

Commerciale

REQUISITI DEGLI AMMINISTRATORI

I criteri di idoneità dei board bancari alla luce delle nuove disposizioni BCE, EBA ed ESMA

martedì 06 giugno 2017

di **Galmarini Sabrina** Avvocato in Milano, Partner Studio La Scala, Responsabile dipartimento Regulatory e Compliance

Sono attese a breve le nuove norme in materia di criteri di idoneità degli amministratori e, più in generale, degli organi di supervisione strategica e gestione, poste in consultazione da EBA ed ESMA a fine 2016. Esse mirano ad innalzare i requisiti di conoscenza, competenza ed esperienza e a rendere più analitico e strutturato il relativo processo di valutazione. Al contempo la BCE ha recentemente pubblicato la guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità degli esponenti bancari.

Dal 2010, dopo lo scoppio della crisi, le Autorità di vigilanza hanno via via introdotto una serie di norme aventi l'obiettivo di rafforzare competenze e professionalità in seno ai Consigli di Amministrazione delle banche.

Il 15 maggio 2017 la **Banca Centrale Europea** (BCE) ha pubblicato la "**Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità**", che illustra come l'Autorità bancaria europea intende assicurare la coerenza nell'applicazione dei criteri in materia di verifiche dei requisiti di professionalità e onorabilità, nell'intento di stabilire prassi comuni di vigilanza per la valutazione dell'esperienza, delle competenze e dell'adeguata levatura degli esponenti aziendali nominati all'interno degli organi di amministrazione, ad esempio in qualità di amministratori delegati o componenti non esecutivi. La Guida, inoltre, accresce la trasparenza dei criteri di valutazione, delle prassi e dei processi di vigilanza in uso presso la Vigilanza bancaria della BCE.

Nel condurre le verifiche dei **requisiti di professionalità e onorabilità**, la Vigilanza bancaria della BCE applica il pertinente diritto dell'Unione europea e la legislazione nazionale di recepimento dei 19 paesi dell'area dell'euro. Nei casi in cui il diritto dell'UE lascia discrezionalità agli Stati membri nel determinare le modalità di recepimento, possono permanere differenze a livello nazionale.

Pur rispettando tali differenze, la Guida si propone di armonizzare le prassi di vigilanza adottate ai fini delle verifiche dei requisiti di professionalità e onorabilità.

Nella fase di stesura della Guida e durante il processo di consultazione la BCE ha operato in stretto raccordo con l'Autorità Bancaria Europea (**European Banking Authority - EBA**).

Il testo è pertanto in linea con il "**Progetto di orientamenti sulla valutazione dell'idoneità dei componenti dell'organo di amministrazione e del personale che riveste ruoli chiave**" predisposto dall'Autorità Europea degli Strumenti Finanziari e dei Mercati (**European Securities and Markets Authority - ESMA**) e dall'EBA e sottoposto a consultazione pubblica il 28 ottobre 2016, fino al 28 gennaio 2017, ottemperando ai principi della CRD IV (Direttiva 2013/36/UE).

L'intervento di EBA ed ESMA ha l'obiettivo di innalzare i requisiti di idoneità degli amministratori e a rendere più analitico, strutturato, oggettivo e uniforme il relativo processo di valutazione. A tal fine, esso disciplina quattro principali aspetti:

a) i requisiti e i criteri per la valutazione, a livello individuale e collettivo, di conoscenze,

competenze ed esperienze dei membri degli organi e dei relativi profili di reputazione, onestà, integrità e indipendenza di giudizio;

b) i parametri per la determinazione dell'impegno di tempo garantito dai singoli per lo svolgimento del proprio ruolo e per il calcolo del numero di incarichi ricoperti ai fini del rispetto dei parametri stabiliti dalla CRD IV;

c) i processi volti a garantire un adeguato profilo di diversità in seno agli organi, da utilizzare ai fini della selezione dei relativi componenti;

d) le politiche di *induction* e formazione volte ad assicurare il raggiungimento e il mantenimento nel tempo delle competenze necessarie per l'efficace governo e controllo del *business* e dei rischi connessi.

Impegno

Il consigliere di amministrazione "ideale" si caratterizza - secondo EBA ed ESMA - innanzitutto per essere grado di dedicare tempo sufficiente all'espletamento del proprio incarico, considerando anche l'impegno necessario per comprendere la natura dell'attività svolta dall'intermediario, i rischi ad essa connessi e le relative implicazioni per il business e per la strategia aziendale. Tale impegno può risultare più gravoso in particolari momenti della vita aziendale, quali acquisizioni, situazioni di crisi, operazioni straordinarie in generale.

Limite al numero di incarichi

In aggiunta ed in continuità con tale previsione, l'amministratore deve rispettare i limiti al cumulo di incarichi stabiliti dalla CRD IV, potendo ricoprire, contemporaneamente, soltanto una delle seguenti combinazioni di incarichi di amministratore: (a) un incarico di amministratore esecutivo con due incarichi di amministratore non esecutivo; (b) quattro incarichi di amministratore non esecutivo, con la precisazione che sono considerati come un unico incarico di amministratore: (1) gli incarichi di amministratore esecutivo o non esecutivo ricoperti nell'ambito dello stesso gruppo; (2) gli incarichi di amministratore esecutivo o non esecutivo ricoperti nell'ambito di: (i) enti che siano membri dello stesso sistema di tutela istituzionale ove siano rispettate determinate condizioni (ii) imprese (comprese le entità non finanziarie) in cui l'ente detenga una partecipazione qualificata.

Conoscenze, competenze ed esperienza adeguate

Il consigliere di amministrazione deve (i) avere una comprensione del *business* e dei rischi in linea con il processo evolutivo del contesto e dell'azienda e coerente con il proprio livello di responsabilità in seno all'organo, (ii) essere consapevole del modello di *governance*, del proprio ruolo e delle relative responsabilità, (iii) essere in grado di contribuire alla creazione e alla diffusione di un modello culturale, di valori e di comportamenti appropriati a livello di consiglio e di società.

L'amministratore deve avere maturato una sufficiente esperienza teorica (corso di studi) e pratica (precedenti incarichi) con riguardo ai mercati finanziari, alla regolamentazione di settore, alla pianificazione strategica, alla esecuzione del business plan, al risk management, alla strutturazione della governance aziendale, all'analisi e monitoraggio delle informazioni finanziarie.

I membri dell'organo con funzione di gestione (ed in generale gli esecutivi) devono avere maturato tali esperienze in posizioni manageriali o in ruoli professionali ricoperti per un periodo non breve, che la BCE - nella Guida - quantifica in 10 (dieci) anni per l'Amministratore Delegato e 5 (cinque) anni per gli altri esecutivi.

Coloro che sono investiti della funzione di supervisione strategica devono essere in grado di sostenere un dibattito critico nei confronti degli esecutivi e di monitorarne efficacemente le decisioni e le attività. Essi possono aver maturato un adeguato livello di competenza ed esperienza in ambito accademico, o in ruoli amministrativi, ovvero esercitando attività di controllo e supervisione in altre imprese finanziarie e non finanziarie. La BCE nella Guida ipotizza 10 (dieci) anni per il Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e 3 (tre) anni per gli altri.

Soft skill

Ma, oltre a competenze di natura tecnica, i consiglieri si devono distinguere anche in termini di

soft skill, certamente difficili da apprezzare e verificare.

Tra il lungo elenco di cui all'Allegato 2, segnaliamo: autenticità, proprietà di linguaggio, capacità decisionale, di comunicazione e di valutazione, *leadership*, lealtà, attenzione al contesto esterno e alle attese degli stakeholder, capacità negoziale, di persuasione, di lavoro in team, visione strategica, resistenza allo stress, senso di responsabilità, capacità di presiedere e gestire riunioni.

Adeguatezza dell'organo nella sua collegialità

Il Consiglio di Amministrazione deve essere in grado, nella sua collegialità, di assumere decisioni appropriate in ragione del business model, dell'appetito al rischio, delle strategie e dei mercati in cui l'intermediario opera.

La composizione del Consiglio di Amministrazione deve riflettere le conoscenze, competenze ed esperienze necessarie per fare fronte alle proprie responsabilità: tra cui business e rischi connessi, attività tipiche della banca, mercati finanziari e dei capitali, solvibilità e modelli di gestione, financial accounting e reporting. Risk management, compliance e internal audit, information technology e security, mercati locali, regionale e globali, regolamentazione, competenze ed esperienze di management, pianificazione strategica, gestione dei gruppi di dimensioni nazionali o internazionali e relativi rischi.

L'organo con funzione di supervisione strategica deve essere nella sua collegialità essere in grado di confrontarsi effettivamente e monitorare le decisioni assunte dall'organo con funzione di gestione.

Reputazione, onestà e integrità

L'amministratore ideale deve godere di buona reputazione, essere integro e onesto, senza che vi siano dubbi o ragioni in grado di minare la sua onorabilità.

Nella consapevolezza delle diversità del diritto penale e amministrativo in vigore nei diversi ordinamenti e senza pregiudizio della presunzione di innocenza e degli altri diritti fondamentali, EBA ed ESMA considerano - tra gli altre - astrattamente rilevanti: (a) i procedimenti penali inerenti (i) la violazione di norme relative al settore bancario, finanziario, assicurativo, del mercato degli strumenti finanziari, degli strumenti di pagamento, all'antiriciclaggio, alla corruzione, alla manipolazione del mercato, all'insider trading o all'usura; (ii) frodi o crimini finanziari; (iii) reati fiscali; (iv) reati di bancarotta, insolvenza, etc.; (b) altri provvedimenti - presenti o passati - intrapresi da autorità di vigilanza o ordini professionali per la violazione di norme del settore bancario, finanziario, assicurativo o dei mercati.

Indipendenza di giudizio

L'amministratore deve (i) dimostrare coraggio, convinzione e forza nell'affermare le proprie posizioni e nello sfidare quelle degli altri membri, (ii) approfondire e porre domande opportune, (iii) essere privo di conflitti di interesse o trasparente nel manifestarli.

Possono generare conflitti di interesse: (a) relazioni personali, professionali o economiche con i detentori di partecipazioni "significative", con le società ad essi collegate o con le relative filiali; (b) relazioni personali, professionali o economiche con gli stakeholders; (c) posizioni presenti o passate detenute; (d) relazioni personali, professionali o economiche con gli amministratori della banca, anche delle società ricomprese nel medesimo perimetro di consolidamento per fini prudenziali; (e) altri interessi economici; (f) influenze o relazioni politiche; etc.

Addestramento e formazione

Gli intermediari destinatari delle Linee Guida devono definire una *policy* in materia di addestramento e formazione dei componenti degli organi di amministrazione al fine di assicurare che raggiungano i requisiti per ricoprire il ruolo per il quale sono stati nominati.

Diversity

Tutti gli intermediari destinatari delle Linee Guida devono definire una *policy* in materia di *diversity* - per tale intendendosi la formazione e il *background* professionale, il genere, l'età e la provenienza geografica nel caso di istituzioni attive a livello internazionale - dei propri organi aziendali, che specifichi - almeno per le istituzioni rilevanti - un target quantitativo di presenza del genere meno rappresentato da raggiungere in un periodo predeterminato.

Questa *policy* deve garantire la presenza di una adeguata varietà di profili, competenze e punti di vista, volta a facilitare la formulazione di opinioni indipendenti e la qualità del processo decisionale collegiale.

Il processo di valutazione

Principio fondamentale affermato da EBA ed ESMA (oltre che dalla BCE) è che la responsabilità di valutare il possesso e la permanenza dei requisiti spetta al Consiglio di Amministrazione, limitandosi le Autorità a verificare – per esigenze di vigilanza - il corretto funzionamento e l'efficacia ultima del processo.

Il processo prevede un elevato coinvolgimento di quest'ultimo e, ove costituito, del Comitato Nomine, nella formulazione di orientamenti agli azionisti in merito ai requisiti di composizione quali-quantitativa degli organi.

Il compito di dimostrare il possesso dei requisiti individuali spetta in prima istanza ai singoli candidati, cui è richiesto di presentare una lunga serie di evidenze e di documenti – integrati dalle valutazioni a cura della società – elencati nell'Allegato 3 delle Linee Guida.

Le informazioni fornite dal singolo tramite documentazione o autocertificazione devono essere oggetto di riscontri e approfondimenti da parte della società, chiamata a validare per quanto possibile la correttezza delle informazioni ricevute.

Non è facile tuttavia definire, in concreto, quale debba essere il grado di approfondimento necessario a far ritenere “congrua” l'attività di verifica del possesso dei requisiti, così da sollevare il Consiglio da responsabilità nel caso in cui uno o più di essi dovesse risultare non confermato. L'organo amministrativo non dispone, infatti, di strumenti di indagine che permettano di effettuare accertamenti invasivi e, pertanto, per acquisire le informazioni in base alle quali svolgere la verifica, non può fare a meno della collaborazione dell'interessato.

Se quindi è indubbio che il Consiglio di Amministrazione debba dotarsi di una procedura strutturata per la verifica dei requisiti e non possa fare esclusivo affidamento sulle auto-certificazioni e sulle dichiarazioni dei singoli, è altresì vero che la natura delle analisi imposte dalle Linee Guida pone particolari problemi tecnici e operativi, non del tutto superabili – se non con costi rilevanti – alla luce della natura e dei meccanismi di funzionamento degli organi sociali.

La valutazione dei singoli requisiti di idoneità

Senza entrare nel merito dei singoli criteri di valutazione proposti dalle Linee Guida, si evidenziano alcuni aspetti centrali, destinati a modificare le modalità con cui dovrà essere condotta, in prospettiva, l'autovalutazione annuale degli organi aziendali.

“Onorabilità”. La sana gestione delle banche (e degli altri intermediari) presuppone certamente l'integrità e un elevato spessore morale degli amministratori che le governano. Le Linee Guida portano tuttavia tale principio all'estremo, proponendo un processo di valutazione analitico anche dei procedimenti in corso, che si scontra con i principi della “presunzione di innocenza” e dello Stato di diritto propri di alcune giurisdizioni, tra cui quella italiana.

“Professionalità e competenza”. Il processo appare complesso sul piano operativo. Il livello di dettaglio è molto elevato, i criteri di proporzionalità ancora troppo indeterminati, alcuni principi di fondo troppo vaghi. Il documento in consultazione include addirittura una serie di tabelle *excel* per la rilevazione, e la puntuale valutazione, delle singole conoscenze e competenze individuali. La stessa valutazione delle *soft skill* richiederebbe metodi specifici ai quali non siamo abituati e che richiederebbe competenze assolutamente nuove (se non il supporto di consulenti).

“Indipendenza di giudizio e impegno”. Le Linee Guida cercano di rendere il più possibile oggettivo il processo di valutazione, fornendo lunghi elenchi di potenziali situazioni di conflitto di interessi e analitiche modalità di calcolo e di pesatura del numero di incarichi. Sul piano dell'indipendenza, le Linee Guida citano temi strutturali, legati alla presenza di un numero sufficiente di amministratori indipendenti nell'organo con funzione di supervisione strategica, a garanzia della qualità del dibattito e dell'obiettività delle posizioni espresse. I singoli membri devono essere capaci di dimostrare quella autonomia di giudizio necessaria per valutare, sfidare e controllare efficacemente le decisioni manageriali. EBA ed ESMA non specificano però come tale attitudine personale debba essere verificata, se non facendo riferimento a

potenziali conflitti di interesse in capo ai singoli.

“Conteggio del numero di incarichi”. I documenti di EBA, ESMA e BCE si completano e integrano a vicenda, determinando un meccanismo per certi versi complesso e non sempre condivisibile in termini di proporzionalità tra numeri e impegno effettivo dei mandati ricoperti, ma pur sempre volto a rendere il più possibile oggettivo il procedimento di verifica.

Copyright © - Riproduzione riservata



Copyright Wolters Kluwer Italia
Riproduzione riservata