE, in uno o più Stati membri. ⁷
Personale	Indica tutti i dipendenti di un ente e delle relative filiazioni all'interno del rispettivo ambito di consolidamento, ivi comprese le filiazioni non soggette alla direttiva 2013/36/UE e tutti i rispettivi membri degli organi di gestione con funzione di gestione e con funzione di vigilanza.
Gruppo	Indica un'impresa madre e tutte le rispettive filiazioni di cui all'articolo 2, paragrafi 9 e 10, della direttiva 2013/34/UE ⁸
Idoneità	Indica il grado in cui un soggetto gode di buona reputazione e, su base individuale e complessiva con altri soggetti, di conoscenze, competenze ed esperienze adeguate per lo svolgimento dei compiti a esso/essa/essi assegnati. L'idoneità riguarda altresì l'onestà, l'integrità e l'indipendenza di giudizio di un soggetto nonché la capacità di consacrare tempo sufficiente per svolgere i compiti assegnati.
Membro	Indica un membro proposto o nominato dell'organo di gestione.
Amministratore delegato (AD)	Indica il soggetto responsabile della gestione e del controllo delle attività generali di un ente.
Personale che riveste ruoli chiave	Indica i soggetti aventi un'influenza significativa sull'amministrazione dell'ente, ma che non sono né membri dell'organo di gestione né AD. Essi comprendono i capi delle funzioni di controllo interno e il CFO, laddove non siano membri dell'organo di gestione e, laddove siano classificati in base a un approccio basato sul rischio da parte degli enti CRD, altri titolari che rivestono ruoli chiave.

⁷ Direttiva 2014/65/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, relativa ai mercati degli strumenti finanziari e che modifica la direttiva 2002/92/CE e la direttiva 2011/61/UE (GU L 173 del 12.6.2014, pag. 349).

⁸ Direttiva 2013/34/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, relativa ai bilanci d'esercizio, ai bilanci consolidati e alle relative relazioni di talune tipologie di imprese, recante modifica della direttiva 2006/43/CE del Parlamento europeo e del Consiglio e abrogazione delle direttive 78/660/CEE e 83/349/CEE del Consiglio (GU L 182 del 29.6.2013, pag. 19).

Altri soggetti che rivestono ruoli chiave potrebbero essere i capi di linee di attività significative, di succursali dello Spazio economico europeo/dell'Associazione europea di libero scambio, di filiazioni di paesi terzi e di altri servizi interni.

Capi con funzioni di controllo interno	Indica coloro al livello gerarchico più elevato incaricati di gestire efficacemente le operazioni ordinarie dei servizi indipendenti di gestione dei rischi, di conformità e di audit interno.
Direttore finanziario (CFO)	Indica il soggetto con la responsabilità generale di gestire ognuna delle seguenti attività: gestione delle risorse finanziarie, pianificazione finanziaria e rendicontazione finanziaria.
Consolidamento prudenziale	Indica l'applicazione delle norme prudenziali, di cui alla direttiva 2013/36/UE e al regolamento (UE) n. 575/2013 su base consolidata o subconsolidata, in conformità della parte uno, titolo II, capo 2, del regolamento (UE) n. 575/2013. Il consolidamento prudenziale comprende tutte le filiazioni che sono enti o enti finanziario, di cui all'articolo 4(1), paragrafi 3 e 26 rispettivamente, del regolamento (UE) n. 575/2013 e può comprendere altresì società strumentali, di cui all'articolo 2, paragrafo 18, del suddetto regolamento, stabilite all'interno e all'esterno dell'UE.
Ente CRD su base consolidata	Indica l'ente tenuto a rispettare gli obblighi prudenziali sulla base della situazione consolidata, conformemente alla parte uno, titolo II, capo 2, del regolamento (UE) n. 575/2013.
Diversità	Indica la situazione in cui le caratteristiche dei membri dell'organo di gestione, ivi compresa l'età, il genere, la provenienza geografica e il percorso formativo e professionale differiscono in modo tale da consentire una varietà di opinioni all'interno dell'organo di gestione.
Provenienza geografica	Indica la regione in cui un soggetto ha compiuto un percorso culturale, formativo o professionale.
Preparazione	Indica le iniziative o i programmi per preparare un soggetto a ricoprire una posizione nuova specifica in qualità di membro dell'organo di gestione.
Formazione	Indica le iniziative o i programmi per migliorare le abilità, la conoscenza o le competenze dei membri dell'organo di gestione, su base regolare o ad hoc.

Azionista	Indica una persona che detiene le azioni di un ente o, a seconda della forma giuridica di un ente, altri proprietari o membri dell'ente.
Incarico di amministratore	Indica una posizione in qualità di membro dell'organo di gestione di un ente o di un'altra entità giuridica. Laddove l'organo di gestione, sulla base della forma giuridica dell'ente sia composto da un'unica persona, la posizione è al contempo considerata incarico di amministratore.
Incarico di amministratore non esecutivo	Indica un incarico di amministratore in cui un soggetto è responsabile di sorvegliare e monitorare le procedure decisionali di gestione senza avere compiti esecutivi all'interno di un'entità.
Incarico di amministratore esecutivo	Indica un incarico di amministratore in cui un soggetto è responsabile dell'amministrazione efficace dell'attività di un'entità.

3. Attuazione

Data di applicazione

16. I presenti orientamenti si applicano a decorrere dal 30 giugno 2018.

Disposizioni transitorie

17. Gli enti dovrebbero applicare gli orientamenti relativi alla valutazione dell'idoneità iniziale dei membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave ai soggetti nominati prima della data di applicazione degli orientamenti e al più tardi durante la rivalutazione, di cui al paragrafo 155. Gli enti dovrebbero applicare gli orientamenti relativi alla preparazione e alla formazione iniziale dei membri dell'organo di gestione entro i medesimi termini previsti per la rivalutazione.
18. Le autorità competenti non dovrebbero applicare il titolo VIII relativo alla valutazione dell'idoneità iniziale dei nuovi membri nominati dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave ai soggetti nominati anteriormente alla data di applicazione dei presenti orientamenti.

Abrogazione

19. Gli orientamenti ABE sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave (EBA GL 2012/06), sono abrogati a decorrere dal 30 giugno 2018.

4. Orientamenti

Titolo I - Applicazione del principio di proporzionalità

20. Il principio di proporzionalità mira a conciliare coerentemente i dispositivi di governance con il profilo di rischio singolo e con il modello di business dell'ente e tiene conto della posizione singola per cui una valutazione è svolta, al fine di adempiere efficacemente agli obiettivi degli obblighi regolamentari.
21. Gli enti dovrebbero tenere in considerazione le proprie dimensioni, l'organizzazione interna nonché la natura, l'ampiezza e la complessità delle proprie attività quando elaborano e applicano politiche e procedure di cui ai presenti orientamenti. Gli enti significativi dovrebbero disporre di politiche e di procedure più sofisticate, di converso gli enti particolarmente piccoli e meno complessi possono attuare politiche e procedure più semplici. Dette politiche e procedure dovrebbero, tuttavia, garantire il rispetto dei criteri di cui ai presenti orientamenti per valutare l'idoneità dei membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave, così come degli obblighi, per tenere conto della diversità nell'assumere membri dell'organismo di amministrazione e per fornire risorse sufficienti ai fini della loro preparazione e formazione.
22. Ogni membro dell'organo di gestione, così come il personale che riveste ruoli chiave dovrebbe in ogni caso godere di onorabilità, onestà e integrità e ogni membro dell'organo di gestione dovrebbe avere indipendenza di giudizio a prescindere dalle dimensioni e dall'organizzazione interna nonché dalla natura, ampiezza e complessità delle attività dell'ente e dai compiti e dalle responsabilità della posizione specifica, ivi compresa l'appartenenza a comitati dell'organo di gestione.
23. Ai fini dell'applicazione del principio di proporzionalità e per garantire l'attuazione adeguata degli obblighi di governance di cui alla direttiva 2013/36/UE e alla direttiva 2014/65/UE che gli orientamenti definiscono ulteriormente, i seguenti criteri dovrebbero essere considerati dagli enti e dalle autorità competenti:
 - a. la dimensione dell'ente in termini totali di bilancio, il patrimonio del cliente detenuto o gestito e/o il volume delle operazioni elaborate dall'ente o dalle rispettive filiazioni nell'ambito del consolidamento prudenziale;
 - b. la forma giuridica dell'ente, ivi compreso qualora l'ente sia parte o meno di un gruppo e, in caso affermativo, la valutazione della proporzionalità del gruppo;
 - c. se l'ente è quotato in borsa o meno;

- d. la tipologia di attività e di servizi autorizzati svolti dall'ente (cfr. anche l'allegato 1 della direttiva 2013/36/UE e l'allegato 1, della direttiva 2014/65/UE);
- e. la presenza geografica dell'ente e l'ampiezza dell'operatività in ciascuna giurisdizione;
- f. il modello di business sottostante e la strategia, la natura e la complessità delle attività nonché la struttura organizzativa dell'ente;
- g. la strategia di rischio, la propensione al rischio e il profilo di rischio effettivo dell'ente, tenendo altresì conto dell'esito della valutazione dell'idoneità patrimoniale annuale;
- h. l'autorizzazione per gli enti CRD all'impiego di modelli interni per misurare gli obblighi patrimoniali;
- i. la tipologia di clienti⁹; e
- j. la natura e la complessità dei prodotti, dei contratti o degli strumenti offerti dall'ente.

Titolo II - Ambito di applicazione delle valutazioni dell'idoneità da parte degli enti

1. Valutazione condotta dagli enti in merito all'idoneità su base individuale dei membri dell'organo di gestione

24. Gli enti dovrebbero assicurare, in osservanza dell'obbligo di cui all'articolo 91, paragrafo 1, della direttiva 2013/36/UE, che i membri dell'organo di gestione siano idonei su base individuale in qualsiasi momento e dovrebbero valutare o rivalutare la loro idoneità, in particolare:

- a. qualora sia richiesta l'autorizzazione per porre in essere l'attività;
- b. qualora si materializzino modifiche sostanziali della composizione dell'organo di gestione, ivi compreso:
 - i. laddove siano nominati nuovi membri dell'organo di gestione, anche a seguito di un'acquisizione diretta o indiretta o di un aumento di

⁹ La direttiva 2014/65/UE definisce un cliente a norma dell'articolo 4, paragrafo 1, punto 9; un cliente professionale, a norma dell'articolo 4, paragrafo 1, punto 10 e un cliente al dettaglio, a norma dell'articolo 4, paragrafo 1, punto 11. Il considerando 103, della direttiva 2014/65/UE, indica altresì che le controparti qualificate dovrebbero essere considerate in qualità di clienti, a norma dell'articolo 30 di tale direttiva.

partecipazioni qualificate presso un ente¹⁰; La valutazione dovrebbe essere limitata ai membri neo nominati;

- ii. nel rinominare membri dell'organo di gestione, qualora i requisiti della posizione abbiano subito modifiche o qualora il membro sia nominato per ricoprire una posizione diversa nell'organo di gestione. Tale valutazione dovrebbe essere limitata ai membri cui posizione abbia subito modifiche e all'analisi degli aspetti pertinenti, tenendo conto di eventuali requisiti supplementari per ricoprire la posizione;

c. a titolo permanente, a norma dei paragrafi 28 e 29.

25. La valutazione iniziale e permanente dell'idoneità su base individuale dei membri dell'organo di gestione è responsabilità degli enti, senza pregiudicare la valutazione svolta dalle autorità competenti ai fini della vigilanza.

26. Gli enti dovrebbero valutare, in particolare, se i membri:

- a. soddisfano il criterio dell'onorabilità;
- b. possiedono le conoscenze, le competenze e l'esperienza sufficienti per svolgere i compiti a essi assegnati;
- c. sono in grado di agire con onestà, integrità e indipendenza di giudizio per valutare e contestare efficacemente le decisioni dell'organo di gestione con funzione di gestione e le altre decisioni di gestione pertinenti, se del caso, e per sorvegliare e monitorare efficacemente le procedure decisionali;
- d. sono in grado di consacrare tempo sufficiente per svolgere le proprie funzioni presso l'ente e, laddove l'ente sia significativo, se sia rispettato o meno il limite di incarichi di amministratore, a norma dell'articolo 91, paragrafo 3, della direttiva 2013/36/UE.

27. Laddove una valutazione sia svolta per una posizione specifica, la valutazione delle conoscenze, delle competenze e dell'esperienza sufficienti, così come dell'impegno in termini di tempo dovrebbero tenere conto del ruolo stesso della posizione in questione. Il livello e la natura delle conoscenze, delle competenze e dell'esperienza sufficienti richieste a un membro dell'organo di gestione con funzione di gestione possono differire da quelle richieste a un membro dell'organo di gestione con funzione di vigilanza, in particolare qualora tali funzioni siano assegnate a organi diversi.

¹⁰ Si prega di fare riferimento altresì al progetto di norme tecniche di regolamentazione, di cui all'articolo 7, paragrafo 4, della direttiva 2014/65/UE e al progetto di norme tecniche di attuazione, di cui all'articolo 7, paragrafo 5, della direttiva 2014/65/UE, nell'ambito delle procedure per la concessione e il rifiuto dell'autorizzazione di imprese di investimento, disponibili sul sito web dell'ESMA. Si veda altresì il progetto di norme tecniche di attuazione sulle procedure e sui moduli relativi alle acquisizioni e agli incrementi di partecipazioni qualificate presso gli enti creditizi e le imprese di investimento, disponibili sui siti web dell'ABE e dell'ESMA: https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/11/2015-613_final_report_and_assessment_rts_its.pdf

28. Gli enti dovrebbero monitorare a titolo permanente l'idoneità dei membri dell'organo di gestione per individuare, alla luce di qualsivoglia fatto nuovo pertinente, situazioni per cui una rivalutazione della loro idoneità dovrebbe essere svolta. In particolare, una rivalutazione dovrebbe essere svolta nei seguenti casi:
- a. laddove sussistano timori sull'idoneità complessiva o individuale dei membri dell'organo di gestione;
 - b. in caso di eventi significativi sulla reputazione di un membro dell'organo di gestione, o dell'ente, ivi compreso in caso di inadempienza dei membri in materia di politica di conflitto di interesse dell'ente;
 - c. nell'ambito del riesame dei dispositivi di governance interna da parte dell'organo di gestione;
 - d. in ogni caso che possa incidere sostanzialmente sull'idoneità del membro dell'organo di gestione.
29. Gli enti dovrebbero altresì rivalutare l'impegno sufficiente in termini di tempo di un membro dell'organo di gestione se tale membro assume un incarico di amministratore supplementare o inizia a svolgere nuove attività pertinenti, ivi compreso quelle di natura politica.
30. Gli enti dovrebbero basare le proprie valutazioni dell'idoneità sui concetti di cui al titolo III, tenendo conto della diversità dell'organo di gestione, di cui al titolo V, e dovrebbero attuare una politica dell'idoneità e le procedure di cui ai titoli VI e VII, rispettivamente.

2. Valutazione degli enti in merito all'idoneità su base complessiva dell'organo di gestione

31. Gli enti dovrebbero assicurare, in osservanza dell'obbligo di cui all'articolo 91, paragrafo 7, della direttiva 2013/36/UE, che in qualsiasi momento l'organo di gestione complessivamente disponga di conoscenze, capacità ed esperienze adeguate per essere in grado di comprendere le attività dell'ente, ivi compresi i rischi principali.
32. Gli enti dovrebbero valutare o rivalutare l'idoneità complessiva dell'organo di gestione, in particolare:
- a. qualora sia richiesta l'autorizzazione per porre in essere l'attività;
 - b. qualora si materializzino modifiche sostanziali della composizione dell'organo di gestione, ivi compreso:

- i. laddove siano nominati nuovi membri dell'organo di gestione, anche a seguito di un'acquisizione diretta o indiretta o di un aumento di partecipazioni qualificate presso un ente¹¹.
 - ii. nel rinominare membri dell'organo di gestione, qualora i requisiti della posizione abbiano subito modifiche o qualora il membro sia nominato per ricoprire una posizione diversa nell'organo di gestione;
 - iii. laddove i membri nominati o rinominati cessino di essere membri dell'organo di gestione.
 - c. a titolo permanente, a norma del paragrafo 33.
33. Gli enti dovrebbero rivalutare l'idoneità complessiva dei membri dell'organo di gestione, in particolare, nei seguenti casi:
- a. laddove vi sia una modifica sostanziale del modello di business dell'ente, della propensione al rischio o della strategia o struttura a livello individuale o di gruppo;
 - b. nell'ambito del riesame dei dispositivi di governance interna da parte dell'organo di gestione;
 - c. in ogni caso che possa incidere sostanzialmente sull'idoneità complessiva dell'organo di gestione.
34. Nel rivalutare l'idoneità complessiva, gli enti dovrebbero concentrare la propria valutazione sui cambiamenti pertinenti delle attività, delle strategie e del profilo di rischio dell'ente e sull'assegnazione dei compiti all'interno dell'organo di gestione nonché sui relativi effetti sulle conoscenze, competenze ed esperienze complessive richieste dell'organo di gestione.
35. Gli enti dovrebbero basare le proprie valutazioni dell'idoneità sui concetti di cui al titolo III e dovrebbero attuare una politica dell'idoneità e procedure di cui ai titoli VI e VII.
36. La valutazione dell'idoneità complessiva iniziale e permanente dell'organo di gestione è responsabilità degli enti. Laddove la valutazione sia svolta altresì da autorità competenti ai fini della vigilanza, la responsabilità di valutare e assicurare l'idoneità complessiva dell'organo di gestione incombe sempre agli enti.

3. Valutazione dell'idoneità del personale che riveste ruoli chiave degli enti CRD

37. Sebbene tutti gli enti dovrebbero assicurare che il proprio personale sia in grado di svolgere adeguatamente le proprie funzioni, gli enti CRD dovrebbero provvedere in particolare ad

¹¹ Cfr. la nota 17.

assicurare che il personale che riveste ruoli chiave goda di onorabilità, onestà e integrità e possieda le conoscenze, le competenze e l'esperienza necessarie per l'esercizio dei propri incarichi in ogni momento e a valutare i suddetti requisiti, in particolare:

- a. se si chiede un'autorizzazione;
- b. nel nominare nuovi titolari che rivestono ruoli chiave, ivi compreso a seguito di un'acquisizione diretta o indiretta o di un aumento di partecipazioni qualificate presso un ente.
- c. ove necessario, conformemente al paragrafo 38.

38. Gli enti CRD dovrebbero monitorare a titolo permanente l'onorabilità, l'onestà, l'integrità, le conoscenze, le competenze e l'esperienza del personale che riveste ruoli chiave per individuare, alla luce di qualsivoglia fatto nuovo pertinente, situazioni per cui una rivalutazione dovrebbe essere svolta. In particolare, una rivalutazione dovrebbe essere svolta nei seguenti casi:

- a. se sussistono timori sulla loro idoneità;
- b. in caso di eventi significativi sulla reputazione del soggetto;
- c. nell'ambito del riesame dei dispositivi di governance interna da parte dell'organo di gestione;
- d. in ogni caso passibile di incidere sostanzialmente sull'idoneità del soggetto.

39. La valutazione dell'onorabilità, dell'onestà, dell'integrità, delle conoscenze, delle competenze e dell'esperienza del personale che riveste ruoli chiave dovrebbe basarsi sui medesimi criteri di quelli applicati alla valutazione di tale idoneità per i membri dell'organo di gestione. Nel valutare conoscenze, competenze ed esperienza è necessario tenere conto del ruolo e dei compiti dell'incarico specifico.

40. La valutazione iniziale e permanente dell'idoneità del personale che riveste ruoli chiave è responsabilità degli enti. Laddove la valutazione di taluni titolari che rivestono ruoli chiave sia svolta altresì da autorità competenti ai fini della vigilanza, la responsabilità di valutare e di assicurare l'idoneità di tali titolari che rivestono ruoli chiave incombe sempre agli enti.

Titolo III - Nozioni di idoneità di cui all'articolo 91, paragrafo 12, della direttiva 2013/36/UE

4. Impegno sufficiente in termini di tempo di un membro dell'organo di gestione

41. Gli enti dovrebbero valutare se un membro dell'organo di gestione è in grado o meno di dedicare tempo sufficiente per adempiere alle proprie funzioni e responsabilità, tra cui comprendere le attività dell'ente, i rischi principali a esso relativi e le implicazioni dell'attività e della strategia di rischio. Laddove il titolare detenga un mandato presso un'ente significativo, si dovrebbe prevedere una valutazione che garantisca il rispetto del limite di incarichi di amministratore, a norma dell'articolo 91, paragrafo 3, della direttiva 2013/36/UE o dell'articolo 9, paragrafo 2, della direttiva 2014/65/UE, se del caso.
42. I membri dovrebbero altresì essere in grado di adempiere ai compiti a essi assegnati in periodi di attività particolarmente intensa quali una ristrutturazione, un trasferimento dell'ente, una fusione, un'acquisizione o una situazione di crisi o a seguito di difficoltà rilevanti dovute a una o più operazioni, tenendo conto che in tali periodi può essere richiesto un livello di impegno in termini di tempo maggiore rispetto ai periodi di ordinaria amministrazione.
43. Nel valutare l'impegno sufficiente in termini di tempo di un membro, gli enti dovrebbero tener conto almeno di quanto segue:
- a. il numero di incarichi di amministratore presso società finanziarie e non finanziarie detenuti simultaneamente dal membro, considerando le possibili sinergie laddove siano detenuti all'interno del medesimo gruppo, anche se agisce per conto di una persona giuridica o come supplente di un membro dell'organo di gestione;
 - b. la dimensione, la natura, l'ampiezza e la complessità delle attività dell'entità presso cui il membro detiene un incarico di amministratore e, in particolare, se l'entità è o meno un'entità non UE;
 - c. la presenza geografica del membro e i tempi di viaggio richiesti per ricoprire il ruolo;
 - d. il numero di riunioni previste per l'organo di gestione;
 - e. gli incarichi di amministratore presso organizzazioni che non perseguono obiettivi di natura prevalentemente commerciale detenuti contemporaneamente dal membro;
 - f. eventuali riunioni necessarie, in particolare, con autorità competenti o con altre parti interessate interne o esterne, oltre alle riunioni formali previste dell'organo di gestione;
 - g. la natura di una posizione specifica e le responsabilità del membro, ivi compresi ruoli specifici quali AD, presidente, oppure presidente o membro di un comitato, laddove il membro detenga una posizione esecutiva o non esecutiva e la necessità che il membro prenda parte alle riunioni delle società di cui alla lettera a) e dell'ente;

- h. altre attività professionali o politiche esterne e qualsivoglia funzione e attività pertinente, all'interno e all'esterno del settore finanziario e all'interno e all'esterno dell'UE;
 - i. la preparazione e la formazione necessarie;
 - j. qualsivoglia compito pertinente di altra natura del membro che gli enti ritengano necessario da tenere in conto nello svolgere la valutazione dell'impegno sufficiente in termini di tempo di un membro; e
 - k. ¹²parametri pertinenti a disposizione relativi all'impegno in termini tempo, ivi compreso il parametro fornito dall'ABE.
44. Gli enti dovrebbero registrare per iscritto i ruoli, i compiti e le capacità richieste per ricoprire le varie posizioni all'interno dell'organo di gestione e l'impegno in termini di tempo previsto per ciascuna posizione, tenendo conto altresì della necessità di consacrare tempo sufficiente alla preparazione e alla formazione. A tal fine, gli enti più piccoli e meno complessi possono operare un distinguo sull'impegno in termini di tempo previsto unicamente tra incarichi di amministratore esecutivi e non esecutivi.
45. Un membro dell'organo di gestione dovrebbe essere informato dell'impegno in termini di tempo presumibilmente richiesto per lo svolgimento dei propri compiti. Gli enti possono richiedere al membro di confermare di essere in grado di consacrare la quantità di tempo prevista dal ruolo ricoperto.
46. Gli enti dovrebbero monitorare che i membri dell'organo di gestione impegnino un tempo sufficiente per svolgere le proprie funzioni. La preparazione in vista delle riunioni, la presenza e il coinvolgimento attivo dei membri nelle riunioni dell'organo di gestione sono indicatori dell'impegno in termini di tempo.
47. Un ente dovrebbe tenere conto altresì dell'impatto di eventuali assenze a lungo termine dei membri dell'organo di gestione nella propria valutazione dell'impegno sufficiente in termini di tempo di altri singoli membri dell'organo di gestione.
48. Gli enti dovrebbero tenere registri di tutte gli incarichi politici e professionali esterni ricoperti dai membri dell'organo di gestione. Detti registri dovrebbero essere aggiornati ogniqualvolta un membro notifichi all'ente una modifica e laddove tali modifiche siano segnalate all'ente mediante altra modalità. Laddove tali incarichi subiscano modifiche che riducano la capacità di un membro dell'organo di gestione di impegnare tempo sufficiente per svolgere la propria funzione, l'ente dovrebbe rivalutare la capacità del membro di rispettare l'impegno in termini di tempo richiesto dalla posizione ricoperta.

¹² I dati relativi all'anno 2015 sono compresi nell'allegato della valutazione d'impatto dei presenti orientamenti.

5. Calcolo del numero di incarichi di amministratore

49. Oltre all'obbligo di impegnare un tempo sufficiente per lo svolgimento delle proprie funzioni, i membri dell'organo di gestione che detengono un incarico di amministratore presso un ente significativo devono rispettare il limite di incarichi di amministratore, conformemente all'articolo 91, paragrafo 3, della direttiva 2013/36/UE.
50. Ai fini dell'articolo 91, paragrafo 3, della direttiva 2013/36/UE, laddove un incarico di amministratore preveda al contempo responsabilità esecutive e non esecutive, l'incarico di amministratore dovrebbe essere considerato incarico di amministratore esecutivo.
51. Laddove molteplici incarichi di amministratore costituiscano un incarico unico di amministratore, a norma dell'articolo 91, paragrafo 4, della direttiva 2013/36/UE e dei paragrafi da 52 a 57, tale incarico unico di amministratore dovrebbe essere considerato come incarico unico di amministratore esecutivo laddove comprenda almeno un incarico di amministratore esecutivo; altrimenti dovrebbe essere considerato come incarico unico di amministratore non esecutivo.
52. A norma dell'articolo 91, paragrafo 4, lettera a), della direttiva 2013/36/UE, tutti gli incarichi di amministratore ricoperti nell'ambito del medesimo gruppo sono considerati incarico unico di amministratore.
53. Conformemente all'articolo 4, lettera b), punto ii), dell'articolo 91 della direttiva 2013/36/UE, tutti gli incarichi di amministratore detenuti presso imprese in cui l'ente detiene una partecipazione qualificata, ma che non sono filiazioni comprese nel medesimo gruppo, sono considerati incarico unico di amministratore. Tale incarico unico di amministratore in partecipazioni qualificate è ritenuto incarico di amministratore unico separato, ovvero sia l'incarico di amministratore detenuto nell'ambito del medesimo ente e l'incarico di amministratore unico nelle proprie partecipazioni qualificate insieme sono considerati come due incarichi di amministratore.
54. Laddove più enti del medesimo gruppo detengano partecipazioni qualificate, gli incarichi di amministratore in tutte le partecipazioni qualificate dovrebbero essere considerati, tenendo conto della situazione consolidata (in base all'ambito di consolidamento contabile) dell'ente, come incarico di amministratore unico separato. Tale incarico di amministratore unico in partecipazioni qualificate è considerato come incarico di amministratore unico separato, ovvero sia l'incarico di amministratore unico considerato per l'incarico di amministratore detenuto presso entità appartenenti al gruppo e l'incarico di amministratore unico considerato per gli incarichi di amministratore detenuti in tutte le partecipazioni qualificate del medesimo gruppo sono considerati insieme come due incarichi di amministratore.
55. Laddove un membro dell'organo di gestione detenga incarichi di amministratore presso vari gruppi o imprese, tutti gli incarichi di amministratore detenuti nell'ambito del medesimo sistema di tutela istituzionale, di cui all'articolo 91, paragrafo 4, lettera b), punto i), della

direttiva 2013/36/UE, sono considerati come un unico incarico di amministratore. Laddove l'applicazione della regola di cui all'articolo 91, paragrafo 4, lettera b), punto i), della direttiva 2013/36/UE, sul calcolo degli incarichi di amministratore detenuti nell'ambito del medesimo sistema di tutela istituzionale, stabilisca un numero maggiore di incarichi di amministratore unici rispetto all'applicazione della regola di cui all'articolo 91, paragrafo 4, lettera a), sul calcolo degli incarichi di amministratore unici nell'ambito di gruppi, il numero minore risultante di incarichi di amministratore unici dovrebbe trovare applicazione (ad esempio, laddove gli incarichi di amministratore siano detenuti presso due gruppi, in entrambi i casi nell'ambito di imprese membro e al contempo nell'ambito di imprese non membro del medesimo sistema di tutela istituzionale, unicamente due incarichi di amministratore unici dovrebbero essere considerati).

56. Gli incarichi di amministratore detenuti presso entità che non perseguono obiettivi di natura prevalentemente commerciale non devono essere considerati nel calcolare il numero di incarichi di amministratore, a norma dell'articolo 91, paragrafo 3, di tale direttiva. Tuttavia, tali attività dovrebbero essere considerate nel valutare l'impegno in termini di tempo del membro interessato.
57. Le entità che non perseguono obiettivi di natura prevalentemente commerciale comprendono, tra l'altro:
- a. associazioni caritative;
 - b. altre organizzazioni senza scopo di lucro; e
 - c. società istituite al solo fine di gestire gli interessi economici privati dei membri dell'organo di gestione o dei rispettivi familiari, purché non richiedano una gestione quotidiana da parte del membro dell'organo di gestione.

6. Conoscenza, competenze ed esperienza adeguate

58. I membri dell'organo di gestione dovrebbero avere una comprensione aggiornata delle attività dell'ente e dei relativi rischi, a un livello commisurato alle proprie responsabilità. Ciò include una comprensione adeguata degli ambiti di cui un singolo membro non è direttamente responsabile, sebbene lo sia su base complessiva congiuntamente agli altri membri dell'organo di gestione.
59. I membri dell'organo di gestione dovrebbero disporre di una comprensione chiara dei dispositivi di governance dell'ente, del proprio ruolo e responsabilità e, se del caso, della struttura del gruppo e degli eventuali conflitti di interesse che da esso possono scaturire. I membri dell'organo di gestione dovrebbero essere in grado di contribuire alla diffusione di

una cultura, di valori aziendali e di comportamenti adeguati nell'ambito dell'organo di gestione e dell'ente¹³.

60. A tale riguardo, la valutazione delle conoscenze, delle competenze e dell'esperienza adeguate dovrebbe considerare:
- a. il ruolo e i compiti previsti dalla posizione ricoperta nonché le capacità richieste;
 - b. la conoscenza e le competenze acquisite attraverso l'istruzione, la formazione e la pratica
 - c. l'esperienza pratica e professionale acquisita in posizioni ricoperte in precedenza; e
 - d. la conoscenza e le competenze acquisite e dimostrate dalla condotta professionale del membro dell'organo di gestione.
61. Per valutare adeguatamente le competenze dei membri dell'organo di gestione, gli enti dovrebbero considerare l'uso dell'elenco non esaustivo di competenze pertinenti di cui all'allegato II, dei presenti orientamenti, tenendo conto del ruolo e dei compiti della posizione ricoperta dal membro dell'organo di gestione.
62. Il livello e il grado di istruzione del membro e se questi si relazionano o meno ai servizi bancari e finanziari o ad altri ambiti pertinenti dovrebbe essere tenuto in considerazione. In particolare, l'istruzione in ambito bancario e finanziario, economico, giuridico, contabile, di auditing, amministrativo, della regolamentazione finanziaria, della tecnologia dell'informazione e dei metodi quantitativi può in generale essere considerata pertinente per il settore dei servizi finanziari.
63. La valutazione non dovrebbe limitarsi al livello di istruzione del membro o alla prova di un determinato periodo di servizio presso un ente. Un'analisi più approfondita dell'esperienza pratica del membro dovrebbe essere condotta, in quanto le conoscenze e le competenze acquisite in impieghi precedenti dipendono dalla natura, dalla portata e dalla complessità dell'attività e delle funzioni svolte.
64. Nel valutare la conoscenza, le competenze e l'esperienza di un membro dell'organo di gestione, considerazione dovrebbe essere prestata all'esperienza teorica e pratica in merito a quanto segue:
- a. mercati bancari e finanziari;
 - b. obblighi giuridici e quadro normativo;

¹³ Cfr. anche gli orientamenti ABE sulla governance interna: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

- c. programmazione strategica, comprensione degli indirizzi strategici aziendali o del piano aziendale di un ente creditizio e loro conseguimento;
 - d. gestione del rischio (identificazione, valutazione, monitoraggio, controllo e mitigazione delle principali tipologie di rischio di un ente);
 - e. contabilità e revisione dei conti;
 - f. valutazione dell'efficacia degli accordi di un ente a garanzia di una governance, di una sorveglianza e di controlli efficaci; e
 - g. interpretazione dei dati finanziari di un ente creditizio, l'identificazione degli aspetti chiave sulla base di tali dati e controlli e misure adeguati.
65. I membri dell'organo di gestione con funzione di gestione dovrebbero avere acquisito un'esperienza pratica e professionale sufficiente derivante da una posizione direttiva ricoperta durante un lasso di tempo sufficientemente lungo. Le posizioni a breve termine possono essere considerate come parte della valutazione, ma dette posizioni solamente non dovrebbero essere sufficienti per ritenere che un membro possieda un'esperienza sufficiente. Nel valutare l'esperienza pratica e professionale acquisita in posizioni precedenti, particolare attenzione dovrebbe essere prestata a:
- a. la natura della posizione direttiva ricoperta e il livello gerarchico;
 - b. la durata del servizio;
 - c. la natura e la complessità dell'attività in cui la posizione è stata ricoperta, ivi compresa la rispettiva struttura organizzativa;
 - d. l'ambito delle competenze, i poteri decisionali e le responsabilità del membro;
 - e. le conoscenze tecniche acquisite mediante la posizione ricoperta;
 - f. il numero di subordinati.
66. I membri dell'organo di gestione con funzione di vigilanza dovrebbero essere in grado di fornire una contestazione costruttiva alle decisioni e una sorveglianza efficace dell'organo di gestione con funzione di gestione. La conoscenza, le competenze e l'esperienza adeguate per svolgere efficacemente la funzione di vigilanza possono essere state acquisite mediante incarichi accademici o amministrativi pertinenti o mediante la gestione, la supervisione o il controllo di enti finanziari o di altre imprese.

7. Criteri di idoneità complessivi

67. L'organo di gestione dovrebbe essere in grado di comprendere le attività dell'ente su base complessiva, ivi compresi i rischi principali. Salvo diversa indicazione nella presente sezione, tali criteri dovrebbero essere applicati separatamente all'organo di gestione con funzione di gestione e all'organo di gestione con funzione di vigilanza.
68. I membri dell'organo di gestione dovrebbero essere in grado di adottare decisioni appropriate su base complessiva tenendo conto del modello di business, della propensione al rischio, della strategia e dei mercati in cui l'ente opera.
69. I membri dell'organo di gestione con funzione di vigilanza dovrebbero essere in grado di contestare efficacemente e di monitorare le decisioni dell'organo di gestione con funzione di gestione.
70. Tutti gli ambiti di conoscenza necessari per le attività dell'ente dovrebbero essere coperti dall'organo di gestione su base complessiva con una competenza sufficiente tra i membri dell'organo di gestione. Vi dovrebbe essere un numero sufficiente di membri con conoscenze in ciascun ambito per consentire una discussione sulle decisioni da adottare. I membri dell'organo di gestione dovrebbero possedere su base complessiva le competenze per presentare i propri pareri e per incidere sulle procedure decisionali nell'ambito dell'organo di gestione.
71. La composizione dell'organo di gestione dovrebbe riflettere le conoscenze, le competenze e l'esperienza necessarie per l'adempimento delle proprie responsabilità. Ciò prevede che l'organo di gestione possiede su base complessiva una comprensione adeguata degli ambiti per cui i membri sono responsabili complessivamente e le competenze per gestire e sorvegliare efficacemente l'ente, ivi compresi i seguenti aspetti:
- a. l'attività dell'ente e i principali rischi a esso collegati;
 - b. ciascuna delle attività materiali dell'ente;
 - c. ambiti di competenza settoriale/finanziaria pertinenti, ivi compresi i mercati finanziari e dei capitali, la solvibilità e i modelli;
 - d. contabilità e rendicontazione finanziaria;
 - e. gestione del rischio, conformità e audit interno;
 - f. tecnologia dell'informazione e sicurezza;
 - g. mercati locali, regionali e globali, se del caso;
 - h. il contesto giuridico e regolamentare;

- i. competenze ed esperienza dirigenziale;
 - j. la capacità di pianificare in modo strategico;
 - k. la gestione di gruppi (inter)nazionali e i rischi legati alle strutture del gruppo, se del caso.
72. L'organo di gestione con funzione di gestione dovrebbe possedere su base complessiva un livello di competenze dirigenziali elevato e l'organo di gestione con funzione di vigilanza dovrebbe possedere su base complessiva competenze dirigenziali sufficienti per organizzare i propri compiti in modo efficace e per essere in grado di comprendere e contestare le pratiche di gestione applicate e le decisioni adottate dall'organo di gestione con funzione di gestione.

8. Reputazione, onestà e integrità

73. Un membro dell'organo di gestione dovrebbe godere di buona reputazione, di onestà e integrità se non sussistono motivazioni obiettive e dimostrabili che suggeriscono il contrario, in particolare tenendo conto delle informazioni pertinenti disponibili sui fattori o sulle situazioni di cui ai paragrafi da 74 a 78. La valutazione della reputazione, dell'onestà e dell'integrità dovrebbe tenere conto altresì dell'impatto degli effetti cumulativi dovuti ad avvenimenti di scarsa rilevanza per la reputazione di un membro.
74. Fatto salvo qualsiasi diritto fondamentale, è necessario tenere conto dei casellari giudiziari o dei registri amministrativi pertinenti per la valutazione della buona reputazione, dell'onestà e dell'integrità, considerando il tipo di condanna o incriminazione, il ruolo del soggetto coinvolto, la pena inflitta, il grado di giudizio raggiunto e qualsivoglia misura di risanamento avente sortito effetto. Le circostanze relative, ivi compresi i fattori attenuanti, la gravità di qualsivoglia reato pertinente o atto amministrativo o di supervisione, il tempo trascorso dal reato, la condotta del membro dalla commissione del reato o dell'atto e la pertinenza del reato o dell'atto rispetto al ruolo del membro dovrebbero essere considerati. Si dovrebbe tenere conto di qualsivoglia casellario giudiziario o registro amministrativo pertinente nel considerare i periodi di limite in vigore nel diritto nazionale.
75. Fatta salva la presunzione di innocenza applicabile nei procedimenti penali e altri diritti fondamentali, è necessario tenere conto di almeno i seguenti fattori nella valutazione della reputazione, dell'onestà e dell'integrità:
- a. condanne o procedimenti per reati penali in corso, in particolare:
 - i. reati contro le leggi disciplinanti le attività bancarie, finanziarie, assicurative e in materia di titoli o di mercati azionari, strumenti finanziari o di pagamento, così come le leggi antiriciclaggio, in materia di corruzione, manipolazione del mercato, abuso di informazioni privilegiate e usura;

- ii. reati di corruzione, frodi o reati finanziari;
 - iii. reati fiscali; e
 - iv. altri reati previsti dalla legislazione riguardanti imprese, fallimento, insolvenza o tutela dei consumatori;
 - b. altre misure presenti o passate pertinenti adottate da un organismo professionale o di regolamentazione per inadempienza di eventuali disposizioni pertinenti disciplinanti le attività bancarie, finanziarie, assicurative e in materia di titoli.
76. Le indagini in corso dovrebbero essere prese in considerazione qualora derivino da procedimenti di natura giudiziaria o amministrativa o da altre indagini normative senza pregiudicare i diritti fondamentali della persona¹⁴.
77. Le seguenti situazioni relative ai risultati dell'attività passati e presenti e alla solidità finanziaria di un membro dell'organo di gestione dovrebbero essere considerate in relazione all'impatto potenziale sulla reputazione, sull'integrità e sull'onestà del membro:
- a. essere debitore inadempiente (ad es., avere un saldo negativo presso un ufficio crediti affidabile se disponibile);
 - b. i risultati economici e finanziari di entità possedute o gestite dal membro o in cui il membro deteneva o detiene una partecipazione o un'influenza rilevante con particolare riguardo a ogni procedura di fallimento e liquidazione, e se e in quale misura il membro ha contribuito alla situazione che ha determinato l'avvio di tali procedimenti;
 - c. dichiarazione di fallimento personale, e
 - d. senza pregiudizio della presunzione di innocenza, di cause civili, di procedimenti amministrativi o penali, di grandi investimenti o di esposizioni e prestiti assunti, in quanto possono avere un'incidenza significativa sulla solidità finanziaria del membro o delle entità da esso/a possedute o amministrate, o in cui il membro detiene una quota significativa.
78. Un membro dell'organo di gestione dovrebbe mantenere livelli elevati di integrità e di onestà. Almeno i seguenti fattori dovrebbero essere altresì considerati nella valutazione della reputazione, dell'onestà e dell'integrità:
- a. prove da cui risulti che il soggetto non è stato trasparente, aperto e collaborativo nei propri rapporti con le autorità competenti;
 - b. rifiuti, revoche, ritiri o cancellazioni di registrazioni, autorizzazioni, iscrizione o licenze a svolgere attività commerciali, imprenditoriali o professionali;

¹⁴ Conformemente alla Convenzione europea sui diritti dell'uomo e alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea: http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm

- c. i motivi di ogni licenziamento da impieghi precedenti o di ogni destituzione da una posizione di fiducia, di ogni interruzione di un rapporto fiduciario o situazioni analoghe, o le ragioni di una richiesta di dimissioni dalla posizione ricoperta;
- d. interdizione, da parte di qualsivoglia autorità competente pertinente, di agire in qualità di membro dell'organo di gestione, ivi compresi coloro che effettivamente dirigono l'attività di un ente; e
- e. qualsiasi prova di altra natura per cui il soggetto agisce in maniera non conforme a una condotta ragguardevole.

9. Indipendenza di giudizio e membri indipendenti

9.1 Interazione tra indipendenza di giudizio e principio di indipendenza

79. Nel valutare l'indipendenza dei membri gli enti dovrebbero operare un distinguo tra il concetto di 'indipendenza di giudizio', applicabile a tutti i membri dell'organo di gestione di un ente, e il principio di 'indipendenza' previsto per taluni membri di un organo di gestione di un ente CRD con funzione di vigilanza. I criteri per la valutazione dell''indipendenza di giudizio' sono indicati nella sezione 9.2 e per la valutazione dell''indipendenza' nella sezione 9.3
80. Agire con 'indipendenza di giudizio' è un modello di condotta, mostrato in particolare durante le discussioni e le procedure decisionali nell'ambito dell'organo di gestione, ed è richiesto a ogni membro dell'organo di gestione, indipendentemente dal fatto che il membro è ritenuto 'indipendente' o meno, in conformità alla sezione 9.3. Tutti i membri dell'organo di gestione dovrebbero impegnarsi attivamente nello svolgere i propri compiti e dovrebbero essere in grado di adottare decisioni e giudizi ragionevoli, oggettivi e indipendenti nell'esercizio delle proprie funzioni e responsabilità.
81. 'Essere indipendenti' significa che un membro dell'organo di gestione con funzione di vigilanza non vanta relazioni o legami attuali o recenti, di qualsivoglia natura, con l'ente CRD o con la rispettiva amministrazione passibili di influenzare il giudizio oggettivo ed equilibrato del membro e di ridurre l'abilità di adottare decisioni in maniera indipendente. Il fatto che un membro è considerato 'indipendente' non significa che il membro dell'organo di gestione dovrebbe essere automaticamente considerato 'indipendente di giudizio', giacché il membro potrebbe non disporre delle competenze comportamentali richieste.

9.2 Indipendenza di giudizio

82. Nel valutare l'indipendenza di giudizio, di cui al paragrafo 80, gli enti dovrebbero valutare se tutti i membri dell'organo di gestione abbiano o meno:
- a. le competenze comportamentali necessarie, tra cui:
 - i. coraggio, convinzione e forza per valutare e contestare efficacemente le decisioni avanzate da altri membri dell'organo di gestione;
 - ii. essere in grado di porre domande ai membri dell'organo di gestione con funzione di gestione; e
 - iii. essere in grado di resistere alla 'mentalità di gruppo'.
 - b. conflitti di interesse che ne ostacolerebbero la capacità di svolgere i compiti a essi assegnati in maniera indipendente e oggettiva.
83. Nel valutare le competenze comportamentali di un membro, di cui al paragrafo 82, lettera a), la relativa condotta passata e presente, in particolare nell'ambito dell'ente, dovrebbe essere presa in considerazione.
84. Nel valutare la sussistenza di conflitti di interesse, di cui al paragrafo 82, lettera b), gli enti dovrebbero individuare i conflitti di interesse, effettivi o potenziali, conformemente alla politica in materia di conflitto di interesse dell'ente¹⁵, e valutarne la rilevanza. Almeno le seguenti situazioni che potrebbero generare conflitti di interesse reali o potenziali dovrebbero essere considerate:
- a. interessi economici (ad es. azioni, altri diritti di proprietà e adesioni, partecipazioni e altri interessi economici in clienti commerciali, diritti di proprietà intellettuale, prestiti concessi dall'ente a una società posseduta da membri dell'organo di gestione);
 - b. relazioni personali o professionali con i proprietari di partecipazioni qualificate presso l'ente;
 - c. relazioni personali o professionali con il personale dell'ente o delle entità comprese nell'ambito del consolidamento prudenziale (ad es. relazioni familiari strette);
 - d. impieghi di altra natura e impieghi precedenti nel recente passato (ad es. cinque anni);

¹⁵ Cfr. gli orientamenti ABE sulla governance interna in materia di politica di conflitto di interesse per il personale.

- e. relazioni personali o professionali con parti interessate esterne pertinenti (ad es. associate a fornitori di materiali, consulenti o altri prestatori di servizi);
- f. adesione a un organo o proprietà di un organo o di un'entità aventi interessi divergenti;
- g. influenza politica o relazioni politiche.

85. Qualsiasi conflitto di interesse reale e potenziale a livello di organo di gestione dovrebbe essere adeguatamente comunicato, discusso, documentato, deciso e gestito in modo corretto dall'organo di gestione (ovverosia le misure di attenuazione necessarie). Un membro dell'organo di gestione dovrebbe astenersi dal votare questioni in cui tale membro abbia un conflitto di interesse.¹⁶

86. Gli enti dovrebbero informare le autorità competenti qualora un ente rilevi un conflitto di interesse passibile di influire sull'indipendenza di giudizio di un membro dell'organo di gestione e comunicare le misure di attenuazione adottate.

87. Essere azionista, proprietario o membro di un ente creditizio, detenere conti privati, prestiti o utilizzare altri servizi dell'ente o un qualsiasi ente nell'ambito di applicazione del consolidamento non dovrebbe essere considerato di per sé nell'influenzare l'indipendenza di giudizio di un membro dell'organo di gestione.

9.3 Membri indipendenti di un organo di gestione di un ente CRD con funzione di vigilanza

88. Disporre di membri indipendenti, di cui al paragrafo 81, e di membri non indipendenti nell'organo di gestione con funzione di vigilanza è considerato una buona pratica per tutti gli enti CRD.

89. Nel determinare il numero sufficiente di membri indipendenti dovrebbe essere considerato il principio di proporzionalità. I membri che rappresentano il personale nell'organo di gestione non dovrebbero essere presi in considerazione nel definire il numero sufficiente di membri indipendenti nell'organo di gestione con funzione di vigilanza. Fatti salvi eventuali obblighi supplementari imposti dalla legislazione nazionale, quanto segue dovrebbe trovare applicazione:

- a. i seguenti enti CRD dovrebbero dotarsi di un organo di gestione con funzione di vigilanza che comprenda un numero sufficiente di membri indipendenti:
 - i. enti CRD significativi;

¹⁶ Cfr. gli orientamenti ABE sulla governance interna in materia di politica di conflitto di interesse per il personale.

- ii. enti CRD quotati.
 - b. Gli enti CRD che non siano né significativi né quotati dovrebbero, in via generale, disporre di almeno un membro indipendente all'interno dell'organo di gestione con funzione di vigilanza. Tuttavia, le autorità competenti potrebbero non esigere amministratori indipendenti presso:
 - i. enti CRD interamente detenuti da un ente CRD, in particolare laddove la filiazione sia sita nel medesimo Stato membro dell'ente CRD madre;
 - ii. enti CRD non significativi che siano imprese di investimento.
90. Nell'ambito della responsabilità complessiva dell'organo di gestione, i membri indipendenti dovrebbero svolgere un ruolo fondamentale nel migliorare l'efficacia dei sistemi di controllo e gli equilibri presso gli enti CRD migliorando la sorveglianza del monitoraggio delle procedure decisionali e assicurando che:
- a. gli interessi di ogni parte interessata, compresi degli azionisti di minoranza, siano presi in considerazione adeguatamente nelle discussioni e nelle procedure decisionali dell'organo di gestione. I membri indipendenti potrebbero altresì contribuire ad attenuare o a compensare il dominio indebito da parte di singoli membri dell'organo di gestione che rappresentano un gruppo o categoria particolare di parti interessate;
 - b. nessun gruppo singolo o ridotto di membri domini le procedure decisionali; e
 - c. i conflitti di interesse tra l'ente, i rispettivi settori di attività, le altre entità nell'ambito contabile di consolidamento e le parti interessate esterne, compresi i clienti, siano gestiti correttamente.
91. Fermo restando il paragrafo 92, nelle seguenti situazioni si presume che un membro dell'organo di gestione di un ente CRD con funzione di vigilanza non sia considerato 'indipendente':
- a. il membro ha o ha detenuto un mandato in qualità di membro dell'organo di gestione con funzione di gestione all'interno di un ente nell'ambito del consolidamento prudenziale, salvo che non abbia ricoperto una tale posizione nei 5 anni precedenti;
 - b. il membro è un azionista di controllo dell'ente CRD, definito a norma dei casi di cui all'articolo 22, paragrafo 1, della direttiva 2013/34/UE o rappresenta l'interesse di un azionista di controllo, ivi compreso laddove il proprietario sia uno Stato membro o un altro organismo pubblico;
 - c. il membro ha un rapporto finanziario significativo o di affari con l'ente CRD,

- d. il membro è dipendente di o è associato in altro modo a un azionista di controllo dell'ente CRD;
- e. il membro è impiegato da entità nell'ambito del consolidamento, salvo laddove siano soddisfatte entrambe le condizioni seguenti:
 - i. il membro non appartiene al livello gerarchico più elevato degli enti che risponde direttamente all'organo di gestione;
 - ii. il membro è stato eletto per ricoprire la funzione di vigilanza nell'ambito di un sistema di rappresentanza dei dipendenti e il diritto nazionale prevede una tutela adeguata contro il licenziamento abusivo e altre forme di trattamento iniquo;
- f. il membro ha precedentemente ricoperto una posizione al livello gerarchico più alto dell'ente CRD o di un'altra entità nel proprio ambito di consolidamento prudenziale, rispondeva direttamente solo all'organo di gestione e non è trascorso un periodo di almeno 3 anni tra il termine di tale impiego e l'incarico presso l'organo di gestione;
- g. il membro è stato, durante un periodo di 3 anni, un capo di un consulente professionale significativo, un revisore dei conti esterno o un consulente significativo dell'ente CRD o di un'altra entità nell'ambito del consolidamento prudenziale, o altrimenti un dipendente concretamente associato al servizio prestato;
- h. il membro è o è stato, nel corso dell'anno precedente, un prestatore o un cliente significativo dell'ente CRD o di un'altra entità nell'ambito del consolidamento prudenziale o ha avuto un rapporto d'affari di altra natura significativo o è un funzionario superiore di o è altrimenti associato, direttamente o indirettamente, a un prestatore, cliente o entità commerciale significativi aventi un rapporto d'affari significativo;
- i. il membro percepisce, in aggiunta alla retribuzione per il ruolo ricoperto e alla retribuzione da lavoro in conformità alla lettera e), compensi significativi o altri benefici dall'ente CRD o da un'altra entità nell'ambito del consolidamento prudenziale;
- j. il membro è stato membro dell'organo di gestione presso l'entità per 12 anni consecutivi o più a lungo;
- k. il membro è un familiare stretto di un membro dell'organo di gestione con funzione di gestione dell'ente CRD o di un'altra entità nell'ambito del consolidamento prudenziale o un soggetto in una situazione di cui alle lettere da a) a h).

92. Il semplice fatto di soddisfare una o più situazioni di cui al paragrafo 91 non qualifica automaticamente un membro come non indipendente. Laddove un membro rientri in una o più delle situazioni di cui al paragrafo 91, l'ente CRD può dimostrare all'autorità competente che il membro dovrebbe comunque essere ritenuto 'indipendente'. A tal fine gli enti CRD dovrebbero essere in grado di giustificare all'autorità competente il ragionamento per cui i membri godono della capacità di esercitare una valutazione obiettiva ed equilibrata e di assumere decisioni indipendentemente senza essere influenzati dalla situazione.
93. Ai fini del paragrafo 92, gli enti CRD dovrebbero considerare che essere azionista di un ente CRD, detenere conti privati o prestiti o usare altri servizi, in casi diversi da quelli esplicitamente elencati nella presente sezione, non dovrebbe condurre a una situazione in cui il membro è considerato non indipendente qualora permanga in una soglia *de minimis* adeguata. Tali rapporti dovrebbero essere presi in considerazione nell'ambito della gestione dei conflitti di interesse, in conformità con gli orientamenti ABE sulla governance interna.

Titolo IV - Risorse umane e finanziarie per la formazione dei membri dell'organo di gestione

10. Definizione degli obiettivi di preparazione e formazione

94. Gli enti dovrebbero fornire preparazione ai membri dell'organo di gestione per agevolare loro una chiara comprensione della struttura dell'ente, del modello di business, del profilo di rischio e delle modalità di gestione nonché del ruolo del/i membro/i in essi e fornire programmi di formazione generali e, se del caso, personalizzati e mirati. La formazione dovrebbe altresì promuovere la loro consapevolezza in merito ai vantaggi derivanti dalla diversità presso l'organo di gestione e nell'ente. Gli enti dovrebbero assegnare risorse sufficienti per la preparazione e la formazione dei membri dell'organo di gestione su base individuale e complessiva.
95. Tutti i nuovi membri nominati dell'organo di gestione dovrebbero ricevere le informazioni essenziali a 1 mese dall'assunzione dell'incarico e la preparazione dovrebbe essere completata al più tardi entro 6 mesi.
96. Laddove i membri nominati dell'organo di gestione siano tenuti a soddisfare un aspetto specifico dei requisiti di conoscenza e di competenza, la formazione e la preparazione di tale membro dovrebbero mirare a colmare il divario identificato entro un lasso di tempo adeguato, ove possibile prima che l'incarico sia effettivamente assunto o altrimenti quanto prima a seguito dell'assunzione effettiva dell'incarico. In ogni caso, un membro dovrebbe adempiere a tutti i requisiti in merito a conoscenze e competenza, di cui alla sezione 6, non oltre un anno dall'assunzione dell'incarico. Se del caso, l'ente dovrebbe fissare un termine entro cui intraprendere le misure necessarie e informare l'autorità competente di

conseguenza. I membri dell'organo di gestione dovrebbero mantenere e accrescere le proprie conoscenze e competenze al fine di adempiere alle proprie responsabilità.

11. Politica in materia di preparazione e formazione

97. Gli enti dovrebbero disporre di politiche e procedure per la preparazione e la formazione dei membri dell'organo di gestione. Dette politiche dovrebbero essere adottate dall'organo di gestione.
98. Le risorse umane e finanziarie fornite per la preparazione e la formazione dovrebbero essere sufficienti per conseguire gli obiettivi della preparazione e della formazione e assicurare che il membro sia idoneo e risponda ai requisiti propri del suo ruolo. Nel definire le risorse umane e finanziarie necessarie per disporre di politiche e procedure efficaci per la preparazione e la formazione dei membri dell'organo di gestione, l'ente dovrebbe tenere conto dei parametri di settore pertinenti di riferimento in merito, ad esempio, al bilancio disponibile per la formazione e ai giorni previsti per la formazione, ivi compresi gli esiti dell'analisi comparativa forniti dall'ABE.¹⁷
99. Le politiche e le procedure per la preparazione e la formazione possono essere parte di una politica dell'idoneità generale e dovrebbero almeno prevedere:
- a. gli obiettivi di preparazione e di formazione per l'organo di gestione tenendo separate la funzione di gestione e la funzione di vigilanza, se del caso. Ciò dovrebbe includere altresì, se del caso, gli obiettivi di preparazione e formazione per incarichi specifici sulla base di responsabilità specifiche e del coinvolgimento all'interno dei comitati.
 - b. le responsabilità per l'elaborazione di un programma di formazione dettagliato;
 - c. le risorse finanziarie e le risorse umane messe a disposizione dall'ente per la preparazione e la formazione, tenendo conto del numero di sessioni di preparazione e di formazione, dei relativi costi e di qualsivoglia attività amministrative correlata, al fine di assicurare che la preparazione e la formazione possano essere impartite in conformità con la politica in materia;
 - d. una procedura chiara in base a cui qualsiasi membro dell'organo di gestione può chiedere di essere preparato o formato.

¹⁷ L'allegato alla valutazione d'impatto dei presenti orientamenti comprende gli esiti dell'analisi comparativa ABE (dati del 2015), sulle risorse per la formazione e sui giorni di formazione forniti dagli enti.

100. Nell'elaborazione della politica, l'organo di gestione o il comitato per le nomine, se istituito, dovrebbe considerare il contributo del servizio delle risorse umane e del servizio preposto al bilancio e l'organizzazione della formazione nonché i servizi di controllo interni pertinenti, se del caso.
101. Gli enti dovrebbero disporre di procedure per individuare le aree in cui la formazione è richiesta, tanto per l'organo di gestione complessivo quanto per i singoli membri dell'organo di gestione. Le unità operative pertinenti e i servizi interni, ivi compresi i servizi di controllo interno, dovrebbero essere coinvolti in quanto adeguati ai fini dell'elaborazione del contenuto dei programmi di preparazione e formazione.
102. Le politiche e le procedure, così come i programmi di formazione dovrebbero essere aggiornati tenendo conto delle modifiche alla governance, delle modifiche strategiche, dei nuovi prodotti e di modifiche di altra natura pertinenti nonché delle modifiche alla legislazione applicabile e degli sviluppi del mercato.
103. Gli enti dovrebbero disporre di una procedura di valutazione per riesaminare l'esecuzione e la qualità della preparazione e della formazione impartite e per garantire il rispetto delle politiche e delle procedure in materia di preparazione e formazione.

Titolo V - Diversità all'interno dell'organo di gestione

12. Obiettivi della politica della diversità

104. A norma dell'articolo 91, paragrafo 10, della direttiva 2013/36/UE, tutti gli enti dovrebbero disporre e attuare una politica che promuova la diversità in seno all'organo di gestione, al fine di promuovere un gruppo di membri diversificato. Dovrebbe mirare a impegnare un ampio spettro di qualità e di competenze nell'assumere i membri dell'organo di gestione per acquisire opinioni ed esperienze svariate e per agevolare opinioni indipendenti e procedure decisionali ragionevoli in seno all'organo di gestione.
105. La politica della diversità dovrebbe riguardare almeno i seguenti aspetti della diversità: percorso formativo e professionale, genere, età e, in particolare per gli enti attivi a livello internazionale, provenienza geografica, salvo che l'inclusione dell'aspetto della provenienza geografica sia illegale, ai sensi delle leggi dello Stato membro. La politica della diversità per gli enti significativi dovrebbe prevedere un obiettivo quantitativo per la rappresentazione del genere sottorappresentato in seno all'organo di gestione. Gli enti significativi dovrebbero quantificare la partecipazione mirata del genere sottorappresentato e precisare un lasso di tempo adeguato entro cui conseguire l'obiettivo e come esso sarà conseguito. L'obiettivo dovrebbe essere definito per l'organo di gestione complessivamente, ma può essere suddiviso tra le funzioni di gestione e di vigilanza laddove sia in essere un organo di

gestione sufficientemente ampio. In tutti gli altri enti, in particolare per un organo di gestione inferiore ai 5 membri, l'obiettivo può essere espresso in termini qualitativi.

106. Nel definire gli obiettivi della diversità, gli enti dovrebbero tenere conto dei risultati dell'analisi comparativa sulla diversità pubblicati da autorità competenti, dall'ABE o da altri organismi od organizzazioni internazionali pertinenti.¹⁸
107. La politica della diversità può comprendere la rappresentanza del dipendente in seno all'organo di gestione per aggiungere una conoscenza e un'esperienza pratica ordinaria sul funzionamento interno dell'ente.
108. Gli enti significativi dovrebbero altresì documentare, nell'ambito del riesame annuale della composizione dell'organo di gestione, il conseguimento degli obiettivi e dei fini prefissati. Nel caso di mancato conseguimento degli obiettivi o dei fini della diversità, l'ente significativo dovrebbe documentarne le ragioni, le misure da adottare e il termine entro cui adottare le misure per assicurare il conseguimento degli obiettivi e dei fini della diversità.
109. Al fine di agevolare un gruppo di candidati adeguatamente eterogeneo per gli incarichi dell'organo di gestione, gli enti dovrebbero attuare una politica della diversità per il personale, includendo aspetti della pianificazione della carriera e misure per assicurare parità di trattamento e di opportunità al personale dei diversi generi.

Titolo VI - Politica dell'idoneità e dispositivi di governance

13. Politica in materia d'idoneità

110. A norma dell'articolo 88, paragrafo 1, della direttiva 2013/36/UE, l'organo di gestione di un ente definisce, sorveglia e risponde dell'attuazione dei dispositivi di governance che assicurano una gestione efficace e prudente dell'ente. Inoltre, a norma dell'articolo 9, paragrafo 3, della direttiva 2014/65/UE, l'organo di gestione di un'impresa di investimento di cui alla direttiva 2014/65/UE (impresa MiFID), definisce, sorveglia e risponde dell'applicazione dei dispositivi di governance tali da promuovere l'integrità del mercato e gli interessi della clientela. Ciò implica che la politica dell'idoneità dell'ente dovrebbe essere allineata al quadro di governance societario dell'ente, alla cultura d'impresa e alla predisposizione al rischio e che le procedure previste dalla politica in materia sono pienamente operative come previsto. Ciò prevede altresì che l'organo di gestione dell'ente dovrebbe adottare - fatta salva l'approvazione degli azionisti richiesta - e mantenere una politica per la valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione.

¹⁸ Cfr. anche la relazione ABE in merito all'analisi comparativa sulla diversità: <https://www.eba.europa.eu/documents/10180/1360107/EBA-Op-2016-10+%28Report+on+the+benchmarking+of+diversity+practices%29.pdf>

111. La politica dell'idoneità dovrebbe prevedere o fare riferimento alla politica della diversità per assicurare che la diversità sia tenuta in considerazione nell'assumere nuovi membri.
112. Qualsiasi modifica alla politica dell'idoneità dovrebbe essere approvata altresì dall'organo di gestione, fatta salva l'approvazione degli azionisti richiesta. La documentazione relativa all'adozione della politica e a qualsiasi modifica dovrebbe essere archiviata (ad es. nei verbali delle riunioni pertinenti).
113. La politica dovrebbe essere chiara, ben documentata e trasparente per l'intero personale dell'ente. Nell'elaborazione della politica, l'organo di gestione può richiedere e tenere conto del contributo di altri comitati interni, in particolare del comitato per le nomine, se istituito, e di altri servizi interni come i servizi di controllo, delle risorse umane o giuridici.
114. I servizi di controllo interno¹⁹ dovrebbero fornire un contributo efficace allo sviluppo della politica dell'idoneità in conformità con i propri ruoli. In particolare, il servizio di controllo della conformità dovrebbe analizzare il modo in cui la politica dell'idoneità incide sul rispetto della legislazione, dei regolamenti, delle politiche interne e delle procedure dell'ente e dovrebbe segnalare tutti i rischi di conformità e i problemi d'inadempienza individuati all'organo di gestione.
115. La politica dovrebbe comprendere i principi sulla selezione, monitoraggio e pianificazione delle successioni dei propri membri e per rinominare membri esistenti e dovrebbe definire almeno quanto segue:
- a. il processo per la selezione, nomina, rinomina e pianificazione delle successioni dei membri dell'organo di gestione e la procedura interna applicabile per la valutazione dell'idoneità di un membro, ivi compreso il servizio interno preposto a fornire sostegno per la valutazione (ad es. le risorse umane);
 - b. i criteri da impiegare nella valutazione che dovrebbero contemplare i criteri di idoneità di cui ai presenti orientamenti;
 - c. come, in quanto parte della procedura di selezione, la politica della diversità per i membri dell'organo di gestione degli enti significativi e l'obiettivo del genere sottorappresentato in seno all'organo di gestione andrebbero presi in considerazione;
 - d. il canale di comunicazione con le autorità competenti; e
 - e. come la valutazione dovrebbe essere documentata.

¹⁹ Cfr. anche gli orientamenti ABE sulla governance interna: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

116. Gli enti CRD dovrebbero altresì prevedere nella propria politica di idoneità procedure per la selezione e la nomina del personale che riveste ruoli chiave. La politica dell'idoneità potrebbe definire, in base a un approccio basato sul rischio, le posizioni che potrebbero essere considerate dagli enti CRD alla pari di quelle del personale che riveste ruoli chiave in aggiunta ai capi dei servizi di controllo interno e al CFO, laddove non siano parte dell'organo di gestione.
117. L'organo di gestione con funzione di vigilanza e, se istituito, il comitato per le nomine, dovrebbero monitorare l'efficacia della politica dell'idoneità dell'ente e riesaminarne l'elaborazione e l'attuazione. L'organo di gestione dovrebbe modificare la politica, se del caso, tenendo conto delle raccomandazioni formulate dal comitato per le nomine, se istituito, e dal servizio di audit interno.

14. Politica dell'idoneità in un contesto di gruppo

118. Conformemente all'articolo 109, paragrafi 2 e 3, della direttiva 2013/36/UE, l'ente CRD su base consolidata dovrebbe assicurare che una politica a livello di gruppo per la valutazione dell'idoneità di tutti i membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave sia applicata e rispettata presso ognuna delle filiazioni, nell'ambito del consolidamento prudenziale, ivi compreso presso quelle non soggette alla direttiva 2013/36/UE.
119. La politica dovrebbe essere adeguata alla situazione specifica degli enti CRD parte del gruppo e delle filiazioni nell'ambito del consolidamento prudenziale non soggetti alla direttiva 2013/36/UE. Gli organi o i servizi competenti nell'ambito dell'ente CRD su base consolidata e le rispettive filiazioni dovrebbero interagire e scambiarsi informazioni in merito alla valutazione dell'idoneità, se del caso.
120. L'ente CRD su base consolidata dovrebbe assicurare che la valutazione dell'idoneità sia conforme a tutti gli obblighi specifici di qualsivoglia giurisdizione pertinente. Per quanto concerne gli enti e le entità all'interno di un gruppo siti in più di uno Stato membro, l'ente CRD su base consolidata dovrebbe assicurare che la politica a livello di gruppo tenga conto delle differenze in materia di diritto societario nazionale e di altri obblighi regolamentari.
121. L'ente CRD su base consolidata dovrebbe assicurare che le filiazioni stabilite in paesi terzi incluse nell'ambito del consolidamento prudenziale abbiano attuato coerentemente la politica del gruppo affinché adempia agli obblighi di cui agli articoli 74, 88 e 91 della direttiva 2013/36/UE, purché ciò non sia illegale ai sensi delle leggi del paese terzo.
122. Gli obblighi di idoneità di cui alla direttiva 2013/36/UE e ai presenti orientamenti, si applicano agli enti CRD indipendentemente dal fatto che essi possono essere o meno filiazioni di un ente impresa madre in un paese terzo. Laddove una filiazione dell'UE di un ente impresa madre in un paese terzo sia un ente CRD su base consolidata, l'ambito del consolidamento prudenziale non comprende il livello dell'ente impresa madre sito in un

paese terzo e altre filiazioni dirette dell'ente impresa madre. L'ente CRD su base consolidata dovrebbe assicurare che le proprie politiche a livello di gruppo tengano conto della politica a livello di gruppo dell'ente impresa madre in un paese terzo, nella misura in cui questa non contravvenga agli obblighi previsti dal diritto nazionale o dell'Unione applicabile, ivi compresi dai presenti orientamenti.

123. L'organo di gestione delle filiazioni che rispondono alla direttiva 2013/36/UE dovrebbe adottare e attuare una politica dell'idoneità a livello individuale coerente rispetto alle politiche stabilite a livello consolidato o sub-consolidato, affinché sia conforme a tutti gli obblighi specifici di cui al diritto nazionale.

15. Comitato per le nomine e relativi compiti²⁰

124. Gli enti significativi sono tenuti a disporre di un comitato per le nomine che assolvere le responsabilità e che disponga delle risorse di cui all'articolo 88, paragrafo 2, della direttiva 2013/36/UE.
125. I membri del comitato per le nomine dovrebbero disporre di conoscenza, competenze ed esperienze complessive adeguate sull'attività dell'ente tali da consentire loro di valutare la composizione adeguata dell'organo di gestione, ivi compreso raccomandare candidati per ricoprire posti vacanti nell'organo di gestione.
126. Laddove un comitato per le nomine non sia stato istituito, l'organo di gestione con funzione di vigilanza dovrebbe assolvere le responsabilità di cui all'articolo 88, paragrafo 2, lettera a) e all'articolo 88, paragrafo 2, lettere da b) a d), della direttiva 2013/36/UE e disporre delle risorse adeguate a tal fine. Laddove un comitato per le nomine non sia stato istituito, la valutazione di cui all'articolo 88, paragrafo 2, lettere b) e c), di detta direttiva dovrebbe essere svolta a cadenza almeno biennale.
127. Il comitato per le nomine, se istituito, e l'organo di gestione con funzione di vigilanza, se del caso, dovrebbero avere accesso a tutte le informazioni necessarie per svolgere i propri compiti ed essere in grado di coinvolgere, eventualmente, i servizi di controllo interno pertinenti e altri servizi interni competenti.
128. A norma dell'articolo 88, paragrafo 2, ultimo comma, della direttiva 2013/36/UE, laddove, ai sensi del diritto nazionale, l'organo di gestione non abbia competenza nel processo di selezione e nomina di uno dei propri membri, la presente sezione non è di applicazione.

²⁰ Per quanto concerne la composizione e i compiti dei comitati, cfr. anche gli orientamenti ABE sulla governance interna: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

16. Composizione dell'organo di gestione e nomina e successione dei propri membri

129. Fatte salve le disposizioni del diritto societario nazionale, l'organo di gestione dovrebbe disporre di un numero adeguato di membri e di una composizione appropriata e dovrebbe essere nominato per un lasso di tempo appropriato. Le candidature per la rinomina dovrebbero essere presentate solo a seguito della valutazione dell'esito sui risultati del membro posto sotto osservazione nell'arco dell'ultimo periodo.
130. Tutti i membri dell'organo di gestione dovrebbero essere idonei. Fatti salvi i membri eletti da e rappresentanti i lavoratori, l'organo di gestione dovrebbe individuare e selezionare membri qualificati ed esperti e assicurare una pianificazione adeguata delle successioni per l'organo di gestione che sia coerente rispetto a tutti gli obblighi giuridici in materia di composizione, nomina o successione dell'organo di gestione.
131. Fatti salvi i diritti dell'azionista di nominare membri, nell'assumere membri dell'organo di gestione, l'organo di gestione con funzione di vigilanza o, se istituito, il comitato per le nomine, dovrebbe attivamente contribuire alla selezione dei candidati per ricoprire incarichi dell'organo di gestione vacanti in collaborazione con le risorse umane e dovrebbe:
- a. preparare una descrizione dei ruoli e delle competenze per una nomina specifica;
 - b. valutare l'adeguato equilibrio tra conoscenze, competenze ed esperienza dell'organo di gestione;
 - c. valutare l'impegno previsto in termini di tempo; e
 - d. considerare gli obiettivi della politica della diversità.
132. La decisione in merito all'assunzione dovrebbe, ove possibile, tener conto di un elenco ristretto contenente una preselezione dei candidati idonei che tiene conto degli obiettivi della diversità definiti dalla politica della diversità dell'ente e degli obblighi di cui al titolo V dei presenti orientamenti. La decisione dovrebbe tener conto del fatto che un organo di gestione diversificato favorisce un dialogo e una contestazione costruttiva sulla base di punti di vista diversi. Gli enti non dovrebbero tuttavia assumere membri dell'organo di gestione con il fine unico di promuovere la diversità a scapito del funzionamento e dell'idoneità dell'organo di gestione su base complessiva o a scapito dell'idoneità dei singoli membri dell'organo di gestione.
133. Il membro dell'organo di gestione dovrebbe essere consapevole della cultura, dei valori, dei comportamenti e della strategia associati all'ente in questione e al rispettivo organo di gestione, ove possibile, prima di assumere l'incarico.

134. Fermo restando i diritti degli azionisti di nominare e sostituire contemporaneamente tutti i membri dell'organo di gestione, nel definire un piano delle successioni per i propri membri l'organo di gestione dovrebbe assicurare la continuità nelle procedure decisionali ed evitare, ove possibile, che un numero elevato di membri debba essere sostituito contemporaneamente. La pianificazione delle successioni dovrebbe definire piani, politiche e procedure dell'ente per rispondere ad assenze o partenze improvvise o inaspettate dei membri dell'organo di gestione, ivi compresi eventuali accordi provvisori pertinenti. La pianificazione delle successioni dovrebbe tenere conto altresì degli obiettivi e dei fini definiti dalla politica della diversità dell'ente.

Titolo VII - Valutazione dell'idoneità da parte degli enti

17. Disposizioni comuni per la valutazione dell'idoneità complessiva e individuale dei membri dell'organo di gestione

135. Salvo diversa indicazione negli orientamenti, l'organo di gestione con funzione di vigilanza o, se istituito, il comitato per le nomine dovrebbe assicurare che la valutazione dell'idoneità complessiva o individuale dei membri dell'organo di gestione sia svolta prima della nomina effettiva. Essi possono collaborare con altri comitati (ad es. il comitato per il rischio o per i controlli interni) e con i servizi interni (ad es. risorse umane, servizi giuridico o di controllo). L'organo di gestione con funzione di vigilanza dovrebbe assolvere la responsabilità di definire le valutazioni dell'idoneità finali.

136. In deroga al paragrafo 135, le valutazioni dell'idoneità complessiva o individuale possono essere svolte a seguito della nomina del membro in uno dei seguenti casi per cui l'ente abbia fornito debita motivazione:

- a. azionisti, proprietari o membri dell'ente nominano e designano i membri dell'organo di gestione durante l'assemblea o riunione equivalente degli azionisti che non siano stati proposti dall'ente o dall'organo di gestione, ad es. meccanismo del voto di lista;
- b. una valutazione dell'idoneità completa previa alla nomina di un membro comprometterebbe il buon funzionamento dell'organo di gestione, anche a seguito delle seguenti situazioni:
 - i. laddove l'esigenza di sostituire i membri insorga improvvisamente o inaspettatamente, ad es. a seguito del decesso di un membro; e
 - ii. laddove un membro sia rimosso in quanto non più idoneo.

137. Le valutazioni dell'idoneità dovrebbero tenere conto di tutte le questioni pertinenti e disponibili ai fini delle valutazioni. Gli enti dovrebbero tenere conto dei rischi, ivi compreso il rischio reputazionale, insorti qualora siano individuate debolezze passibili di incidere sull'idoneità individuale o complessiva dei membri dell'organo di gestione.
138. Laddove i membri siano nominati dall'assemblea generale degli azionisti e laddove la valutazione dell'idoneità individuale e complessiva dei membri sia stata svolta prima dell'assemblea generale degli azionisti, gli enti dovrebbero fornire informazioni adeguate sugli esiti della valutazione agli azionisti prima della riunione. Se del caso, la valutazione dovrebbe comprendere diverse composizioni alternative dell'organo di gestione che possono essere presentate agli azionisti.
139. Laddove, nei casi debitamente giustificati di cui al paragrafo 136, i soci siano nominati dagli azionisti prima della valutazione dell'idoneità, la nomina dovrebbe essere soggetta alla valutazione favorevole in merito all'idoneità. In tali casi, gli enti dovrebbero valutare l'idoneità dei membri e la composizione dell'organo di gestione non appena possibile e al più tardi entro un mese dalla nomina dei membri. Qualora la valutazione successiva da parte dell'ente sancisca la non idoneità di un membro per ricoprire la posizione, il membro e l'autorità competente dovrebbero esserne informati tempestivamente. Gli enti dovrebbero altresì informare gli azionisti in merito alla valutazione svolta e alla necessità di nominare vari membri.
140. Gli enti dovrebbero assicurare che gli azionisti abbiano pieno accesso alle informazioni pratiche e pertinenti sull'obbligo per cui i membri dell'organo di gestione e l'organo di gestione su base complessiva devono essere sempre idonei. Le informazioni fornite agli azionisti sull'idoneità dell'organo di gestione e dei propri membri dovrebbero consentire agli azionisti di assumere decisioni informate e di ovviare a eventuali carenze nella composizione dell'organo di gestione o dei rispettivi singoli membri.
141. Qualora alcuni membri siano nominati dall'organo di gestione, tali valutazioni dovrebbero essere svolte prima che essi possano svolgere le rispettive funzioni. Nei casi debitamente giustificati di cui al paragrafo 136, la valutazione dell'idoneità può essere svolta dopo la nomina del membro. Ciò dovrebbe essere fatto non appena possibile, ma al più tardi entro un mese dalla data della nomina.
142. Gli enti dovrebbero tenere conto degli esiti della valutazione dell'idoneità del singolo membro dell'organo di gestione nel valutare l'idoneità complessiva dell'organo di gestione e viceversa. Le carenze identificate nella composizione complessiva dell'organo di gestione o dei rispettivi comitati non dovrebbero necessariamente indurre a concludere che un determinato membro non sia idoneo.
143. Gli enti dovrebbero documentare gli esiti della propria valutazione dell'idoneità e, in particolare, le eventuali carenze tra l'idoneità individuale e complessiva necessaria e reale dei membri dell'organo di gestione nonché le misure da adottare per ovviare a tali carenze.

144. Gli enti dovrebbero comunicare alle autorità competenti l'esito delle valutazioni dell'idoneità per i nuovi membri dell'organo di gestione, ivi compresa della valutazione dell'ente sulla composizione complessiva dell'organo di gestione, conformemente alle procedure di cui alla sezione 23. Ciò dovrebbe includere la documentazione e le informazioni di cui all'allegato III.²¹

145. Gli enti dovrebbero, su richiesta delle autorità competenti, fornire informazioni supplementari necessarie per la valutazione dell'idoneità individuale o complessiva dei membri dell'organo di gestione. In caso di rinomina tali informazioni possono essere limitate alle modifiche pertinenti.

18. Valutazione dell'idoneità dei singoli membri dell'organo di gestione

146. Gli enti dovrebbero richiedere ai membri dell'organo di gestione di dimostrare la propria idoneità fornendo almeno la documentazione richiesta dalle autorità competenti per la valutazione dell'idoneità, conformemente al titolo VIII e all'allegato III dei presenti orientamenti.

147. Nell'ambito della valutazione dell'idoneità di un singolo membro dell'organo di gestione, gli enti dovrebbero:

- a. raccogliere informazioni sull'idoneità del membro attraverso vari canali e strumenti (ad es. diplomi e certificati, lettere di raccomandazione, curriculum vitae, colloqui, questionari);
- b. raccogliere informazioni sulla reputazione, sull'integrità, sull'onestà e sull'indipendenza di giudizio del soggetto valutato;
- c. richiedere al soggetto valutato di verificare l'accuratezza delle informazioni fornite e di presentare prova delle informazioni, ove necessario;
- d. richiedere al soggetto valutato di dichiarare eventuali conflitti di interesse reali e potenziali;
- e. certificare, nella misura del possibile, la correttezza delle informazioni fornite dal soggetto valutato;

²¹ Si prega di fare riferimento altresì al progetto di norme tecniche di regolamentazione, di cui all'articolo 7, paragrafo 4, della direttiva 2014/65/UE e al progetto di norme tecniche di attuazione, a norma dell'articolo 7, paragrafo 5, della direttiva 2014/65/UE, sulle informazioni da fornire ai fini dell'autorizzazione: http://ec.europa.eu/finance/securities/docs/isd/mifid/rtts/160714-rtts-authorisation_en.pdf e https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015-1858_-_final_report_-_draft_implementing_technical_standards_under_mifid_ii.pdf. Cfr. anche il documento di consultazione sul progetto di norme tecniche di regolamentazione sull'autorizzazione pubblicato dall'ABE.

- f. valutare nell'ambito dell'organo di gestione con funzione di vigilanza o, se istituito, del comitato per le nomine, gli esiti della valutazione; e
 - g. se del caso, adottare misure correttive per assicurare l'idoneità individuale dei membri dell'organo di gestione, conformemente alla sezione 22.
148. Laddove sussistano questioni passibili di generare timori sull'idoneità di un membro dell'organo di gestione, una valutazione sull'incidenza di tali timori sull'idoneità di tale persona dovrebbe essere svolta.
149. Gli enti dovrebbero documentare una descrizione della posizione per cui è stata svolta una valutazione, ivi compreso il ruolo di tale posizione all'interno dell'ente e dovrebbero precisare gli esiti della valutazione dell'idoneità in relazione ai seguenti criteri:
- a. impegno sufficiente in termini di tempo;
 - b. conformità dei membri dell'organo di gestione che detengono un incarico di amministratore presso un ente significativo con il limite di incarichi di amministratore di cui all'articolo 91, paragrafo 3, della direttiva 2013/36/UE;
 - c. conoscenza, competenze ed esperienza sufficienti;
 - d. reputazione, onestà e integrità; e
 - e. indipendenza di giudizio.

19. Valutazione dell'idoneità complessiva dell'organo di gestione

150. Nel valutare l'idoneità complessiva dell'organo di gestione, gli enti dovrebbero valutare la composizione dell'organo di gestione con funzioni di gestione e quella dell'organo con funzione di vigilanza separatamente. La valutazione dell'idoneità complessiva dovrebbe generare un confronto tra la composizione reale dell'organo di gestione e le conoscenze, le competenze e l'esperienza effettiva reali e complessive dell'organo di gestione nonché l'idoneità complessiva di cui all'articolo 91, paragrafo 7, della direttiva 2013/36/UE.
151. Gli enti dovrebbero svolgere una valutazione dell'idoneità complessiva dell'organo di gestione utilizzando:
- a. il modello della matrice di idoneità di cui all'allegato I. Gli enti possono adattare il modello tenendo conto dei criteri di cui al titolo I; o

- b. la propria metodologia adeguata, in linea con i criteri di cui ai presenti orientamenti.

152. Nel valutare l'idoneità di un singolo membro dell'organo di gestione, gli enti dovrebbero al contempo valutare l'idoneità complessiva dell'organo di gestione, conformemente alla sezione 7, così come l'adeguatezza della composizione complessiva dei comitati specializzati dell'organo di gestione con funzione di vigilanza.²² In particolare, dovrebbero essere valutate le conoscenze, le competenze e l'esperienza che il singolo apporta all'idoneità complessiva dell'organo di gestione.

20. Monitoraggio continuato e rivalutazione dell'idoneità individuale o complessiva dei membri dell'organo di gestione

153. Il monitoraggio continuato dell'idoneità individuale o complessiva dei membri dell'organo di gestione dovrebbe concentrarsi sul fatto che il singolo membro o i membri permangano idonei su base complessiva, tenendo conto dei risultati su base individuale o complessiva e della situazione o dell'evento pertinente avente comportato una rivalutazione e l'impatto di ciò sull'idoneità complessiva reale o richiesta.

154. Nel rivalutare i risultati su base individuale o complessiva dei membri dell'organo di gestione, i membri dell'organo di gestione con funzione di vigilanza o, se istituito, il comitato per le nomine, dovrebbero considerare in particolare:

- a. l'efficienza delle procedure di lavoro dell'organo di gestione, ivi compresi l'efficienza dei flussi di informazione e le linee di dipendenza gerarchica rispetto all'organo di gestione, tenendo conto del contributo dei servizi di controllo interno e del seguito o delle raccomandazioni da parte di tali servizi;
- b. la gestione efficace e prudente dell'ente, ivi compreso se l'organo di gestione ha agito o meno nell'interesse dell'ente;
- c. la capacità dell'organo di gestione di concentrarsi su questioni di importanza strategica;
- d. l'adeguatezza del numero di riunioni tenute, il grado di partecipazione, l'appropriatezza del tempo dedicato e l'intensità del coinvolgimento degli amministratori nel corso delle riunioni;

²² Per quanto concerne la composizione dei comitati si prega di fare riferimento anche agli orientamenti ABE sulla governance interna

- e. eventuali modifiche alla composizione dell'organo di gestione ed eventuali carenze in merito all'idoneità individuale e complessiva, tenendo conto del modello di business dell'ente, della strategia di rischio e delle relative modifiche;
 - f. tutti gli obiettivi di risultato stabiliti per l'ente e per l'organo di gestione;
 - g. l'indipendenza di giudizio dei membri dell'organo di gestione, ivi compreso l'obbligo per cui le procedure decisionali non siano dominate da un unico soggetto o da un gruppo ristretto di soggetti e il rispetto dei membri dell'organo di gestione della politica in materia di conflitto di interesse;
 - h. il grado di conseguimento degli obiettivi di cui alla politica della diversità dell'ente da parte della composizione dell'organo di gestione di cui al titolo V; e
 - i. eventi passibili di avere un'incidenza significativa sull'idoneità complessiva e individuale dei membri dell'organo di gestione, ivi comprese le modifiche al modello di business dell'ente, alle strategie e all'organizzazione.
155. Gli enti significativi dovrebbero svolgere una rivalutazione dell'idoneità periodica almeno a cadenza annuale. Gli enti non significativi dovrebbero svolgere una rivalutazione dell'idoneità almeno a cadenza biennale. Gli enti dovrebbero documentare gli esiti della rivalutazione periodica. Laddove una seconda valutazione sia determinata da un evento specifico, gli enti possono concentrare la rivalutazione sulla situazione o sull'evento avente determinato la rivalutazione; ovvero laddove taluni aspetti non abbiano subito modifiche, essi possono essere omessi dalla valutazione.
156. L'esito della rivalutazione, il motivo della rivalutazione e qualsivoglia raccomandazione in merito alle carenze individuate dovrebbero essere documentate e trasmesse all'organo di gestione.
157. L'organo di gestione con funzione di vigilanza o, se istituito, il comitato per le nomine dovrebbe comunicare l'esito della valutazione dell'idoneità complessiva all'organo di gestione anche qualora non siano raccomandate modifiche alla composizione o altre misure. Le raccomandazioni possono comprendere, sebbene non si limitino alla formazione, alla modifica delle procedure e alle misure per attenuare i conflitti di interesse, la nomina di membri aggiuntivi con una competenza specifica e la sostituzione dei membri dell'organo di gestione.
158. L'organo di gestione con funzione di gestione dovrebbe prendere atto della relazione e decidere in base alle raccomandazioni formulate dall'organo di gestione con funzione di vigilanza o, se istituito, dal comitato per le nomine e, in caso di mancata adozione delle raccomandazioni, documentare le ragioni di fondo.

159. Gli enti dovrebbero informare l'autorità competente nei casi di rivalutazioni dovute a modifiche sostanziali. Gli enti significativi dovrebbero informare l'autorità competente, almeno a cadenza annuale, di ogni rivalutazione dell'idoneità complessiva.
160. Gli enti dovrebbero documentare le rivalutazioni, ivi compreso l'esito e le eventuali misure adottate a seguito della rivalutazione. Gli enti dovrebbero presentare la documentazione a sostegno della rivalutazione su richiesta dell'autorità competente.
161. Qualora l'organo di gestione statuisca che un membro dell'organo di gestione non sia idoneo su base individuale o laddove l'organo di gestione non sia idoneo su base complessiva, l'ente dovrebbe tempestivamente informare l'autorità competente in merito altresì alle misure proposte o adottate dall'ente per porre rimedio alla situazione.

21. Valutazione dell'idoneità del personale che riveste ruoli chiave da parte degli enti CRD

162. Il servizio responsabile nell'ambito di un ente CRD dovrebbe svolgere la valutazione dell'idoneità del personale che riveste ruoli chiave prima della loro nomina e dovrebbe comunicare l'esito della valutazione al servizio nomine e all'organo di gestione. Gli enti CRD significativi di cui al paragrafo 171, dovrebbero informare le autorità competenti in merito agli esiti delle valutazioni riguardanti i capi dei servizi di controllo interno e il CFO, laddove non siano parte dell'organo di gestione.
163. Qualora una valutazione di un ente CRD sancisca la non idoneità di un titolare che riveste un ruolo chiave, l'ente CRD non dovrebbe nominare il soggetto o dovrebbe adottare misure adeguate per assicurare il funzionamento adeguato della posizione in questione. Gli enti CRD significativi dovrebbero informare l'autorità competente, di conseguenza, in merito ai capi dei servizi di controllo interno e al CFO, laddove non siano parte dell'organo di gestione. Le autorità competenti possono richiedere tali informazioni da tutti gli enti CRD e per qualsivoglia titolare che riveste ruoli chiave.
164. Laddove una valutazione da parte di un'autorità competente sia altresì richiesta, gli enti CRD dovrebbero adottare le misure necessarie (ad esempio, applicando un periodo di prova o una condizione sospensiva nel contratto di lavoro o nominando «Acting Head»), nel nominare un titolare che riveste ruoli chiave, al fine di consentire all'ente di escludere il/la titolare che riveste ruoli chiave dalla posizione qualora sia ritenuto/a non idoneo/a dall'autorità competente a ricoprire la posizione.

22. Misure correttive degli enti

165. Qualora la valutazione o la rivalutazione di un ente sancisca la non idoneità di un soggetto alla nomina quale membro dell'organo di gestione tale soggetto non dovrebbe essere nominato e qualora il membro sia già stato nominato l'ente dovrebbe sostituirlo.

Fatta eccezione per i criteri pertinenti alla valutazione della reputazione, dell'onestà e dell'integrità, qualora una valutazione o una rivalutazione di un ente rilevi lacune facilmente colmabili a livello di conoscenze, di competenze e di esperienza dei membri, l'ente dovrebbe adottare misure correttive appropriate per ovviare a tali carenze tempestivamente.

166. Qualora la valutazione o la rivalutazione di un ente sancisca la non idoneità dell'organo di gestione su base complessiva, l'ente dovrebbe adottare misure correttive appropriate tempestivamente.
167. Laddove un ente adotti misure correttive dovrebbe tenere conto della situazione specifica e delle carenze di un singolo membro o della composizione complessiva dell'organo di gestione. Nel caso dell'autorizzazione di un ente per porre in essere la propria attività, tali misure dovrebbero trovare applicazione prima della concessione dell'autorizzazione.²³
168. Le misure correttive appropriate possono comprendere, ma senza limitazione alcuna: l'adeguamento delle responsabilità tra i membri dell'organo di gestione; la sostituzione di taluni membri; l'assunzione di membri aggiuntivi; possibili misure per attenuare i conflitti di interesse; la formazione di singoli membri; o la formazione dell'organo di gestione su base complessiva per assicurare l'idoneità su base individuale e complessiva dell'organo di gestione.
169. In ogni caso, le autorità competenti dovrebbero essere informate tempestivamente di qualsivoglia carenza materiale rilevata in un membro dell'organo di gestione e nella composizione complessiva dell'organo di gestione. Gli enti significativi dovrebbero informare altresì le autorità competenti in merito a carenze rilevate in relazione ai capi dei servizi di controllo interno e al CFO, laddove non siano parte dell'organo di gestione. Le informazioni dovrebbero comprendere le misure adottate o previste per ovviare a tali carenze e la tempistica della relativa attuazione.

Titolo VIII - Valutazione dell'idoneità da parte delle autorità competenti

23. Procedure di valutazione delle autorità competenti

170. Le autorità competenti dovrebbero specificare le procedure di vigilanza applicabili alla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione degli enti nonché ai capi dei servizi di controllo interno e del CFO, laddove non siano parte dell'organo di gestione, nel caso di enti CRD significativi. Nel definire le procedure di vigilanza, le autorità competenti dovrebbero considerare che una valutazione dell'idoneità svolta in seguito all'assunzione

²³ Cfr. la nota 28.

dell'incarico da parte del membro potrebbe comportare la necessità di escludere un membro non idoneo dall'organo di gestione o una situazione in cui l'organo di gestione cessa di essere idoneo su base complessiva. Le autorità competenti dovrebbero assicurare che una descrizione di tali procedure di valutazione sia resa pubblicamente disponibile.

171. Le valutazioni dell'idoneità dei capi dei servizi di controllo interno e del CFO, laddove non siano parte dell'organo di gestione, per enti CRD significativi, dovrebbero essere svolte da autorità competenti per:
- a. enti CRD su base consolidata significativi;
 - b. enti CRD significativi parte di un gruppo, laddove l'ente CRD su base consolidata non sia un ente significativo;
 - c. enti CRD significativi che non formano parte di un gruppo.
172. Le procedure di vigilanza dovrebbero assicurare che i membri neo nominati dell'organo di gestione, l'organo di gestione in qualità di organo complessivo e, per gli enti CRD significativi di cui al paragrafo 171, i capi neo nominati dei servizi di controllo interno e il CFO, laddove non siano parte dell'organo di gestione, siano valutati dalle autorità competenti. Le procedure di vigilanza dovrebbero assicurare altresì che i membri rinominati dell'organo di gestione siano rivalutati dall'autorità competente conformemente ai paragrafi 24, lettera b), punto ii) e 32, lettera b), punto ii), laddove una rivalutazione sia necessaria.
173. Le autorità competenti dovrebbero assicurare che le relative procedure di vigilanza consentano loro di rispondere ai casi di non idoneità tempestivamente.
174. Nell'ambito delle suddette procedure di vigilanza, gli enti dovrebbero essere tenuti a informare le autorità competenti tempestivamente in merito a una posizione vacante all'interno dell'organo di gestione. Gli enti dovrebbero altresì essere tenuti a notificare alle autorità competenti la nomina prevista, nei casi in cui l'autorità competente valuti l'idoneità anteriormente alla nomina, o la nomina, nei casi in cui le autorità competenti valutino l'idoneità a seguito della nomina di un membro dell'organo di gestione. Tali notifiche dovrebbero, nei casi in cui l'autorità competente valuti l'idoneità anteriormente alla nomina, essere effettuate al massimo entro due settimane dal momento in cui l'ente decide di proporre la nomina del membro o, nei casi in cui le autorità competenti valutino l'idoneità a seguito della nomina, nelle 2 settimane successive alla nomina e includere la documentazione e le informazioni complete nell'allegato III.
175. Nei casi debitamente giustificati di cui al paragrafo 136, gli enti dovrebbero fornire la documentazione e le informazioni complete nell'allegato III, unitamente alla notifica all'autorità competente, entro un mese dalla nomina del membro.
176. Gli enti CRD significativi, per cui una valutazione dei capi dei servizi di controllo interno e del CFO, laddove non siano parte dell'organo di gestione, è richiesta a norma dei paragrafi

171 e 172, dovrebbero comunicare alle autorità competenti la nomina di tali funzioni tempestivamente e al massimo entro 2 settimane dalla loro nomina. Gli enti CRD significativi dovrebbero essere tenuti a fornire la documentazione e le informazioni complete indicate nell'allegato III, se del caso, unitamente alla notifica.

177. Le autorità competenti possono definire le procedure di vigilanza applicabili alla valutazione dell'idoneità dei capi dei servizi di controllo interno e del CFO, laddove non siano parte dell'organo di gestione, presso altri enti non contemplati dal paragrafo 171 e, laddove siano classificati in base a un approccio basato sul rischio, di altri titolari che rivestono ruoli chiave presso gli enti. Nell'ambito di tali procedure, le autorità competenti possono altresì chiedere a tali enti di notificare loro gli esiti della valutazione svolta e di presentare la documentazione a essi pertinente.

178. Le autorità competenti dovrebbero fissare un termine massimo per valutare l'idoneità che non dovrebbe superare i 4 mesi a decorrere dalla data in cui le notifiche, di cui ai paragrafi da 174 a 176, sono fornite dall'ente. Laddove un'autorità competente sancisca la necessità di ulteriore documentazione e informazioni complementari per portare a termine la valutazione, tale periodo può essere sospeso a decorrere dalla data in cui l'autorità competente richiede documenti e informazioni complementari necessari per portare a termine la valutazione, fino alla ricezione della documentazione e delle informazioni summenzionate. La documentazione e le informazioni necessarie dovrebbero comprendere documenti o consultazioni che devono essere richiesti o svolte nel corso delle procedure amministrative nei casi in cui una decisione sfavorevole sia prevista.

179. In conformità all'articolo 15, della direttiva 2013/36/UE, qualora la valutazione dell'idoneità sia svolta nell'ambito di un'autorizzazione per porre in essere l'attività, il periodo massimo non deve superare i sei mesi dalla ricezione della domanda o, qualora la domanda sia incompleta, i sei mesi dalla ricezione delle informazioni complete richieste ai fini della decisione.²⁴

180. Le autorità competenti dovrebbero svolgere la valutazione in base alla documentazione e alle informazioni fornite dall'ente e dai membri valutati e valutare questi ultimi in base ai concetti di cui al titolo III, se del caso.

181. La valutazione dell'idoneità complessiva e individuale dei membri dell'organo di gestione dovrebbe essere svolta su base continuativa da autorità competenti, nell'ambito dell'attività di vigilanza in corso. Le autorità competenti dovrebbero assicurare che le rivalutazioni necessarie, a norma delle sezioni 1 e 2, siano svolte dagli enti. Qualora una rivalutazione dell'idoneità da parte di un'autorità competente sia motivata da una rivalutazione da parte di un ente, detta autorità competente dovrebbe in particolare tenere conto delle circostanze che hanno determinato la rivalutazione da parte dell'ente. In particolare, le autorità competenti dovrebbero rivalutare l'idoneità su base individuale o

²⁴ Cfr. la nota 28.

complessiva dei membri dell'organo di gestione ogniqualvolta nuovi fatti o prove significativi si manifestano nel corso della supervisione in corso.

182. Per gli enti significativi le autorità competenti dovrebbero avvalersi dei colloqui, se del caso, ai fini delle valutazioni dell'idoneità. I colloqui possono essere svolti altresì per altri enti, in base a un approccio basato sul rischio, tenendo conto dei criteri di cui al titolo I nonché delle circostanze specifiche dell'ente, dell'individuo valutato e dell'incarico per cui una valutazione è svolta.
183. Se del caso, la procedura dei colloqui può anche servire per rivalutare l'idoneità di un membro dell'organo di gestione o di un titolare che riveste un ruolo chiave se nuovi fatti o circostanze suscitano dubbi in merito alla sua idoneità.
184. Le autorità competenti possono prendere parte o condurre riunioni con l'ente, ivi compreso con alcuni o tutti i membri del relativo organo di gestione o con i titolari che rivestono un ruolo chiave o prendere parte, in qualità di osservatore, alle riunioni dell'organo di gestione per valutare l'effettivo funzionamento dell'organo di gestione. La frequenza di tali riunioni dovrebbe essere definita in base a un approccio basato sul rischio.
185. La violazione di obblighi prudenziali o di natura regolamentare da parte di un ente può, in talune circostanze, sostenere una tesi dell'autorità competente per cui un soggetto non è più idoneo. Ad esempio, nel caso in cui l'autorità competente stabilisca che, in base a una procedura prevista, un soggetto non abbia adottato le misure previste dalla propria posizione che potrebbero ragionevolmente essere previste per evitare, correggere o porre fine alla violazione.

24. Decisione dell'autorità competente

186. Le autorità competenti dovrebbero adottare una decisione in base alla valutazione dell'idoneità su base complessiva e individuale dei membri dell'organo di gestione e alla valutazione dei capi dei servizi di controllo interno e del CFO, laddove non siano membri dell'organo di gestione, entro il termine massimo di cui al paragrafo 178 o, nei casi di sospensione del periodo, entro un termine massimo di sei mesi dall'avvio di tale periodo.
187. Nei casi di cui al paragrafo 179, a norma dell'articolo 15, secondo comma, della direttiva 2013/36/UE, in ogni caso la decisione di concedere o negare l'autorizzazione è adottata entro dodici mesi dal ricevimento della domanda.
188. Laddove un ente non fornisca informazioni sufficienti in merito all'idoneità di un individuo valutato all'autorità competente, quest'ultima dovrebbe o informare l'ente del fatto che il membro non può essere membro dell'organo di gestione o titolare che riveste un ruolo chiave, poiché non è stata sufficientemente provata l'idoneità del soggetto, o decidere sfavorevolmente.

189. Laddove l'esito della valutazione dell'idoneità da parte dell'autorità competente sancisca che non è sufficientemente provata l'idoneità del soggetto valutato, l'autorità competente dovrebbe opporsi o non approvare la nomina di tale soggetto, salvo che si possa porre rimedio o ovviare alle carenze rilevate mediante misure di altra natura adottate dall'ente.

190. Le autorità competenti dovrebbero informare di una decisione sfavorevole adottata quanto prima. Laddove previsto dal diritto nazionale o definito dall'autorità competente nell'ambito dei propri processi di vigilanza, una decisione favorevole può essere considerata adottata in base alla regola del silenzio-accoglimento, laddove il termine massimo per la valutazione, di cui al paragrafo 178, sia giunto a termine e l'autorità competente non abbia adottato una decisione sfavorevole.

191. L'autorità competente, tenendo conto delle misure già adottate dall'ente, dovrebbe adottare misure appropriate per ovviare alle carenze rilevate e definire la tempistica per l'attuazione di tali misure, tra cui:

- a. chiedere all'ente di organizzare una formazione specifica per i membri dell'organo di gestione su base individuale o complessiva;
- b. chiedere all'ente di cambiare la ripartizione dei compiti tra i membri dell'organo di gestione;
- c. chiedere all'ente di rifiutare il membro proposto o di sostituire taluni membri;
- d. chiedere all'ente di modificare la composizione dell'organo di gestione per assicurare l'idoneità su base individuale e complessiva dell'organo di gestione;
- e. escludere il membro dall'organo di gestione, laddove l'autorità competente disponga del potere legale per farlo o adottare altre misure equivalenti;
- f. se del caso, imporre sanzioni amministrative o altri provvedimenti amministrativi (ad es., definendo obblighi specifici, raccomandazioni o condizioni), ivi compresa la revoca definitiva dell'autorizzazione dell'ente.

192. Le misure di cui alle lettere a) e c) dovrebbero altresì trovare applicazione nell'ambito delle valutazioni dell'idoneità dei capi dei servizi di controllo interno e del CFO, laddove non siano parte dell'organo di gestione, degli enti significativi.

25. Cooperazione fra autorità competenti

193. Le autorità competenti dovrebbero prestarsi informazioni in loro possesso, nel rispetto della legislazione applicabile in materia di tutela dei dati, su un membro dell'organo di gestione o su un titolare che riveste un ruolo chiave per lo svolgimento di una valutazione dell'idoneità. Le informazioni dovrebbero comprendere altresì una giustificazione in merito

alla decisione adottata sull'idoneità di un soggetto. A tal fine, salvo che la legislazione nazionale lo preveda senza il consenso, l'autorità competente richiedente dovrebbe chiedere ai membri dell'organo di gestione o ai titolari che rivestono un ruolo chiave il consenso:

- a. per chiedere a un'autorità competente informazioni necessarie a essi relative per la valutazione dell'idoneità;
- b. per elaborare e utilizzare le informazioni fornite per la valutazione dell'idoneità, qualora il consenso sia previsto dalla legislazione applicabile in materia di tutela dei dati.

194. Le autorità competenti possono tenere conto degli esiti della valutazione dell'idoneità svolta da altre autorità competenti sui membri dell'organo di gestione o sui titolari che rivestono un ruolo chiave e richiedere le informazioni necessarie da altre autorità competenti per agire in tal senso. Le autorità competenti che ricevono tali richieste dovrebbero, ove possibile, fornire le informazioni disponibili pertinenti sull'idoneità dei soggetti quanto prima per consentire all'autorità competente richiedente di rispettare i tempi per la valutazione di cui al paragrafo 178. Le informazioni fornite dovrebbero comprendere l'esito della valutazione dell'idoneità, le carenze rilevate, le misure adottate per assicurare l'idoneità, le responsabilità dell'incarico per cui la persona è stata valutata e le informazioni di base sulla dimensione, sulla natura, sull'ampiezza e sulla complessità dell'ente pertinente.

195. Le autorità competenti dovrebbero tenere conto delle informazioni fornite dai database ABE ed ESMA sulle sanzioni amministrative, conformemente all'articolo 69, della direttiva 2013/36/UE e all'articolo 71, della direttiva 2014/65/UE, in quanto parte della propria valutazione dell'idoneità, individuando eventuali sanzioni negli ultimi 5 anni imposte all'ente laddove il soggetto valutato fosse membro del rispettivo organo di gestione o un titolare che riveste un ruolo chiave e tenendo conto della gravità della causa sottostante e della responsabilità del soggetto valutato.

196. Se del caso, le autorità competenti possono anche richiedere informazioni da altre autorità competenti sul soggetto valutato nei casi in cui non sia stato valutato da un'altra autorità competente, ma laddove l'altra autorità competente possa essere nella posizione di fornire informazioni aggiuntive, ad es. su registrazioni rifiutate o su dati di casellari giudiziari. Le autorità competenti che ricevono tali richieste dovrebbero fornire le informazioni disponibili pertinenti sull'idoneità dei soggetti. Laddove provengano da un altro Stato membro, le informazioni sono comunicate solo previo esplicito consenso delle autorità che le ha fornite e unicamente per le finalità per le quali le predette autorità hanno espresso il loro accordo.

197. Laddove un'autorità competente giunga a una decisione in merito all'idoneità di un soggetto che differisca da qualsivoglia valutazione svolta in precedenza da un'altra autorità

competente, l'autorità competente che svolge la valutazione più recente dovrebbe informare le altre autorità competenti sull'esito della propria valutazione.

198. Nel richiedere informazioni, l'autorità competente che presenta la richiesta dovrebbe fornire il nome del soggetto valutato, così come la data di nascita o il nome dell'ente e la posizione per cui il soggetto è già stato valutato, per assicurare che siano forniti i dati corretti relativi alla persona.

Allegato I - Modello di una matrice per valutare la competenza complessiva dei membri dell'organo di gestione

L'allegato 1 degli orientamenti è fornito sotto forma di file Excel separato.

Allegato II – Competenze

Il presente è l'elenco non esaustivo delle competenze pertinenti, di cui al paragrafo 61, che gli enti dovrebbero considerare nello svolgere le proprie valutazioni dell'idoneità:

- a. **Autenticità:** coerenza nelle parole e nei fatti in conformità con valori e convinzioni stabiliti. Comunica apertamente le proprie intenzioni, idee e sensazioni, promuove un contesto di apertura e di onestà e informa correttamente il supervisore in merito alla situazione attuale, riconoscendo al contempo rischi e problemi.
- b. **Linguaggio:** è in grado di comunicare oralmente in maniera articolata e convenzionale e di scrivere nella propria lingua nazionale o nella lingua di lavoro dell'ente.
- c. **Risolutezza:** assume decisioni tempestive e consapevoli agendo prontamente o adottando un preciso comportamento, ad esempio esprimendo le proprie opinioni e senza procrastinare.
- d. **Comunicazione:** è in grado di trasmettere un messaggio in maniera comprensibile e accettabile e in una forma appropriata. Mira a fornire e a ottenere chiarezza e trasparenza e incoraggia un ascolto attivo.
- e. **Giudizio:** è in grado di ponderare dati e comportamenti eterogenei e di giungere a una conclusione logica. Esamina, riconosce e comprende gli elementi, così come le questioni essenziali. Dispone dell'ampiezza di vedute per guardare oltre la propria area di competenza, in particolare nell'affrontare problemi che possono mettere in repentaglio la continuità dell'impresa.
- f. **Approccio orientato alla qualità e alla clientela:** si concentra per garantire la qualità e, ove possibile, per individuare modalità per migliorarla. In particolare, ciò significa opporsi allo sviluppo e alla commercializzazione di prodotti e servizi e alle spese in conto capitale, ad es. su prodotti, uffici o aziende, in circostanze ove non sia in grado di valutare correttamente i rischi per mancanza di comprensione dell'architettura, dei principi o delle ipotesi di base. Individua e studia i desideri e le esigenze dei clienti, assicura che i clienti non corrano rischi inutili e provvede a presentare informazioni corrette, complete ed equilibrate ai clienti.
- g. **Leadership:** fornisce indicazioni e orientamenti a un gruppo, sviluppa e mantiene il lavoro di squadra, motiva e incoraggia le risorse umane disponibili e garantisce che i membri del personale dispongano della competenza professionale per conseguire un obiettivo specifico. È ricettivo alle critiche e offre spazio al dibattito critico.

- h. **Lealtà:** si identifica con l'impresa e ha un senso del coinvolgimento. Dimostra che è in grado di dedicare tempo sufficiente al lavoro e che può svolgere correttamente i propri compiti, difendere gli interessi dell'impresa e agisce in maniera critica e oggettiva. Riconosce e anticipa potenziali conflitti di interesse personale e aziendale.
- i. **Consapevolezza esterna:** monitora gli sviluppi, le basi di potere e la condotta all'interno dell'impresa. È ben informato sugli sviluppi pertinenti di ordine finanziario, economico, sociale e di altra natura a livello nazionale e internazionale che possono incidere sull'impresa, così come sugli interessi delle parti interessate ed è in grado di mettere a frutto le informazioni in modo efficace.
- j. **Negoziazione:** individua e rivela gli interessi comuni in modo da creare un consenso, perseguendo al contempo gli obiettivi di negoziazione.
- k. **Persuasivo:** è in grado di influenzare le opinioni degli altri esercitando poteri persuasivi e impiegando autorità e tatto naturali. Possiede una forte personalità ed è in grado di sopportare la pressione.
- l. **Lavoro di squadra:** è consapevole dell'interesse del gruppo e contribuisce al perseguimento di un risultato comune; è in grado di agire come parte di una squadra.
- m. **Acume strategico:** è in grado di sviluppare una visione realistica degli sviluppi futuri e di tradurla in obiettivi a lungo termine, ad esempio applicando un'analisi di scenario. Nel farlo, tiene adeguatamente conto dei rischi a cui l'impresa è esposta e adotta le misure appropriate per contenerli.
- n. **Resilienza allo stress:** è resiliente e in grado di operare coerentemente anche se sottoposto a grande pressione e in tempi di incertezza.
- o. **Senso della responsabilità:** comprende gli interessi interni ed esterni, li valuta attentamente e rende conto di essi. Ha la capacità di apprendere e di comprendere che le proprie azioni incidono sugli interessi delle parti interessate.
- p. **Presiedere riunioni:** è in grado di presiedere riunioni in modo efficiente ed efficace e di creare un'atmosfera aperta che incoraggia tutti alla partecipazione in condizioni di parità; è consapevole dei doveri e delle responsabilità di altri soggetti.

Allegato III – Documentazione richiesta per le nomine iniziali

Le seguenti informazioni e/o documenti di accompagnamento devono essere presentati alle autorità competenti per ciascuna valutazione dell'idoneità richiesta.

1. Dettagli personali e dettagli sull'ente e sulla funzione in questione

1.1 Dettagli individuali personali: nome completo, nome alla nascita se diverso, genere, luogo e data di nascita, indirizzo e dettagli di contatto, nazionalità, numero di identificazione personale o copia della carta d'identità o documento equivalente.

1.2 Dettagli concernenti la posizione per la quale la valutazione è richiesta nonché l'indicazione della posizione, esecutiva o meno, o se la posizione è per un titolare che riveste un ruolo chiave. Dovrebbero essere altresì incluse le seguenti informazioni:

- a. lettera di nomina, contratto, offerta di lavoro o, se del caso, le relative bozze;
- b. qualsivoglia verbale del consiglio o rapporto/documento di valutazione dell'idoneità che sia correlato;
- c. la data di inizio programmata e la durata del mandato;
- d. una descrizione delle funzioni e delle responsabilità principali;
- e. se una persona ne sostituisce un'altra, il nome di tale persona.

1.3 Un elenco di persone di riferimento comprese le informazioni di contatto, preferibilmente per i datori di lavoro nel settore bancario o finanziario, ivi compreso nome completo, ente, posizione, numero di telefono, indirizzo e-mail, natura del rapporto professionale e se sussistano o sono sussistite relazioni di natura non professionale con la persona.

2. Valutazione dell'idoneità da parte dell'ente

2.1 È necessario fornire i seguenti dettagli:

- a. dettagli sull'esito di qualsivoglia valutazione dell'idoneità del soggetto svolta dall'ente quali i verbali del consiglio pertinenti o il rapporto/documento di valutazione dell'idoneità;
- b. se l'ente è significativo o meno in base alla definizione di cui agli orientamenti; e
- c. la persona di contatto all'interno dell'ente.

3. Conoscenza, competenze ed esperienza

- 3.1 Curriculum vitae contenente i dettagli dell'esperienza formativa e professionale (comprese l'esperienza professionale, i titoli di studio e altre attività di formazione pertinenti), ivi compresi il nome e la natura di tutte le organizzazioni per cui il soggetto ha lavorato, così come la natura e la durata degli incarichi ricoperti, evidenziando le attività nell'ambito della posizione richiesta (esperienza bancaria e/o gestionale);
- 3.2 Le informazioni da fornire dovrebbero includere una dichiarazione dell'ente volta a stabilire se l'individuo sia stato ritenuto o meno come in possesso dell'esperienza necessaria, conformemente ai presenti orientamenti e, in caso contrario, i dettagli del piano di formazione imposto, incluso il contenuto, il fornitore e la data prevista per il completamento del programma di formazione.

4. Reputazione, onestà e integrità

- 4.1 Casellari giudiziali e informazioni di rilievo su indagini e procedimenti penali, procedimenti civili e amministrativi pertinenti e azioni disciplinari, tra cui l'interdizione dalla funzione di amministratore della società, bancarotta, insolvenza e procedure analoghe, in particolare mediante un certificato ufficiale o qualsiasi fonte di informazione affidabile riguardante l'assenza di condanne penali, indagini e procedimenti (ad es. indagini di terzi e testimonianze rese da un avvocato o da un notaio con sede nell'Unione europea);
- 4.2 Certificato dal quale risulti se sono pendenti procedimenti penali o se il soggetto o le organizzazioni gestite da quest'ultimo hanno avuto un coinvolgimento sotto il profilo debitorio in procedure di insolvenza o comparabili;
- 4.3 informazioni in merito a quanto segue:
- a. indagini, sanzioni o procedimenti esecutivi emessi da un'autorità di vigilanza in cui il soggetto è stato direttamente o indirettamente coinvolto;
 - b. rifiuto di registrazione, autorizzazione, iscrizione in qualità di membro o licenza per svolgere un'attività commerciale, imprenditoriale o professionale; la revoca, il ritiro o la cancellazione di registrazioni, autorizzazioni, iscrizioni in qualità di membro o licenze, nonché l'espulsione da un organo di regolamentazione o governativo o da un organo o da un'associazione professionale;
 - c. rimozione da un impiego o da una posizione di fiducia, da un rapporto fiduciario o analogo, nonché l'invito a rassegnare le proprie dimissioni da una di tali posizioni (con esclusione degli esuberi);
 - d. eventualità che la valutazione della reputazione del soggetto in qualità di acquirente o soggetto che dirige l'istituto sia stata già condotta da un'altra autorità competente, con indicazione dell'identità di detta autorità, la data e le prove degli esiti della valutazione nonché, ove richiesto, il consenso del soggetto, ove necessario, per la

richiesta delle informazioni e trattamento e uso di queste ultime per la valutazione dell'idoneità;

- e. eventuale esistenza di precedenti valutazioni sul soggetto svolte da un'autorità di altro settore non finanziario (con l'indicazione della denominazione dell'autorità e delle prove dell'esito della valutazione).

5. Interessi finanziari e non finanziari

5.1 Tutti gli interessi finanziari e non finanziari che potrebbero generare potenziali conflitti di interesse, dovrebbero essere segnalati, ivi compreso e a titolo esemplificativo:

- a. descrizione di eventuali interessi di natura finanziaria (ad esempio prestiti, partecipazioni) e non finanziaria o di relazioni (ad esempio, relazioni strette quali un coniuge, un partner registrato, un coabitante, un figlio, un genitore o una relazione di altra natura che porta la persona a condividere l'alloggio), tra il soggetto e i propri parenti stretti (o qualsiasi società con cui l'individuo sia strettamente collegato) e l'ente, la relativa impresa madre e filiazioni, o qualsiasi soggetto che detenga una partecipazione qualificata nell'ente, ivi compresi i membri di tali enti o i titolari che rivestono un ruolo chiave;
- b. indipendentemente dal fatto che il soggetto svolga un'attività commerciale o abbia rapporti commerciali (o ne abbia avuti negli ultimi due anni), con uno degli enti o dei soggetti di cui sopra o è coinvolto in un procedimento giudiziario con tali enti o soggetti;
- c. se l'individuo e i suoi parenti stretti hanno o meno interessi concorrenti con l'ente, con la relativa impresa madre e filiazioni;
- d. se l'individuo è stato proposto o meno per conto di un azionista significativo;
- e. obblighi di natura finanziaria nei confronti dell'ente, della relativa impresa madre e filiazioni (ad esclusione di mutui ipotecari negoziati in maniera autonoma); e
- f. posizioni di influenza politica (a livello nazionale o locale) detenute negli ultimi due anni.

5.2 Nel caso di individuazione di un conflitto di interesse sostanziale, l'ente dovrebbe fornire una dichiarazione su come il conflitto sia stato mitigato o risolto in modo soddisfacente, incluso un riferimento alle parti rilevanti della politica del conflitto di interesse dell'ente o qualsiasi gestione del conflitto ad hoc o accordi di mitigazione.

6. Impegno in termini di tempo

6.1 È necessario fornire tutti i dati necessari e pertinenti che dimostrino che il soggetto dispone di tempo sufficiente per impegnarsi ai fini del mandato, tra cui:

- a. informazioni sui tempi minimi che saranno dedicati allo svolgimento delle funzioni della persona nell'ente (previsioni annuali e mensili);

- b. un elenco dei mandati prevalentemente commerciali detenuti dall'individuo, anche se si applicano le regole di conteggio privilegiate²⁵ di cui all'articolo 91, paragrafo 4, del CRD IV;
- c. laddove le regole di conteggio privilegiate siano di applicazione, una spiegazione di eventuali sinergie tra le società;
- d. un elenco di mandati che perseguono attività di carattere prevalentemente non commerciale o che sono istituiti ai soli fini di gestire gli interessi economici del soggetto;
- e. la dimensione delle società o delle organizzazioni in cui detti mandati sono detenuti, compreso, ad esempio, le attività totali, se la società è quotata o meno e il numero di dipendenti;
- f. un elenco di eventuali responsabilità supplementari associate a tali mandati (come la presidenza di un comitato);
- g. il tempo stimato in giorni all'anno dedicato a ciascun mandato; e
- h. il numero di riunioni annuali dedicate a ciascun mandato.

7. Conoscenza, competenze ed esperienza complessive

7.1 L'ente dovrebbe fornire un elenco dei nomi dei membri dell'organo di gestione e dei rispettivi ruoli e funzioni in breve.

7.2 L'ente dovrebbe fornire una dichiarazione relativa alla propria valutazione generale dell'idoneità complessiva dell'organo di gestione nell'insieme, inclusa una dichiarazione su come collocare il soggetto nell'idoneità complessiva dell'organo di gestione (ovverosia a seguito di una valutazione usando la matrice di idoneità di cui all'allegato I o un altro metodo scelto dall'ente o richiesto dall'autorità competente pertinente). Ciò dovrebbe includere l'individuazione di eventuali lacune o debolezze e le misure imposte per affrontarle.

8. Qualsiasi informazione pertinente di altra natura dovrebbe essere presentata in quanto parte della domanda.

²⁵ È qui che l'individuo si avvale della facoltà di ricoprire diversi mandati, che sono parte del medesimo gruppo, o all'interno di imprese in cui l'ente detiene una partecipazione qualificata o presso enti parte dei medesimi sistemi di tutela istituzionale.