

Risk Management e Banche

a.a. 2023-2024

Pierluigi Martino

Email: pierluigi.martino@unipi.it

Corporate Governance e crisi 2007-2008

“Corporate governance of financial institutions is one of the most important failures of the present crisis”. (EC, de Larosiere Report, 2009)

I principali fallimenti nella governance aziendale (Kirkpatrick, 2009):

- **Gestione interna del rischio:** in molti casi, le pratiche di monitoraggio e gestione del rischio all'interno delle istituzioni finanziarie hanno fallito in modo drammatico durante la crisi.
- **Supervisione del consiglio di amministrazione:** il consiglio ha approvato la strategia, ma poi non ha adeguatamente monitorato la sua implementazione.
- **Sistemi di remunerazione:** livelli eccessivi di remunerazione che hanno indotto un'eccessiva assunzione di rischi e incoraggiato il raggiungimento di elevate performance nel breve termine a discapito delle prestazioni a lungo termine.

Riforme di Corporate Governance

*Valutazione
del board*

*Sistemi di
remunerazione
del TMT*

Corporate Governance in Banca: The *EU Regulation on Fit and Proper*

Il consiglio di amministrazione

- 19. *Conformemente all'articolo 88, paragrafo 1, della direttiva 2013/36/UE, l'organo di gestione deve avere la definitiva e generale responsabilità dell'ente e definisce, sorveglia e risponde dell'attuazione dei dispositivi di governance all'interno dell'ente che garantiscono una gestione efficace e prudente dello stesso.*
- 20. *I compiti dell'organo di gestione dovrebbero essere definiti con chiarezza, operando una distinzione tra i compiti della funzione di gestione (esecutiva) e quelli della funzione di supervisione strategica (non esecutiva).*
 - 29. L'organo di gestione nella sua **funzione di gestione** dovrebbe essere responsabile dell'attuazione delle strategie stabilite dall'organo di gestione e discutere regolarmente dell'attuazione e dell'idoneità di tali strategie con l'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica. L'attuazione operativa può essere di competenza della dirigenza dell'ente.
 - 32. Il ruolo dei membri dell'organo di gestione nella sua **funzione di supervisione strategica** dovrebbe includere il monitoraggio e una contestazione costruttiva della strategia dell'ente.

Il consiglio di amministrazione

L'organo di gestione nella sua funzione di supervisione dovrebbe:

- a. sorvegliare e monitorare il processo decisionale e le azioni dell'organo di gestione nella sua funzione di gestione, nonché provvedere a una sorveglianza efficace dello stesso, inclusi il monitoraggio e l'analisi del suo rendimento individuale e collettivo e dell'attuazione della strategia e degli obiettivi dell'ente;
- b. contestare in modo costruttivo e rivedere in modo critico le proposte e le informazioni fornite dai membri dell'organo di gestione nella sua funzione di gestione, nonché le sue decisioni;
- c. tenendo conto del principio di proporzionalità di cui al titolo I, adempiere adeguatamente ai compiti e al ruolo del comitato dei rischi, del comitato per le remunerazioni e del comitato per le nomine, laddove tali comitati non siano stati istituiti;
- d. garantire e valutare periodicamente l'efficacia del quadro di governance interna dell'ente e adottare le misure appropriate per far fronte a eventuali carenze individuate;
- e. sorvegliare e monitorare la coerente attuazione degli obiettivi strategici, della struttura organizzativa e della strategia in materia di rischio dell'ente, la sua propensione al rischio e il quadro di gestione dei rischi, nonché di altre politiche (ad es. la politica di remunerazione) e del quadro per l'informativa;**
- f. monitorare la coerente attuazione della cultura del rischio dell'ente;
- g. sorvegliare l'attuazione e la tenuta di un codice di condotta o equivalente e di politiche efficaci per individuare, gestire e mitigare conflitti di interesse reali o potenziali;
- h. sorvegliare l'integrità delle informazioni e delle relazioni finanziarie e il quadro di controllo interno, incluso un solido ed efficace quadro di gestione dei rischi;
- i. garantire che i responsabili delle funzioni di controllo interno siano in grado di agire in modo indipendente e che, a prescindere dalla responsabilità di informare altri organi interni, linee o unità di business, possano sollevare problematiche e avvertire direttamente l'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica, laddove necessario, nel caso in cui evoluzioni sfavorevoli del rischio si ripercuotano o possano ripercuotersi sull'ente;
- j. monitorare l'attuazione del piano di audit interno, dopo il previo coinvolgimento del comitato dei rischi e del comitato per il controllo interno e per la revisione contabile, laddove tali comitati siano istituiti.

Valutazione del Board: perché?

Secondo Banca d'Italia, ci sono diversi fattori nelle strutture di governance di una banca che limitano l'efficacia del consiglio di amministrazione e che, in più di un caso, hanno causato situazioni di fallimento:

1. Competenze inadeguate e non diversificate dei membri del consiglio di amministrazione.
2. La limitata rotazione, anche generazionale, degli esponenti.
3. La mancanza di dialettica interna e l'assenza di effettivi contrappesi alle figure di vertice.
4. L'alto numero di membri.
5. La frequente presenza di conflitti di interesse, che non corrisponde all'attivazione di efficaci processi interni di prevenzione e gestione.

Fit and Proper: the EU regulation

- **European Banking Authority (EBA)** Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders (2012).
- **Joint European Securities and Markets Authority (ESMA) and EBA** Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders under Directive 2013/36/EU and Directive 2014/65/EU (2017).
- **Joint ESMA and EBA** Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders under Directive 2013/36/EU and Directive 2014/65/EU (2021)
- **European Central Bank (ECB)** Guide to fit and proper assessments Updated in May 2018 in line with the joint ESMA and EBA Guidelines on suitability
- **European Central Bank (ECB)** Guide to fit and proper assessments Updated in December 2021 in line with the 2021 joint ESMA and EBA Guidelines

Fit and proper: quando?

Par 22. *Gli enti dovrebbero avere la principale responsabilità di 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 valutare nuovamente 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, anche:

- 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 ente (8); La valutazione dovrebbe essere limitata ai membri di nuova nomina;*
- 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 la 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 26 e 27.

Fit and proper: come?

Par 24. *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 le loro funzioni;

c. sono in grado di agire con onestà, integrità e indipendenza di spirito per valutare e contestare efficacemente le decisioni dell'organo di gestione con funzione di gestione e le altre decisioni di gestione pertinenti, se necessario, e per sorvegliare e monitorare efficacemente le procedure decisionali;

d. sono in grado di dedicare 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.

Fit and proper: come?

Le Linee guida prevedono dunque la valutazione dell'adeguatezza dei membri del consiglio basandosi sugli elementi seguenti:

- Grado di impegno;
- Conoscenza, competenze ed esperienza, sia individuali che collettive;
- Reputazione, onestà, integrità e indipendenza mentale;
- Diversità nella composizione del consiglio.

Fit and proper: the EU regulation

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

Par 39. 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.

41. 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 ricoperti simultaneamente dal membro, considerando le possibili sinergie laddove siano ricoperti 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 ricopre 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 necessari 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 ricoperti contemporaneamente dal membro;

Fit and proper: the EU regulation

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

Par 39. 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.

41. Nel valutare l'impegno sufficiente in termini di tempo di un membro, gli enti dovrebbero tener conto almeno di quanto segue:

- 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, compresi ruoli specifici quali amministratore delegato, 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;
- k. parametri pertinenti a disposizione relativi all'impegno in termini tempo, compreso il parametro fornito dall'ABE (10).

Fit and proper: the EU regulation

6. Conoscenze, competenze ed esperienze adeguate

56. 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 collettiva congiuntamente agli altri membri dell'organo di gestione.

57. I membri dell'organo di gestione dovrebbero avere una comprensione chiara dei dispositivi di governance dell'ente, del proprio ruolo e delle responsabilità e, ove applicabile, 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'ente (11).

Fit and proper: the EU regulation

6. Conoscenze, competenze ed esperienze adeguate

A tal 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. le conoscenze e le competenze acquisite attraverso l'istruzione, la formazione e la pratica;
- c. l'esperienza pratica e professionale acquisita in posizioni ricoperte in precedenza;
- d. le conoscenze e le competenze acquisite e dimostrate dalla condotta professionale del membro dell'organo di gestione.

Fit and proper: the EU regulation

6. Conoscenze, competenze ed esperienze adeguate

63. Nel valutare le conoscenze, le competenze e l'esperienza di un membro dell'organo di gestione, si dovrebbe tenere conto dell'esperienza teorica e pratica in merito a quanto segue:

- a. mercati bancari e finanziari;
- b. obblighi giuridici e quadro normativo;
- c. programmazione strategica, comprensione degli indirizzi strategici aziendali o del piano aziendale di un ente creditizio e loro conseguimento;
- d. gestione del rischio (individuazione, valutazione, monitoraggio, controllo e attenuazione dei principali tipi di rischio di un ente, **compresi i rischi ambientali, sociali e di governance e i fattori di rischio**);
- 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;
- g. interpretazione dei dati finanziari di un ente creditizio, identificazione degli aspetti chiave sulla base di tali dati e controlli e misure adeguati.

Fit and proper: the EU regulation

8. Reputazione, onestà e integrità

72. Si dovrebbe ritenere che un membro dell'organo di gestione goda 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 73 a 77. 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. Fatta salva la presunzione di innocenza applicabile nei procedimenti penali e altri diritti fondamentali, è necessario tenere conto almeno dei seguenti fattori nella valutazione della reputazione, dell'onestà e dell'integrità:

a. condanne o procedimenti per reati penali in corso, in particolare:

- I. reati ai sensi delle leggi che disciplinano le attività bancarie, finanziarie, mobiliari, assicurative o riguardanti i mercati finanziari o gli strumenti finanziari o di pagamento, comprese le leggi sul riciclaggio e sul finanziamento del terrorismo o qualsiasi reato connesso al riciclaggio di cui alla direttiva (UE) 2015/849, la corruzione, la manipolazione del mercato o l'abuso di informazioni privilegiate e l'usura;
- ii. reati di corruzione, frodi o altri reati finanziari;
- iii. reati fiscali, commessi direttamente o indirettamente, anche attraverso sistemi di arbitraggio dei dividendi illegali o vietati;
- iv. altri reati previsti dalla legislazione riguardanti imprese, fallimento, insolvenza o tutela dei consumatori;

b. altre conclusioni e misure presenti o passate pertinenti adottate da un organismo professionale o di regolamentazione per inadempienza di eventuali disposizioni pertinenti disciplinanti le attività bancarie, finanziarie, in materia di titoli o assicurative o qualsiasi altro aspetto di cui alla precedente lettera a).

Fit and proper: the EU regulation

8. Reputazione, onestà e integrità

76. 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, laddove 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;
- d. senza pregiudizio per la presunzione di innocenza, cause civili, procedimenti amministrativi o penali, grandi investimenti o esposizioni e prestiti assunti, nella misura in cui possano 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.

Fit and proper: the EU regulation

9. Indipendenza di spirito e membri indipendenti

78. Nel valutare l'indipendenza dei membri gli enti dovrebbero operare un distinguo tra la nozione di «indipendenza di spirito», 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 pertinente con funzione di supervisione strategica. I criteri per la valutazione dell'«indipendenza di spirito» sono indicati nella sezione 9.2 e quelli per la valutazione dell'«indipendenza» nella sezione 9.3

79. Agire con «**indipendenza di spirito**» 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 sia ritenuto «indipendente» o meno, in conformità alla sezione 9.3. Tutti i membri dell'organo di gestione dovrebbero impegnarsi attivamente nell'espletamento dei loro compiti e dovrebbero essere in grado di adottare decisioni e giudizi ragionevoli, oggettivi e indipendenti nell'esercizio delle proprie funzioni e responsabilità.

80. «**Essere indipendenti**» significa che un membro dell'organo di gestione con funzione di supervisione strategica non vanta relazioni o legami attuali o recenti, di qualsivoglia natura, con l'ente pertinente o con la rispettiva amministrazione suscettibili di influenzare il giudizio oggettivo ed equilibrato del membro e di ridurre la capacità di adottare decisioni in maniera indipendente. Il fatto che un membro è considerato «indipendente» non significa che il membro dell'organo di gestione debba essere automaticamente considerato «indipendente di spirito», giacché il membro potrebbe non disporre delle competenze comportamentali richieste.

Fit and proper: the EU regulation

9. Indipendenza di spirito e membri indipendenti

81. Nel valutare **l'indipendenza di spirito** di cui al paragrafo 79, 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;
- iii. essere in grado di resistere alla «mentalità di gruppo»;

b. conflitti di interesse che ne ostacolerebbero la capacità di svolgere i compiti in maniera indipendente e oggettiva.

Fit and proper: the EU regulation

9. Indipendenza di spirito e membri indipendenti

83. 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'ente ⁽¹⁴⁾, e valutarne la rilevanza. Dovrebbero essere considerate almeno le seguenti situazioni che potrebbero generare conflitti di interesse effettivi o potenziali:

- 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. rapporti personali o professionali con i proprietari di partecipazioni qualificate nell'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);
- 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.

Fit and proper: the EU regulation

9. Indipendenza di spirito e membri indipendenti

89. Fermo restando il paragrafo 91, nelle seguenti situazioni si presume che un membro dell'organo di gestione di un ente pertinente con funzione di supervisione strategica sia **considerato come non «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 cinque anni precedenti;

b. il membro è un azionista di controllo dell'ente pertinente, definito con riferimento ai casi di cui all'articolo 22, paragrafo 1, della direttiva 2013/34/UE o rappresenta l'interesse di un azionista di controllo, anche laddove il proprietario sia uno Stato membro o un altro organismo pubblico;

c. il membro ha un rapporto finanziario o di affari significativo con l'ente pertinente;

d. il membro è dipendente di o è associato in altro modo a un azionista di controllo dell'ente pertinente;

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 supervisione strategica 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 pertinente o di un'altra entità nel proprio ambito di consolidamento prudenziale, rispondendo direttamente solo all'organo di gestione, e non è trascorso un periodo di almeno tre anni tra il termine di tale impiego e l'incarico presso l'organo di gestione;

g. il membro, per un periodo di tre anni, è stato un capo di un consulente professionale significativo, un revisore dei conti esterno o un consulente significativo dell'ente pertinente 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 pertinente o di un'altra entità nell'ambito del consolidamento prudenziale o ha avuto un rapporto d'affari di altra natura significativo o è un alto funzionario di o è altrimenti associato, direttamente o indirettamente, a un prestatore, cliente o entità commerciali 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 c), compensi significativi o altri benefici dall'ente pertinente 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;

k. il membro è un familiare stretto di un membro dell'organo di gestione con funzione di gestione dell'ente pertinente o di un'altra entità nell'ambito del consolidamento prudenziale o un soggetto in una situazione di cui alle lettere da a) a h).

Fit and proper: the EU regulation

Titolo V. Diversità in seno all'organo di gestione

102. A norma dell'articolo 91, paragrafo 10, della direttiva 2013/36/UE, tutti gli enti dovrebbero avere 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'assunzione dei membri dell'organo di gestione per acquisire svariate opinioni ed esperienze e per agevolare opinioni indipendenti e procedure decisionali solide in seno all'organo di gestione. Gli enti dovrebbero mirare a un'adeguata rappresentanza di tutti i generi in seno all'organo di gestione e garantire che il principio delle pari opportunità sia rispettato nella selezione dei membri dell'organo di gestione. Avere rappresentanti dei dipendenti, ove richiesto dal diritto nazionale, del solo genere sottorappresentato non è sufficiente a garantire che l'organo di gestione disponga di un adeguato equilibrio di genere.

103. 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 CRD significativi dovrebbe prevedere un obiettivo quantitativo per la rappresentazione del genere sottorappresentato in seno all'organo di gestione. Gli enti CRD significativi dovrebbero quantificare la partecipazione mirata del genere sottorappresentato e precisare un lasso di tempo adeguato entro cui conseguire l'obiettivo e le modalità di tale conseguimento. L'obiettivo dovrebbe essere definito per l'organo di gestione collettivamente, ma può essere suddiviso tra le funzioni di gestione e di supervisione strategica laddove esista un organo di gestione sufficientemente ampio. In tutti gli altri enti, in particolare per un organo di gestione con meno di cinque membri, l'obiettivo può essere espresso in termini qualitativi.

Fit and proper: the EU regulation

134. *Salvo diversa indicazione negli orientamenti, l'organo di gestione con funzione di supervisione strategica o, se istituito, il comitato per le nomine dovrebbe assicurare che le valutazioni dell'idoneità collettiva o individuale dei membri dell'organo di gestione siano svolte prima della nomina effettiva. Possono collaborare con altri comitati (ad es. il comitato dei rischi o il comitato per il controllo interno e per la revisione contabile) e con le funzioni interne (ad es. risorse umane, affari giuridici o controllo). L'organo di gestione con funzione di supervisione strategica dovrebbe assolvere la responsabilità di definire le valutazioni dell'idoneità finali.*

146. *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, l'integrità e l'onestà della persona valutata, compresa la valutazione se vi siano ragionevoli motivi per sospettare che sia attualmente o sia stato commesso o tentato riciclaggio e finanziamento del terrorismo o che il relativo rischio possa essere maggiore;*
- c. valutare l'indipendenza di spirito della persona valutata;*
- d. richiedere alla persona valutata di verificare l'accuratezza delle informazioni fornite e di presentare la prova delle informazioni, ove necessario;*
- e. richiedere alla persona valutata di dichiarare eventuali conflitti di interesse reali e potenziali;*
- f. convalidare, nella misura del possibile, la correttezza delle informazioni fornite dalla persona valutata;*
- g. valutare nell'ambito dell'organo di gestione con funzione di supervisione strategica o, se istituito, del comitato per le nomine, gli esiti della valutazione;*
- h. eventualmente, adottare misure correttive per assicurare l'idoneità individuale dei membri dell'organo di gestione, conformemente alla sezione 22*

Fit and proper: the EU regulation

157. *L'esito della nuova valutazione, il motivo della nuova valutazione e qualsivoglia raccomandazione in merito alle carenze individuate dovrebbero essere documentati e trasmessi all'organo di gestione.*

158. *L'organo di gestione con funzione di supervisione strategica o, se istituito, il comitato per le nomine dovrebbe comunicare l'esito della valutazione dell'idoneità collettiva all'organo di gestione anche qualora non siano raccomandate modifiche alla composizione o altre misure. Le raccomandazioni possono comprendere, a titolo esemplificativo, la formazione, la modifica delle procedure e le misure per attenuare i conflitti di interesse, la nomina di membri aggiuntivi con competenza specifica e la sostituzione dei membri dell'organo di gestione.*

159. *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 supervisione strategica o, se istituito, dal comitato per le nomine e, in caso di mancata adozione di raccomandazioni, documentare le ragioni di fondo.*

