



BANCA CENTRALE EUROPEA

VIGILANZA BANCARIA

## Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità

BANKENTOEZICHT

Maggio 2017

BANKTILLSYN BANKU UZRAUDZĪBA

BANKŪ PRIEŽIŪRA NADZÓR BANKOWY

VIGILANZA BANCARIA

BANKFELÜGYELET

BANKING SUPERVISION

SUPERVISION BANCAIRE BANČNI NADZOR

MAOIRSEACHT AR BHAINCÉIREACHT NADZOR BANAKA

**BANKING SUPERVISION**

PANGANDUSJÄRELEVALVE

SUPERVISÃO BANCÁRIA

BANKOVNI DOHLED

БАНКОВ НАДЗОР

BANKTILLSYN

BANKENAUF SICHT

ΤΡΑΠΕΖΙΚΗ ΕΠΟΠΤΕΙΑ PANKKIVALVONTA

SUPRAVEGHERE BANCARĂ BANKOVÝ DOHLAD

SUPERVIŽJONI BANKARJA

SUPERVISIÓN BANCARIA

BANKING SUPERVISION

BANKENAUF SICHT

SUPERVISÃO BANCÁRIA

# Indice

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Prefazione</b>   | <b>3</b>  |
| <b>1 Ambito di applicazione delle verifiche dei requisiti di professionalità e onorabilità da parte della BCE</b> | <b>4</b>  |
| <b>2 Quadro giuridico</b>   | <b>5</b>  |
| 2.1 Regolamento sull'MVU e regolamento quadro sull'MVU  | 5         |
| 2.2 CRD IV e legislazione nazionale   | 5         |
| 2.3 Orientamenti dell'ABE   | 6         |
| 2.4 Politiche, prassi e processi dell'MVU   | 6         |
| <b>3 Principi</b>   | <b>7</b>  |
| Principio 1 - Responsabilità primaria degli enti creditizi  | 7         |
| Principio 2 - Controllo sull'accesso agli organi di amministrazione   | 7         |
| Principio 3 - Armonizzazione  | 8         |
| Principio 4 - Proporzionalità e valutazione caso per caso   | 8         |
| Principio 5 - Principi in materia di garanzie procedurali e correttezza   | 8         |
| Principio 6 - Interazioni con l'ordinaria attività di vigilanza   | 9         |
| <b>4 Criteri di valutazione</b>   | <b>10</b> |
| 4.1 Esperienza  | 10        |
| 4.2 Onorabilità   | 13        |
| 4.3 Conflitti di interesse e indipendenza di giudizio   | 15        |
| 4.4 Disponibilità di tempo  | 18        |
| 4.5 Idoneità complessiva  | 21        |
| <b>5 Audizioni</b>  | <b>23</b> |
| 5.1 Finalità  | 23        |
| 5.2 Ambito e tipologie  | 23        |
| 5.3 Procedura di audizione  | 24        |
| <b>6 Procedura di valutazione</b>   | <b>25</b> |

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| 6.1      | Le autorità nazionali competenti quale punto di contatto   | 25        |
| 6.2      | La BCE in quanto responsabile delle decisioni  | 25        |
| 6.3      | Nuove nomine   | 26        |
| 6.4      | Rinnovi, variazioni di carica o dimissioni   | 27        |
| 6.5      | Fatti nuovi  | 28        |
| 6.6      | Procedure relative al rilascio di autorizzazione all'attività bancaria e alle partecipazioni qualificate | 28        |
| <b>7</b> | <b>Decisione</b>   | <b>29</b> |
| 7.1      | Tipologia delle decisioni  | 29        |
| 7.2      | Decisioni positive   | 30        |
| 7.3      | Comunicazione della decisione e impugnazione   | 31        |
| <b>8</b> | <b>Rimozione dei membri dell'organo di amministrazione</b>   | <b>32</b> |
|          | <b>Siglaro e terminologia</b>  | <b>33</b> |

# Prefazione

L'organo di amministrazione di un ente creditizio deve essere idoneo ad assolvere le proprie responsabilità ed essere composto in modo tale da contribuire all'amministrazione efficace dell'ente e a un processo decisionale equilibrato. Questi aspetti non hanno un impatto solo sulla stabilità e sulla solidità dello stesso ente, ma anche sul settore bancario in generale, poiché rafforzano la fiducia dei cittadini in coloro che gestiscono il settore finanziario dell'area dell'euro.

Dal 4 novembre 2014 la Banca centrale europea (BCE) è competente per le decisioni in materia di verifica dell'idoneità di tutti i membri degli organi di amministrazione degli enti creditizi significativi sottoposti alla sua vigilanza diretta. La Guida alla vigilanza bancaria, pubblicata dalla BCE nel novembre 2014, accenna brevemente alle verifiche di idoneità. La finalità della presente guida è spiegare in maggior dettaglio le politiche, le prassi e i processi applicati dalla BCE nella valutazione dell'idoneità dei componenti degli organi di amministrazione degli enti creditizi significativi.

Le politiche, le prassi e i processi descritti in questa sede potrebbero necessitare di adeguamenti con il passare del tempo. Il documento è concepito come uno strumento pratico che sarà regolarmente aggiornato per tenere conto degli ultimi sviluppi e delle nuove esperienze acquisite sul campo.

La guida è tesa ad armonizzare l'applicazione dei criteri di valutazione in materia di verifiche dei requisiti di professionalità e onorabilità, al fine di pervenire a prassi di vigilanza comuni. Non costituisce, tuttavia, un documento giuridicamente vincolante e non può in alcun modo sostituire i requisiti normativi derivanti dal diritto dell'Unione europea (UE) applicabile o dalla legislazione nazionale vigente.

Per quanto possibile, la guida richiama la terminologia in uso nella CRD IV e negli orientamenti dell'ABE sull'idoneità degli esponenti aziendali e sull'organizzazione interna<sup>1</sup>. Il termine "organo di amministrazione", ad esempio, si riferisce a tutti gli organi che nei diversi modelli di governance esercitano le funzioni di supervisione strategica, di gestione o di controllo.

La presente guida non predilige nessuna struttura di governance in particolare e intende abbracciare tutti i modelli esistenti.

---

<sup>1</sup> Orientamenti ABE sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo gestorio e del personale che riveste ruoli chiave (EBA/GL/2012/06); progetto di orientamenti dell'Autorità europea degli strumenti finanziari e dei mercati (European Securities and Markets Authority, ESMA) e dell'ABE sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo gestorio e del personale che riveste ruoli chiave ai sensi della Direttiva 2013/36/UE e della Direttiva 2014/65/UE, recentemente in consultazione; e Orientamenti ABE sull'organizzazione interna (GL 44).

# 1 Ambito di applicazione delle verifiche dei requisiti di professionalità e onorabilità da parte della BCE

La presente guida si applica alle verifiche dei requisiti di professionalità e onorabilità dei componenti dell'organo di amministrazione, sia con funzione di gestione (membri esecutivi) sia con funzione di supervisione strategica e controllo (membri non esecutivi), di tutti i soggetti sottoposti alla vigilanza diretta della BCE (enti significativi), che siano enti creditizi o società di partecipazione finanziaria (mista)<sup>2</sup>, nonché agli enti meno significativi nel contesto di autorizzazioni all'attività bancaria o partecipazioni qualificate. In base all'articolo 6, paragrafo 4, del regolamento sull'MVU, le regolari nomine presso gli enti meno significativi (cioè che non rientrano nel contesto delle autorizzazioni o delle partecipazioni qualificate) fanno parte delle attribuzioni delle autorità nazionali competenti (ANC).

---

<sup>2</sup> Per le società di partecipazione cfr. articolo 121 della CRD IV.

## 2 Quadro giuridico

### 2.1 Regolamento sull'MVU e regolamento quadro sull'MVU

La vigilanza sui requisiti di professionalità e onorabilità rientra fra le competenze esclusive della BCE. L'articolo 4, paragrafo 1, lettera e), del regolamento sul Meccanismo di vigilanza unico (MVU)<sup>3</sup> precisa che la verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità forma parte della vigilanza della BCE sulla governance complessiva degli enti creditizi.

Il regolamento quadro sull'MVU<sup>4</sup> definisce, agli articoli 93 e 94, l'ambito di competenza per quanto riguarda i requisiti di professionalità e onorabilità. Inoltre impone alcuni obblighi diretti ai soggetti vigilati in termini di notifica alle ANC di tutte le informazioni rilevanti. L'articolo 93 fa riferimento alle modifiche negli organi di amministrazione, mentre l'articolo 94 verte sui fatti nuovi o su qualsiasi altro problema che possa incidere sul costante rispetto dell'obbligo degli enti creditizi di dotarsi di esponenti idonei nei rispettivi organi di amministrazione.

La BCE adotta decisioni sull'idoneità dei membri degli organi di amministrazione degli enti creditizi significativi in esito alle verifiche dei requisiti di professionalità e onorabilità. La BCE può ricorrere a tutti i poteri previsti dal regolamento sull'MVU per lo svolgimento della sua funzione. Fra i poteri conferitile direttamente dal regolamento sull'MVU vi sono la raccolta di informazioni, anche tramite audizioni, l'imposizione di condizioni o obblighi nonché l'emanazione di raccomandazioni afferenti le decisioni sulla professionalità e sull'onorabilità.

### 2.2 CRD IV e legislazione nazionale

L'articolo 4, paragrafo 3, primo comma, del regolamento sull'MVU stabilisce che, ai fini dell'assolvimento dei propri compiti di vigilanza, la BCE applica tutto il pertinente diritto dell'Unione e, se questo si compone di direttive, la legislazione nazionale di recepimento. I requisiti di idoneità sono trattati brevemente all'articolo 91 della CRD IV<sup>5</sup>. La citata direttiva contempla gli standard di professionalità e onorabilità nella sostanza, senza però fornire indicazioni dettagliate sui diversi criteri e tralasciando il tipo di procedura di vigilanza da seguire (ad esempio la scelta fra approvazione ex

<sup>3</sup> 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 (regolamento sull'MVU) (GU L 287 del 29.10.2013, pag. 63).

<sup>4</sup> Regolamento (UE) n. 468/2014 della Banca centrale europea, del 16 aprile 2014, che istituisce il quadro di cooperazione nell'ambito del Meccanismo di vigilanza unico tra la Banca centrale europea e le autorità nazionali competenti e con le autorità nazionali designate (regolamento quadro sull'MVU) (BCE/2014/17) (GU L 141 del 14.5.2014, pag. 1).

<sup>5</sup> Direttiva 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).

ante delle nomine da parte delle autorità di vigilanza e notifica ex post delle nomine alle autorità di vigilanza).

Pertanto, ai fini delle decisioni in materia di professionalità e onorabilità nell'ambito dell'MVU, la BCE applicherà tali requisiti sostanziali fissati nella normativa nazionale vincolante che dà attuazione all'articolo 91 della CRD IV. Trattandosi chiaramente di una disposizione di armonizzazione minima, l'articolo 91 della CRD IV è stato recepito in maniera differente nei 19 paesi dell'area dell'euro. In alcuni casi ci si è anche spinti oltre l'articolo 91 della CRD IV.

## 2.3 Orientamenti dell'ABE

Oltre alla legislazione nazionale, la BCE si conforma anche agli orientamenti dell'Autorità bancaria europea (ABE) sui requisiti di professionalità e onorabilità e sull'organizzazione interna<sup>6</sup>. Questi orientamenti lasciano alle ANC e alla BCE un certo margine nell'ulteriore precisazione dei requisiti. La presente guida tiene conto delle definizioni e dei concetti esposti in tali orientamenti.

## 2.4 Politiche, prassi e processi dell'MVU

I requisiti regolamentari devono essere attuati nella pratica dalle autorità competenti in sede di valutazione dell'idoneità dei componenti degli organi di amministrazione. Per assicurare coerenza nell'applicazione dei requisiti, sono necessari chiarimenti in merito alla loro interpretazione unitamente nonché lo sviluppo di prassi e processi di vigilanza comuni.

A tal fine, la BCE, insieme alle ANC, ha predisposto politiche riguardanti i criteri di professionalità e onorabilità, prassi e processi in materia di vigilanza che spiegano in maggiore dettaglio le modalità in cui l'MVU applica, sulla base del singolo caso, la CRD IV e gli orientamenti dell'ABE. Tali politiche sono adottate fatto salvo il diritto nazionale e in conformità degli orientamenti dell'ABE. Purché non in contrasto con disposizioni legislative vincolanti a livello nazionale, la BCE e le ANC dovranno attenersi. Le ANC hanno concordato, nella misura del possibile, di interpretare ed elaborare la legislazione nazionale in linea con queste politiche. La presente guida riflette le politiche convenute dal Consiglio di vigilanza fino alla fine del 2016. Queste saranno riesaminate alla luce della continua evoluzione delle prassi di vigilanza dell'MVU sui requisiti di professionalità e onorabilità e degli sviluppi della regolamentazione a livello internazionale ed europeo, ovvero delle nuove interpretazioni della CRD IV, formulate da una fonte autorevole quale, ad esempio, la Corte di giustizia dell'Unione europea.

---

<sup>6</sup> Cfr. nota 1.

## 3 Principi

### Principio 1 - Responsabilità primaria degli enti creditizi

Ai soggetti vigilati competono in via primaria la selezione e la nomina di esponenti in seno agli organi di amministrazione che soddisfino i requisiti di professionalità e onorabilità (“idoneità allo svolgimento dell’incarico”). Oltre che prima della nomina, gli enti vigilati sono tenuti a svolgere le proprie valutazioni e verifiche sui componenti degli organi di amministrazione anche su base continuativa (ad esempio in caso di variazione significativa delle deleghe di un esponente aziendale). A tal fine gli intermediari vigilati devono fare in modo di ottenere la piena e trasparente collaborazione degli interessati.

Nell’ambito della propria responsabilità di assicurare l’idoneità (nel continuo) dei membri degli organi di amministrazione, gli enti vigilati devono fornire alle autorità competenti **ogni informazione necessaria** alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità in tutti i casi previsti (nuova nomina, nuovi fatti, variazione di carica ecc.) in maniera tempestiva e accurata. La BCE e l’ANC decidono quali informazioni vanno presentate e in quale modalità (mediante i moduli a livello nazionale<sup>7</sup> ove disponibili). Se necessario, possono richiedere al soggetto vigilato o all’esponente di nuova nomina<sup>8</sup> informazioni aggiuntive in forma scritta oppure orale (ad esempio in un’audizione). Se un ente vigilato o un esponente di nuova nomina non soddisfa questa richiesta, le informazioni su quest’ultimo sono considerate incomplete; tale circostanza rende impossibile l’adozione di una decisione in senso positivo.

### Principio 2 - Controllo sull’accesso agli organi di amministrazione

La vigilanza sui requisiti di professionalità e onorabilità deve impedire ai singoli individui che metterebbero a rischio il corretto funzionamento dell’organo di amministrazione di assumere, anzitutto, una carica al suo interno, oppure di continuare a ricoprirla laddove emerga un problema attinente la loro professionalità e onorabilità. Sotto questo aspetto la BCE esercita una funzione di controllo sull’accesso. La BCE ha il compito di assicurare che gli enti significativi vigilati ottemperino agli obblighi di dotarsi di solidi dispositivi di governance, fra cui rientrano anche i requisiti di professionalità e onorabilità applicabili ai responsabili della loro amministrazione<sup>9</sup>.

<sup>7</sup> L’elenco dei moduli a livello nazionale e il questionario per la verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità sono disponibili sul sito della BCE al link: <https://www.bankingsupervision.europa.eu/banking/tasks/authorisation/html/index.en.html>

<sup>8</sup> Cfr. la definizione di “esponente nominato” nella parte “Siglario e terminologia” alla fine della presente guida.

<sup>9</sup> Articolo 4, paragrafo 1, lettera e), e articolo 6, paragrafo 4, del regolamento sull’MVU.

## Principio 3 - Armonizzazione

La vigilanza della BCE sui requisiti di professionalità e onorabilità è intesa ad assicurare un elevato grado di armonizzazione delle valutazioni dei componenti degli organi di amministrazione in tutta l'area dell'euro<sup>10</sup>. Occorre accrescere il grado di coerenza e convergenza, alla luce delle numerose discrepanze individuate nelle politiche, nei processi e nelle prassi di vigilanza in materia di verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità (fra cui differenti interpretazioni dei criteri di valutazione applicabili).

## Principio 4 - Proporzionalità e valutazione caso per caso

Il principio di proporzionalità si applica a tutto il processo di verifica dei requisiti; ciò significa che il processo di vigilanza della BCE e l'applicazione dei criteri di idoneità dovrebbero essere commisurati alle dimensioni dell'ente, alla natura, alla portata e alla complessità delle sue attività, nonché al particolare incarico da ricoprire.

L'applicazione del principio di proporzionalità ai criteri di idoneità non deve determinare un abbassamento degli standard di idoneità, ma può risultare in un approccio differenziato nella procedura di valutazione o nell'applicazione dei relativi criteri (ad esempio in termini di livello o ambiti di conoscenza, competenze ed esperienza o in termini della disponibilità di tempo richiesta ai componenti dell'organo di amministrazione con funzione di gestione, di supervisione strategica e di controllo). Pertanto, la valutazione scaturirà sempre in un'analisi del singolo caso e in un giudizio di vigilanza.

## Principio 5 - Principi in materia di garanzie procedurali e correttezza

La vigilanza sui requisiti di professionalità e onorabilità ha una forte componente procedurale. Nella maggior parte dei casi la procedura di vigilanza è avviata su richiesta del soggetto vigilato e i rapporti di vigilanza intercorrono tra la BCE, l'ANC e l'ente vigilato. Tuttavia una decisione in materia di professionalità e onorabilità può avere ripercussioni sui diritti del soggetto vigilato e dell'esponente nominato. In tale evenienza entrambi sono tutelati dalle garanzie procedurali previste dal regolamento sull'MVU e dal regolamento quadro sull'MVU, fra cui figura il diritto a essere sentiti<sup>11</sup>. La BCE ha il dovere di assumere le proprie decisioni sulla base di informazioni che possano ritenersi sostanziali e rilevanti ai fini della verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità, in modo equilibrato, soppesando i fattori favorevoli e contrari alla nomina del nuovo esponente. Le verifiche dei requisiti di professionalità e onorabilità, al pari di ogni altra procedura di vigilanza, sono strettamente riservate. Oltre al regolamento sull'MVU e al regolamento quadro sull'MVU, la BCE farà anche

<sup>10</sup> Cfr. il "Principio 3 - Omogeneità nell'ambito dell'MVU" della *Guida alla vigilanza bancaria*.

<sup>11</sup> Articoli 31 e 32, del Regolamento (UE) n. 468/2014 della Banca centrale europea.

riferimento ai principi generali della legislazione dell'UE in materia amministrativa e di protezione dei dati.

## Principio 6 - Interazioni con l'ordinaria attività di vigilanza

La verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità confluisce nell'ordinaria attività di vigilanza sulla governance degli enti creditizi, in particolare per quanto riguarda la composizione e il funzionamento degli organi di amministrazione. La verifica potrà sfociare in una decisione alla quale occorrerà dare seguito nel contesto dell'ordinaria attività di vigilanza e quest'ultima, a sua volta, potrà fornire gli elementi per avviare una verifica (soprattutto per quanto concerne i criteri di idoneità complessiva o indipendenza di giudizio) oppure potrà dare luogo a una nuova verifica dei componenti di un organo di amministrazione.

## 4 Criteri di valutazione

La professionalità e l'onorabilità dei membri dell'organo di amministrazione è valutata sulla base di cinque criteri, descritti nei paragrafi seguenti: esperienza, onorabilità, conflitti di interesse e indipendenza di giudizio, disponibilità di tempo, adeguatezza complessiva.

### 4.1 Esperienza

#### Esperienza e conoscenze tecniche

I componenti dell'organo di amministrazione devono possedere le conoscenze, le competenze e l'esperienza necessarie per l'esercizio delle loro funzioni<sup>12</sup>. Con il termine "esperienza", utilizzato nel prosieguo in senso lato, si indicano sia l'esperienza professionale pregressa sia le conoscenze (e competenze) tecniche acquisite tramite l'istruzione e la formazione.

#### Requisiti minimi specifici per ciascuna funzione

Poiché il livello di esperienza richiesto dipende dalle caratteristiche principali della funzione specifica e dell'ente, il principio di proporzionalità è connaturato al requisito stesso dell'esperienza. Alla maggiore complessità di tali caratteristiche corrisponde un più elevato livello di esperienza richiesto.

Tutti i componenti dell'organo di amministrazione dovrebbero possedere, come minimo, conoscenze tecniche di base nel settore bancario che consentano loro di comprendere le attività e i rischi principali dell'ente. Il livello e la natura dell'esperienza richiesta a un componente dell'organo di amministrazione con funzione di gestione possono differire da quelli richiesti a un componente dell'organo di amministrazione con funzione di supervisione strategica o di controllo, in particolare se tali funzioni sono svolte da organi diversi.

Ci si attende un livello base di conoscenze tecniche nei seguenti ambiti (per quanto per alcune posizioni tale livello possa essere raggiunto mediante formazione specifica):

- mercati finanziari;
- contesto normativo di riferimento e obblighi giuridici derivanti;

---

<sup>12</sup> Articolo 91, paragrafo 1, della CRD IV.

- programmazione strategica, consapevolezza degli indirizzi strategici aziendali o del piano industriale di un ente creditizio e relativa attuazione;
- gestione dei rischi (individuazione, valutazione, monitoraggio, controllo e metodi di attenuazione delle principali tipologie di rischio di un ente creditizio) compresa l'esperienza riguardante espressamente le deleghe dell'esponente;
- contabilità e revisione;
- valutazione dell'efficacia dei meccanismi di governance dell'ente creditizio, finalizzati ad assicurare un efficace sistema di supervisione, direzione e controllo;
- interpretazione dei dati finanziari di un ente creditizio, individuazione delle principali problematiche nonché di adeguati presidi e misure sulla base di tali informazioni.

Ulteriore esperienza potrebbe essere ritenuta necessaria in virtù di fattori rilevanti quali la funzione da ricoprire, la natura, le dimensioni e la complessità dell'ente o altri elementi da considerare nel caso specifico. Ad esempio, se un consigliere ricopre anche le cariche di Chief Risk Officer, Chief Financial Officer, responsabile della conformità alle norme, presidente del comitato per il controllo interno o del comitato rischi, l'esperienza specialistica deve essere riscontrata nel rispettivo ambito di competenza.

## Metodologia della valutazione

Ai fini della valutazione delle **conoscenze tecniche in materia bancaria**, particolare attenzione è rivolta al livello e al profilo dell'istruzione, che dovrebbe attenersi ai servizi bancari e finanziari o ad altri ambiti pertinenti quali, in via principale, i settori bancario, finanziario, economico, giuridico, amministrativo, della regolamentazione finanziaria, della tecnologia dell'informazione, dell'analisi finanziaria e dei metodi quantitativi.

**L'esperienza** è valutata sulla base delle posizioni precedentemente occupate tenendo conto della durata dell'incarico, delle dimensioni dell'ente, delle funzioni ricoperte, del numero dei collaboratori subordinati, della natura delle attività svolte nonché, tra l'altro, dell'effettiva pertinenza dell'esperienza maturata.

Fatta salva la modulistica a livello nazionale, per gli esponenti di nuova nomina il soggetto vigilato deve presentare almeno un curriculum vitae dettagliato. Rientrano nella valutazione anche i piani di formazione che l'esponente designato ha già concluso o ha in programma di seguire.

Come illustrato nel capitolo 3, la verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità sono sempre effettuate valutando caso per caso. Tuttavia, per incrementare l'efficienza e ridurre i tempi delle verifiche, la valutazione segue un iter a due fasi. Nella prima fase si prendono come riferimento soglie corrispondenti a livelli presunti di adeguata esperienza. Anche laddove tali soglie non vengano soddisfatte,

l'esponente nominato può comunque essere considerato idoneo, ma in questo caso è necessaria una valutazione integrativa (fase 2).

## Fase 1 - Valutazione basata su soglie

L'esperienza è valutata tramite presunzioni orientative di adeguatezza basate su soglie. Di norma, se le soglie sono soddisfatte, si presume che l'esponente sia in possesso dell'esperienza necessaria, salvo prova contraria. Tali soglie non pregiudicano le disposizioni del diritto nazionale e non portano automaticamente alla conclusione che l'esponente che non le soddisfa non possieda i requisiti di professionalità e onorabilità.

### Presunzione di adeguata esperienza con riferimento all'organo di amministrazione con funzione di gestione

| Amministratore delegato  | Componente  |
|--|---|
| <b>Esecutivo:</b> dieci anni <sup>1</sup> di esperienza professionale recente maturata in settori attinenti ai servizi bancari e finanziari. Tale esperienza deve includere una proporzione significativa di posizioni dirigenziali di alto livello <sup>2</sup> . | <b>Esecutivo:</b> cinque anni di esperienza professionale recente <sup>1</sup> maturata in settori attinenti ai servizi bancari e finanziari in posizioni dirigenziali di alto livello <sup>2</sup> . |

1) Maturata entro i 12 anni precedenti la nomina.

2) Posizioni inferiori di non più di un livello gerarchico rispetto all'organo di amministrazione con funzione di gestione.

### Presunzione di adeguata esperienza con riferimento all'organo di amministrazione con funzione di supervisione strategica e di controllo

| Presidente   | Componente   |
|--|--|
| <b>Presidente non esecutivo:</b> dieci anni di esperienza professionale specifica <sup>1</sup> maturata di recente. Tale esperienza deve includere una proporzione significativa di posizioni dirigenziali di alto livello e conoscenze tecniche significative in ambito bancario o equivalente. | <b>Non esecutivo:</b> tre anni di esperienza professionale specifica maturata di recente in posizioni dirigenziali di alto livello <sup>2</sup> (comprese le conoscenze tecniche nel settore bancario). A seconda della posizione ricoperta potrebbe rilevare anche l'esperienza maturata nei settori accademico e pubblico. |

1) Nella valutazione della specificità dell'esperienza pregressa, andrebbe considerato il grado di analogia in termini di dimensioni e complessità degli enti presso cui questa è stata maturata.

2) Posizioni inferiori di uno o due livelli gerarchici rispetto all'organo di amministrazione con funzione di gestione.

L'"esperienza specifica" può avere valenza più ampia per il presidente o un componente non esecutivo rispetto a un componente esecutivo. In ogni caso, non è richiesto che tutti i membri dell'organo di amministrazione con funzione di supervisione strategica e di controllo abbiano maturato esperienza professionale in ambiti attinenti ai servizi bancari o finanziari.

## Fase 2 - Valutazione integrativa

Nel caso in cui le soglie corrispondenti alla presunzione di adeguata esperienza non siano soddisfatte, l'esponente nominato può comunque essere considerato idoneo qualora il soggetto vigilato sia in grado di addurre motivazioni appropriate. In questa fase l'analisi sarà condotta tramite una valutazione integrativa dell'esperienza dell'esponente nominato, tenendo conto della necessità di un sufficiente grado di diversità e di un'ampia gamma di esperienze in seno all'organo di amministrazione

nonché, ove pertinente, degli obblighi nazionali che prevedono la presenza nell'organo di amministrazione dei rappresentanti del personale.

Le motivazioni possono includere, a titolo di esempio: un piano di formazione in caso di esperienza parzialmente carente in un ambito specifico, l'idoneità complessiva generale degli esponenti già membri dell'organo di amministrazione, la nomina a un ruolo specifico limitato nel tempo (come nel caso di un ente in fase di liquidazione) oppure il possesso da parte dell'esponente nominato della specifica esperienza o delle conoscenze tecniche di cui l'ente ha bisogno.

Ad esempio, un componente dell'organo con funzione di supervisione strategica o di controllo che non soddisfi le citate soglie per la posizione da ricoprire può comunque essere considerato idoneo se: 1) possiede esperienza nel campo della tecnologia informatica che risponda alle necessità specifiche dell'ente; 2) l'ente e l'esponente stesso si impegnano a superare la carenza di conoscenze di base in materia bancaria tramite la necessaria formazione (cfr. capitolo 7.2); 3) l'esponente soddisfa tutti gli altri requisiti di professionalità e onorabilità.

## 4.2 Onorabilità

### Assenza di proporzionalità

I componenti dell'organo di amministrazione soddisfano sempre i requisiti di onorabilità<sup>13</sup> in modo da garantire la sana e prudente gestione dell'ente vigilato. Poiché un soggetto non può che essere o meno in possesso dei requisiti di onorabilità, non è possibile applicare il principio di proporzionalità a questo requisito o alla sua verifica, che andrebbe condotta per tutte le tipologie di intermediari con le stesse modalità.

Un esponente di nuova nomina sarà considerato in possesso dei requisiti di onorabilità in assenza di elementi che suggeriscano il contrario e in assenza di dubbi fondati sull'onorabilità del soggetto stesso. Qualora la condotta personale o professionale di un esponente nominato susciti qualsiasi dubbio sulla sua capacità di assicurare la sana e prudente gestione dell'ente creditizio, il soggetto vigilato e/o l'esponente in questione informano l'autorità competente, che valuterà la rilevanza delle circostanze.

### Procedimenti giudiziari (in corso)

I procedimenti penali e amministrativi, in corso e conclusi, possono influire sull'onorabilità dell'esponente nominato e dell'ente vigilato, anche nel caso in cui la nomina dell'esponente avvenga in uno Stato diverso da quello in cui si sono verificati

---

<sup>13</sup> Articolo 91, paragrafo 1, della CRD IV.

i relativi eventi<sup>14</sup>. Nonostante i procedimenti penali e amministrativi siano prerogativa dell'autorità giudiziaria competente, il semplice fatto che vi sia o vi sia stato un procedimento giudiziario a carico di un soggetto rileva ai fini dell'onorabilità. I procedimenti conclusi avranno un impatto sull'onorabilità qualora la sentenza sia sfavorevole all'esponente nominato. Sebbene l'autorità competente accetterà la sentenza emanata dall'autorità giudiziaria nei procedimenti conclusi, le circostanze alla base del procedimento potranno essere considerate al fine di determinare se vi siano conseguenze per l'onorabilità, pur in presenza di pronuncia favorevole da parte dell'autorità giudiziaria (ad esempio nei casi in cui la decisione della corte sia basata su motivi di carattere procedurale piuttosto che su fatti o elementi che possano essere rilevanti per la valutazione dell'onorabilità dell'esponente).

È necessario che le autorità competenti siano sempre portate a conoscenza dei procedimenti giudiziari (in corso o conclusi) al momento della trasmissione dell'istanza o della notifica oppure al loro avvio<sup>15</sup>. Tali procedimenti includono quelli riguardanti gli enti in cui l'esponente nominato ricopriva, al momento del (presunto) reato, il ruolo di componente dell'organo di amministrazione o un'altra posizione collegata all'azione legale e/o i procedimenti nel cui oggetto l'esponente nominato era coinvolto nel periodo in questione.

Alla luce di tutte le informazioni pertinenti disponibili, l'autorità di vigilanza valuterà la rilevanza dei fatti e l'impatto che questi avranno sull'onorabilità dell'esponente nominato e dell'ente vigilato, compreso l'impatto degli effetti cumulativi di eventi secondari sull'onorabilità dell'esponente nominato.

**Una quantità minima di informazioni sarà richiesta all'esponente nominato, all'ente vigilato e/o all'autorità giudiziaria:**

---

- natura dell'accusa o dell'imputazione (anche con riferimento alla natura penale o amministrativa dell'accusa o alla possibilità che questa riguardi un abuso di fiducia); fase del procedimento (ossia fase di indagine, processo, sentenza, appello) e sanzione probabile in caso di condanna<sup>16</sup>.
- il lasso di tempo trascorso e la condotta assunta dall'esponente nominato dopo il presunto illecito;
- il coinvolgimento personale dell'esponente nominato con particolare riguardo ai reati societari;
- eventuali elementi di consapevolezza maturati dall'esponente in relazione alla sua condotta;

---

<sup>14</sup> I procedimenti in corso possono anche influire sulla capacità dell'esponente di dedicare tempo sufficiente alle proprie funzioni e pertanto devono costituire anch'essi elemento di valutazione.

<sup>15</sup> Tali informazioni possono essere incluse nella documentazione trasmessa in sede di prima istanza/notifica oppure portate all'attenzione dell'autorità di vigilanza quale fatto nuovo in caso di componente già in carica dell'organo di amministrazione.

<sup>16</sup> Tutte le informazioni pertinenti dovrebbero essere fornite principalmente dall'ente vigilato e dall'esponente nominato. Ove la BCE ritenga che tali informazioni siano insufficienti o incomplete, potrà richiederle all'autorità giudiziaria competente.

- altri fattori attenuanti o aggravanti (ad esempio, altre indagini in corso o concluse, sanzioni amministrative irrogate, rimozione dall'impiego o da qualsiasi posizione di fiducia ecc.);
  - valutazione dei fatti da parte dell'esponente nominato e dell'ente vigilato. Andrebbe chiesto esplicitamente all'organo di amministrazione di esaminare i procedimenti in corso e di confermare la propria fiducia nell'esponente nominato. Tale passaggio è importante anche nella prospettiva del rischio reputazionale a cui l'ente vigilato è esposto.
- 

## 4.3 Conflitti di interesse e indipendenza di giudizio

### Comunicazione, attenuazione, gestione e prevenzione dei conflitti di interesse

I componenti degli organi di amministrazione dovrebbero essere in grado di prendere decisioni fondate, obiettive e indipendenti (ossia agire con indipendenza di giudizio<sup>17</sup>). L'indipendenza di giudizio può essere compromessa dai conflitti di interesse.

L'ente vigilato dovrebbe essere dotato di politiche di governance che assicurino l'individuazione, la comunicazione, l'attenuazione, la gestione e la prevenzione dei conflitti di interesse<sup>18</sup>, siano essi effettivi, potenziali (ossia ragionevolmente prevedibili) o percepiti come tali dall'opinione pubblica. Si ha conflitto di interessi quando il perseguimento degli interessi di un esponente aziendale può influire negativamente su quelli del soggetto vigilato.

La presenza di un conflitto di interessi non indica necessariamente che l'esponente nominato non possa essere considerato idoneo. Ciò si verifica se il conflitto di interessi pone un rischio rilevante e ove non sia possibile prevenire, attenuare o gestire adeguatamente il conflitto di interessi sulla base delle politiche scritte dell'ente vigilato.

### Valutazione dei conflitti di interesse

Il soggetto vigilato e l'esponente nominato dovrebbero comunicare all'autorità competente tutti i conflitti di interesse effettivi, potenziali o percepiti. Il soggetto vigilato valuta la rilevanza dei rischi posti dal conflitto di interessi. Qualora un conflitto di interessi sia considerato rilevante l'ente vigilato dovrà adottare misure adeguate. In particolare, dovrà:

---

<sup>17</sup> Articolo 91, paragrafo 8, della CRD IV.

<sup>18</sup> Articolo 88, paragrafo 1, della CRD IV.

- condurre una valutazione dettagliata della singola situazione;
- individuare le misure preventive/di attenuazione che saranno intraprese principalmente sulla base delle proprie politiche interne in materia di conflitti di interesse, a meno che il diritto nazionale non prescriva già quali misure adottare.

Il soggetto vigilato dovrà illustrare all'autorità competente, in una "Dichiarazione sul conflitto di interessi", le modalità in cui sta prevenendo, attenuando o gestendo tale conflitto.

L'autorità competente valuterà la rilevanza del conflitto di interessi e l'adeguatezza delle misure adottate dal soggetto vigilato. Qualora permangano criticità superabili mediante interventi appropriati da parte dell'ente vigilato, una condizione potrebbe essere imposta in relazione alla singola istanza. Le possibili condizioni includono:

- divieto di prendere parte a riunioni o decisioni che riguardino un particolare interesse oggetto della dichiarazione;
- dimissioni da una determinata carica;
- monitoraggio specifico da parte dell'ente vigilato;
- comunicazione specifica all'autorità competente su una determinata situazione;
- periodo di incompatibilità nei confronti dell'esponente nominato;
- obbligo per l'ente vigilato di rendere pubblico il conflitto di interessi;
- ogni applicazione del principio delle normali condizioni di mercato;
- autorizzazioni specifiche da parte dell'organo di amministrazione che permettano il protrarsi di una determinata situazione.

Se le misure adottate dall'ente vigilato o l'imposizione di una condizione non sono sufficienti a gestire adeguatamente i rischi posti dal conflitto di interessi, l'esponente nominato non può essere considerato idoneo.

Fatto salvo il diritto nazionale, la tavola seguente presenta le situazioni in cui si ha la presunzione dell'esistenza di un conflitto di interessi rilevante. Tali situazioni saranno valutate in maniera approfondita caso per caso, tenendo conto delle informazioni fornite dal soggetto vigilato in merito alla natura rilevante o meno del conflitto di interessi. L'elenco incluso nella tavola, tuttavia, non è esaustivo e non preclude alla BCE la possibilità di rinvenire conflitti di interesse rilevanti in casi che non rientrino nelle seguenti situazioni e soglie.

## Tavola 1

### Potenziali conflitti di interesse rilevanti

| Categoria di conflitto | Periodo   | Grado e tipo di legame e, ove applicabile, soglia   |
|------------------------|---|---|
| <b>Personale</b>       | Al momento della nomina                                   | <p>L'esponente nominato:</p> <p>ha <b>stretti legami personali</b><sup>1</sup> con un componente dell'organo di amministrazione, personale che riveste ruoli chiave o azionisti qualificati nell'ente vigilato, nell'impresa madre o nelle sue controllate;</p> <p>è parte di un <b>procedimento giudiziario</b> contro l'ente vigilato, l'impresa madre o le sue controllate; svolge in misura significativa attività di <b>impresa</b>, anche costituita sotto forma di società, con l'ente vigilato, l'impresa madre o le sue controllate.</p>   |
| <b>Professionale</b>   | Al momento della nomina o nel corso degli ultimi due anni | <p>L'esponente nominato o un soggetto con cui egli ha stretti legami personali ricopre allo stesso tempo una <b>posizione</b> dirigenziale o di alto livello nell'ente vigilato o in uno qualsiasi dei suoi concorrenti, nell'impresa madre o nelle sue controllate;</p> <p>intrattiene una <b>relazione commerciale</b> significativa con l'ente vigilato o con uno qualsiasi dei suoi concorrenti, con l'impresa madre o con le sue controllate.</p> <p>La significatività dell'interesse commerciale dipenderà dall'entità del valore (finanziario) che questo rappresenta per l'attività dell'esponente nominato o del suo stretto familiare.</p>   |
| <b>Finanziario</b>     | Al momento della nomina                                   | <p>L'esponente nominato o un soggetto con cui egli ha stretti legami personali detiene un <b>interesse finanziario notevole</b> o un'<b>obbligazione finanziaria notevole</b> nei confronti:</p> <p>dell'ente vigilato;</p> <p>dell'impresa madre o delle sue controllate;</p> <p>di uno qualsiasi dei clienti dell'ente vigilato;</p> <p>di uno qualsiasi dei concorrenti dell'ente vigilato.</p> <p>Sono esempi di obbligazioni/interessi finanziari le partecipazioni, gli altri tipi di investimenti e i crediti.</p> <p>Il carattere notevole dell'interesse o dell'obbligazione dipende dall'entità del valore (finanziario) che questi rappresentano per le risorse finanziarie dell'esponente nominato. In linea di principio, i casi seguenti sarebbero considerati non rilevanti:</p> <p>tutti i crediti personali garantiti (ad esempio mutui ipotecari privati) non privilegiati (ossia alle condizioni di mercato standard per la banca in questione) che siano in bonis;</p> <p>tutti gli altri crediti non privilegiati in bonis di importo inferiore a 200.000 euro, garantiti o meno;</p> <p>partecipazioni inferiori o pari all'1% detenute al momento della nomina o altri investimenti di valore equivalente.</p> |
| <b>Politico</b>        | Al momento della nomina o nel corso degli ultimi due anni | <p>L'esponente nominato o un soggetto con cui egli ha stretti legami personali ricopre una posizione di <b>elevata influenza politica</b>.</p> <p>Si può avere "elevata influenza" politica a ogni livello: locale (ad esempio il sindaco), regionale o nazionale (ad esempio nell'ambito del governo); nel caso di impiegato pubblico (ad esempio nelle amministrazioni pubbliche) e rappresentante di uno Stato.</p> <p>La rilevanza del conflitto di interessi dipende da eventuali obblighi o poteri specifici derivanti dal ruolo politico che impedirebbero all'esponente di agire nell'interesse dell'ente vigilato.</p>   |

1) Per stretti legami personali si intende: coniuge, convivente more uxorio, convivente, figlio, genitore o altro familiare con cui il soggetto condivide la stessa dimora.

Quanto sopra indicato non pregiudica la presenza di rappresentanti degli azionisti in seno all'organo di amministrazione. Tuttavia, ove insorgano conflitti di interesse rilevanti, questi andrebbero adeguatamente affrontati dall'ente vigilato.

Andranno altresì osservati gli eventuali criteri specifici di indipendenza formale previsti in aggiunta dal diritto sostanziale nazionale per alcuni componenti dell'organo di amministrazione ("amministratori indipendenti").

## 4.4 Disponibilità di tempo

### Requisiti quantitativi e qualitativi

Tutti i componenti dell'organo di amministrazione devono poter dedicare tempo sufficiente all'esercizio delle loro funzioni all'interno dell'ente<sup>19</sup>. Il tempo che un amministratore è in grado di riservare alle sue funzioni può dipendere da diversi fattori, quali: il numero degli incarichi; le dimensioni e la situazione degli enti in cui questi sono ricoperti unitamente a natura, portata e complessità delle attività; il luogo o il paese di insediamento degli enti; altri impegni e circostanze di natura personale o professionale (ad esempio un procedimento giudiziario in cui l'esponente è coinvolto). Oltre alla valutazione del numero degli incarichi (valutazione quantitativa), andranno presi in considerazione anche aspetti di natura qualitativa.

### Valutazione quantitativa della disponibilità di tempo

Poiché la titolarità di cariche molteplici è un fattore importante che può influenzare la disponibilità di tempo, la CRD IV fissa un limite al numero di "incarichi" che possono essere rivestiti dai componenti dell'organo di amministrazione di un ente "significativo" in termini di dimensioni, organizzazione interna, natura, portata e complessità delle sue attività<sup>20</sup>. Il limite al cumulo di incarichi per i componenti dell'organo di amministrazione di un ente significativo di cui alla CRD IV è dato da: un incarico di amministratore esecutivo con due incarichi di amministratore non esecutivo oppure quattro incarichi di amministratore non esecutivo. Tuttavia, sono previste due eccezioni a tale norma.

1. Gli incarichi di amministratore in organizzazioni che non perseguono prevalentemente obiettivi commerciali non rilevano ai fini del computo. Ciò nondimeno, l'appartenenza all'organo di amministrazione di tali organizzazioni può avere un effetto sulla disponibilità di tempo complessiva e va segnalata nell'ambito della notifica dei requisiti di professionalità e onorabilità.
2. Alcuni incarichi multipli sono computati come un unico incarico di amministratore ("cumulo privilegiato"):
  - a) gli incarichi di amministratore ricoperti nell'ambito dello stesso gruppo;
  - b) gli incarichi di amministratore ricoperti nell'ambito di enti appartenenti allo stesso sistema di tutela istituzionale<sup>21</sup>;

<sup>19</sup> Articolo 91, paragrafo 2, della CRD IV.

<sup>20</sup> Articolo 91, paragrafo 3, della CRD IV.

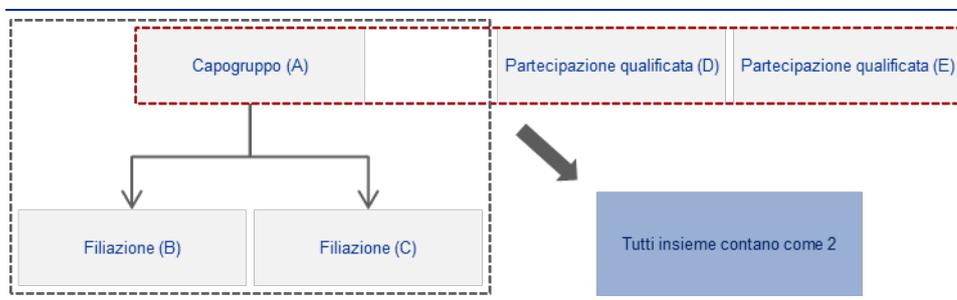
<sup>21</sup> Secondo la definizione fornita nel regolamento sui requisiti patrimoniali (Capital Requirements Regulation, CRR), un sistema di tutela istituzionale è un accordo di responsabilità contrattuale o previsto dalla legge, stipulato da un gruppo di banche, che tutela gli enti partecipanti e soprattutto ne garantisce la liquidità e la solvibilità.

- c) gli incarichi di amministratore ricoperti in imprese in cui l'ente detiene una partecipazione qualificata<sup>22</sup>.

Le **organizzazioni che si presume non perseguano prevalentemente obiettivi commerciali** ai fini dell'articolo 91, paragrafo 5, della CRD IV sono: 1) le associazioni sportive o culturali senza scopo di lucro; 2) gli enti di beneficenza; 3) le chiese; 4) le camere di commercio/i sindacati/le associazioni di categoria; 5) le organizzazioni il cui unico scopo consiste nella gestione degli interessi economici privati dei componenti dell'organo di amministrazione e che non richiedono nessun tipo di gestione quotidiana da parte di questi ultimi; 6) le organizzazioni che si presume perseguano prevalentemente obiettivi non commerciali sulla base delle disposizioni regolamentari nazionali. L'autorità competente può, dopo aver valutato la natura dell'organizzazione e la predominanza degli obiettivi non commerciali, considerare anche altri tipi di organizzazione quali soggetti che non perseguono prevalentemente obiettivi commerciali.

**Computo degli incarichi multipli:** la BCE adotta un approccio restrittivo in materia di cumulo degli incarichi. Il computo degli incarichi di amministratore ricoperti da un singolo esponente in ognuna delle entità A-E dell'esempio seguente sarà pari a due (gli incarichi di amministratore ricoperti dall'esponente nelle entità A, B e C ovvero nelle entità A, D ed E contano come uno in ragione della partecipazione qualificata detenuta dall'entità A in D ed E).

**Figura 1**  
Computo degli incarichi multipli



Fonte: BCE

Se l'esponente nominato non ricopre un incarico nell'entità A, non si configura l'applicazione del summenzionato cumulo privilegiato riguardante le partecipazioni qualificate. Ad esempio, gli incarichi ricoperti dall'esponente nelle entità B, D ed E saranno computati come tre poiché nessuno degli enti B, D o E detiene una partecipazione qualificata in una qualsiasi delle entità in cui l'esponente ricopre un incarico.

Se all'interno di un gruppo a un esponente sono conferiti mandati sia esecutivi sia non esecutivi, il mandato esecutivo prevale su quello non esecutivo e l'esponente è pertanto considerato titolare di una carica esecutiva.

<sup>22</sup> Articolo 91, paragrafi 4 e 5, della CRD IV.

Tutti gli incarichi di amministratore ricoperti in tutte le società andrebbero computati indipendentemente dal fatto che siano remunerati o meno.

La CRD IV prevede inoltre la possibilità che le autorità competenti concedano ai componenti dell'organo di amministrazione di ricoprire un incarico aggiuntivo di amministratore non esecutivo<sup>23</sup>.

## Valutazione qualitativa della disponibilità di tempo

Oltre ai limiti quantitativi posti al numero degli incarichi, il tempo che un consigliere è in grado di riservare alle sue funzioni dipende anche da fattori qualitativi, quali: le dimensioni e la situazione degli enti in cui questi sono ricoperti unitamente a natura, portata e complessità delle attività; il luogo o il paese di insediamento degli enti; altri impegni e circostanze di natura personale o professionale (ad esempio un procedimento giudiziario in cui l'esponente è coinvolto). Nel valutare se l'esponente nominato potrà dedicare sufficiente tempo allo svolgimento delle sue funzioni, il soggetto vigilato dovrebbe anche tenere conto delle necessità di tempo legate all'apprendimento e allo sviluppo continui nonché alle circostanze impreviste<sup>24</sup>.

## Informazioni richieste all'ente vigilato

L'elenco seguente costituisce la quantità minima di informazioni che l'ente vigilato deve fornire:

- 
- indicazione specifica da parte del soggetto vigilato della disponibilità di tempo che il ruolo richiede;
  - insieme completo degli incarichi o delle posizioni a cura dell'esponente nominato e la disponibilità di tempo prevista per ogni mandato o posizione;
  - autodichiarazione dell'esponente, confermata dall'ente vigilato, da cui emerge che si dispone di tempo sufficiente da dedicare a tutti i mandati.
- 

In linea di principio, non saranno necessarie informazioni aggiuntive nei casi in cui:  
a) l'esponente ricopra un incarico di amministratore esecutivo e due incarichi di amministratore non esecutivo oppure quattro incarichi di amministratore non esecutivo, senza "cumulo privilegiato"; b) l'esponente non abbia deleghe specifiche (ad esempio la presidenza di un comitato) e l'autodichiarazione non dia adito a dubbi sulla disponibilità di tempo sufficiente.

---

<sup>23</sup> Articolo 91, paragrafo 6, della CRD IV.

<sup>24</sup> Non solo situazioni di emergenza relative all'ente, ma anche circostanze che potrebbero influire inaspettatamente sulla disponibilità di tempo (ad esempio procedimenti giudiziari).

Negli altri casi, l'ente vigilato dovrà trasmettere una valutazione maggiormente dettagliata sulla disponibilità di tempo.

I punti seguenti costituiscono le informazioni aggiuntive che andrebbero fornite (alla luce delle singole circostanze e sulla base di un approccio proporzionato):

---

- eventuale titolarità da parte dell'esponente nominato di un'occupazione a tempo pieno, con l'indicazione del numero di ore o giorni dedicati a ogni mandato o posizione;
  - eventuali deleghe aggiuntive previste dal mandato, quali ad esempio l'appartenenza a comitati (ad esempio, presidente del comitato controlli interni, del comitato remunerazioni e/o del comitato nomine);
  - possibilità che la natura, la tipologia e le dimensioni dell'ente richiedano maggiore disponibilità di tempo (se ad esempio l'ente vigilato è un soggetto regolamentato, quotato ecc.);
  - conferma della disponibilità aggiuntiva di tempo nel continuo per apprendimento, sviluppo e gestione di situazioni di emergenza;
  - nei casi in cui i mandati o le posizioni non siano computati perché relativi a organizzazioni che non perseguono prevalentemente obiettivi commerciali, descrizione degli obiettivi delle organizzazioni a meno che non risultino evidenti sulla base di informazioni pubbliche;
  - nei casi in cui gli incarichi di amministratore esclusi dal computo corrispondano a un numero elevato (se ad esempio l'esponente è membro dell'organo di amministrazione di numerose filiazioni), illustrazione del modo in cui le sinergie tra i diversi mandati possono ridurre l'impegno richiesto in termini di tempo, ove applicabile;
  - conferma che l'esperienza dell'esponente, in generale o con particolare riferimento all'ente di appartenenza, è tale da permettere di svolgere con maggiore dimestichezza, e dunque efficienza, i compiti assegnati.
- 

## 4.5 Idoneità complessiva

### Autovalutazione e vigilanza ordinaria sulla governance

È responsabilità primaria dell'ente vigilato individuare le carenze riferite all'idoneità complessiva del proprio organo di amministrazione tramite un'autovalutazione condotta, ad esempio, sulla base di una matrice di idoneità. L'ente vigilato dovrebbe comunicare le carenze individuate al gruppo di vigilanza congiunto (GVC), con il quale discuterle, alla luce del fatto che la verifica dell'idoneità complessiva

dell'organo di amministrazione rientra nell'ambito dell'ordinaria attività di vigilanza in materia di governance. Il modo in cui l'esponente contribuisce all'idoneità complessiva dell'organo costituisce uno dei criteri da valutare in sede di verifica iniziale dei requisiti di professionalità e onorabilità dell'esponente aziendale. L'ordinaria attività di vigilanza condotta dai GVC influirà su tali valutazioni.

## Motivazione al momento della nomina

L'ente vigilato dovrebbe fornire:

---

- descrizione della composizione dell'organo di amministrazione per il quale l'esponente è sottoposto alla verifica dei requisiti;
  - **breve dichiarazione motivata**<sup>25</sup> relativa al modo in cui l'esponente contribuirà al requisito di idoneità complessiva dell'organo<sup>26</sup>;
  - esito dell'autovalutazione periodica, che potrebbe essere richiesto dal GVC nel caso in cui quest'ultimo abbia individuato carenze riguardanti l'idoneità complessiva e intenda farne oggetto di discussione.
- 

La dichiarazione motivata si compone idealmente di due parti: nella prima si analizza lo status quo sulla base delle più recenti conclusioni emerse dall'autovalutazione; nella seconda si fornisce un'indicazione circa gli effetti che la nomina dell'esponente avrebbe sullo status quo. Tale indicazione può consistere nell'illustrazione dei modi in cui l'esponente nominato si inserirà nello status quo o vi contribuirà, e/o dei modi in cui farà riferimento allo status quo per determinati ambiti di conoscenza, abilità o esperienza.

---

<sup>25</sup> Per gli enti significativi di cui alla CRD IV, la dichiarazione andrebbe redatta con il coinvolgimento del comitato nomine, conformemente agli obblighi di tale comitato stabiliti dall'articolo 88, paragrafo 2, lettera c), della CRD IV.

<sup>26</sup> Tale dichiarazione va redatta sia per l'organo di amministrazione con funzione di gestione sia per l'organo di amministrazione con funzione di supervisione strategica e deve includere qualsiasi proposta di nomina dell'esponente a componente di uno dei comitati endoconsiliari specializzati.

## 5 Audizioni

### 5.1 Finalità

Le audizioni costituiscono una delle modalità con cui è possibile raccogliere informazioni sull'esponente di nuova nomina e integrare la documentazione informativa presentata dall'ente vigilato e dall'esponente stesso ovvero qualsiasi informazione relativa all'esponente proveniente da ogni altra fonte. Le audizioni offrono l'occasione di accertare il possesso dell'esperienza professionale<sup>27</sup> dell'esponente oppure di verificare l'adeguatezza delle sue conoscenze sull'intermediario e sui relativi andamenti dei mercati. È possibile fare ricorso alle audizioni anche per approfondire questioni afferenti l'integrità e l'onorabilità o per la verifica di fatti, al fine di ottenere maggiore rassicurazione su elementi specifici riguardanti la professionalità e l'onorabilità dell'esponente.

Tramite le audizioni l'autorità competente ha anche l'opportunità di incontrare l'esponente e stabilire le proprie aspettative in relazione all'impegno tra quest'ultimo, l'ente vigilato e l'autorità stessa.

### 5.2 Ambito e tipologie

Lo scopo dell'audizione è **integrare e/o verificare** a) la documentazione presentata dall'esponente nominato e/o dall'ente vigilato oppure b) le informazioni di cui l'autorità competente sia venuta a conoscenza tramite altri mezzi. L'audizione costituisce pertanto uno degli strumenti utilizzati per l'accertamento dei fatti rilevanti nella fase di raccolta delle informazioni nell'ambito della verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità.

La BCE adotta un approccio proporzionato e basato sul rischio in relazione all'uso delle audizioni nelle verifiche dei requisiti di professionalità e onorabilità.

Si conducono audizioni in caso di **nuova nomina** ad amministratore delegato (o equivalente) e presidente presso banche individuali e banche capogruppo, essendo questi i soggetti che comportano il rischio più rilevante. Se l'ente capogruppo è una società di partecipazione, ciò si applica in relazione alla banca maggiore del gruppo. Nel caso di banche cooperative sono considerati enti capogruppo l'organismo centrale o l'associazione di organismi centrali. In casi opportunamente motivati la BCE può decidere che non vi sia necessità di un'audizione, quando ad esempio un esponente designato per la carica di amministratore delegato fa già parte del consiglio di amministrazione o è stato sentito in audizione di recente.

In tutti gli altri casi è possibile fare ricorso anche alle audizioni quale strumento per le verifiche dei requisiti di professionalità e onorabilità (ad esempio quando sia stata

---

<sup>27</sup> Cfr. capitolo 4.1.

individuata una questione specifica relativa alla professionalità o all'integrità/onorabilità di un esponente nominato).

Un'**audizione informativa** sarà condotta al fine di considerare tutti gli elementi di idoneità. Qualora a seguito di tale audizione permangano perplessità, può essere convocata una **seconda e specifica audizione** mirata ad approfondire i fatti che le hanno generate. La BCE può anche decidere di convocare solo l'audizione specifica, ad esempio nel caso in cui dalla documentazione scritta siano già emersi chiaramente elementi critici specifici riguardo alla professionalità e all'onorabilità dell'esponente.

### 5.3 Procedura di audizione

L'esponente nominato e l'ente vigilato riceveranno adeguata convocazione scritta della data, dell'ora e del luogo dell'audizione.

Laddove si convochi un'audizione specifica in ragione di una specifica perplessità relativa alla professionalità e all'onorabilità dell'esponente, una sintesi delle problematiche da discutere sarà inviata in anticipo all'esponente nominato e all'ente vigilato.

La commissione per le audizioni avrà in genere un minimo di due e un massimo di tre componenti, i quali dovranno possedere, almeno nel caso del presidente, un livello gerarchico sufficientemente elevato. Nessun componente della commissione deve trovarsi in situazioni di conflitto di interessi, anche percepito, ovvero in situazioni di parzialità nei confronti di un esponente aziendale sentito in audizione.

La BCE concorderà con l'esponente la lingua da utilizzare nell'audizione. Salvo diversa indicazione da parte dell'esponente, l'audizione sarà condotta in inglese ove tale lingua sia stata scelta dall'ente vigilato per ricevere le decisioni formali della BCE.

## 6 Procedura di valutazione

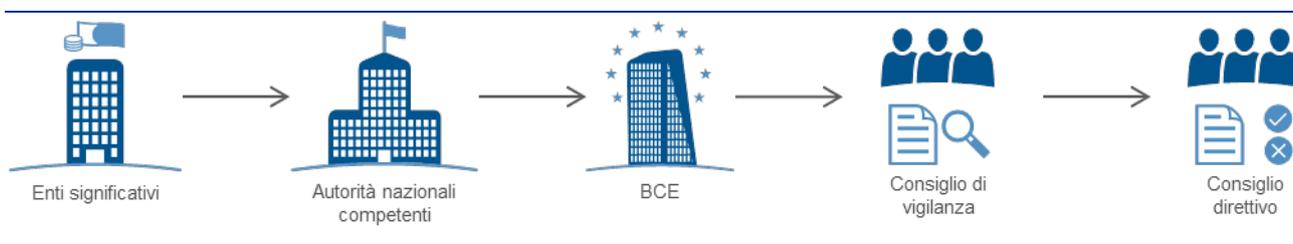
### Casistica

La verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità può essere determinata da:

- nuova nomina, variazione di carica o rinnovo<sup>28</sup>;
- nuovi fatti o qualsiasi altro problema<sup>29</sup>;
- procedura relativa a rilascio di autorizzazione all'attività bancaria<sup>30</sup> o a partecipazioni qualificate<sup>31</sup>.

**Figura 2**

Parti interessate coinvolte nell'MVU



### 6.1 Le autorità nazionali competenti quale punto di contatto

Le nomine sono comunicate dall'ente creditizio (o in via eccezionale dall'esponente nominato) all'ANC di riferimento, utilizzando i moduli di notifica nazionali<sup>32</sup> se disponibili.

L'ANC informa quindi la BCE. Congiuntamente raccolgono le informazioni necessarie, svolgono la valutazione e presentano una proposta dettagliata perché sia assunta una decisione.

### 6.2 La BCE in quanto responsabile delle decisioni

La BCE assume solo le decisioni sulle nomine presso gli enti creditizi significativi, salvo il caso in cui le nomine siano parte delle procedure relative al rilascio

<sup>28</sup> Articolo 93 del regolamento quadro sull'MVU.

<sup>29</sup> Articolo 94 del regolamento quadro sull'MVU.

<sup>30</sup> Articolo 78 del regolamento quadro sull'MVU.

<sup>31</sup> Articolo 86 del regolamento quadro sull'MVU.

<sup>32</sup> Cfr. nota 7.

dell'autorizzazione all'attività bancaria o alle partecipazioni qualificate (comuni per gli enti significativi e quelli meno significativi).

All'interno della BCE, le verifiche dei requisiti di professionalità e onorabilità sono condotte congiuntamente dalla Divisione Autorizzazioni (AUT)<sup>33</sup> della Direzione Generale Vigilanza microprudenziale IV (a cui fanno capo tutte le funzioni orizzontali di vigilanza bancaria della BCE), dai GVC e, ove presenti, dalle divisioni orizzontali delle ANC responsabili delle verifiche dei requisiti.

## 6.3 Nuove nomine

### Procedura standard

Il processo interno seguito tipicamente nell'ambito dell'MVU in materia di nuove nomine inizia con la notifica della nomina (proposta di nomina) di un nuovo componente dell'organo di amministrazione resa all'ANC da parte dell'ente vigilato, conformemente alle prescrizioni del diritto nazionale. Tale notifica è effettuata dall'ente vigilato tramite i moduli e gli schemi forniti dall'ANC, la quale ne dà comunicazione alla BCE e la informa del termine, laddove presente, entro il quale deve essere adottata una decisione ai sensi del diritto nazionale. L'ANC e la BCE acquisiscono tutta la documentazione necessaria e conducono una valutazione congiunta, assicurando:

- l'osservanza nello svolgimento della valutazione dei criteri sostanziali previsti dal diritto nazionale;
- la conformità con gli obblighi derivanti dal diritto dell'Unione;
- la coerenza con gli esiti delle altre procedure di verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità.

La valutazione prevede: esame della documentazione ricevuta; consultazione di albi ed elenchi locali; consultazione della banca dati dell'ABE sulle sanzioni amministrative; contatti con altre autorità nazionali, ossia le autorità responsabili della condotta finanziaria degli enti, laddove applicabile, e le autorità estere o locali incaricate della vigilanza delle altre entità finanziarie in cui l'esponente nominato presta o ha prestato servizio in passato o del cui organo di amministrazione ha fatto parte. Ove necessario, l'ANC e la BCE possono richiedere informazioni aggiuntive per iscritto oppure in sede di audizione.

La BCE predisponde una decisione con il supporto dell'ANC. Un approccio proporzionato è adottato per la maggior parte degli enti di minore dimensione vigilati direttamente dalla BCE, nonché per le modifiche della composizione dell'organo di

---

<sup>33</sup> La Divisione Autorizzazioni assicura la corretta applicazione delle politiche, delle prassi e dei processi, la conformità con i requisiti legali applicabili e la coerenza degli esiti delle decisioni assunte dalla BCE in materia di professionalità e onorabilità.

amministrazione e per i rinnovi delle cariche. Ciò nondimeno, la verifica che tutti i requisiti di professionalità e onorabilità siano soddisfatti rimane invariata.

## 6.4 Rinnovi, variazioni di carica o dimissioni

Rinnovi e variazioni di carica possono avere un impatto sull'organo di amministrazione e, pertanto, possono dare luogo a una nuova verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità, laddove necessario e nel rispetto della normativa nazionale vigente.

Per quanto riguarda i rinnovi, un esponente è considerato idoneo se non sono emersi nuovi fatti nel periodo decorso dalla precedente verifica (se vi sono nuovi fatti, si veda il paragrafo 6.5). Soltanto se previsto dal diritto nazionale si conduce un riesame completo di tutti e cinque i criteri di professionalità e onorabilità.

Si ha “variazione di carica” quando:

- si propone la nomina di un amministratore non esecutivo ad amministratore esecutivo o viceversa;
- si propone la nomina di un amministratore a presidente, presidente di uno dei comitati endoconsiliari specializzati o ad amministratore delegato.

La valutazione riferita a una variazione di carica verterà principalmente sull'esperienza personale dell'esponente, poiché tale criterio rappresenta l'elemento maggiormente interessato dagli effetti del nuovo ruolo. Tuttavia, la nomina proposta può influire anche sulla disponibilità di tempo, sui conflitti di interesse<sup>34</sup> e sull'idoneità complessiva, che possono pertanto rientrare nella valutazione.

L'ente vigilato è tenuto a comunicare la modifica all'ANC e la decisione verrà adottata dalla BCE. Qualora il diritto nazionale non prescriva l'adozione di una decisione, l'ente vigilato dovrà solamente notificare la modifica all'ANC.

In caso di variazione di carica, è possibile che il soggetto vigilato debba fornire informazioni aggiuntive. Ad esempio, in caso di nomina di un amministratore non esecutivo ad amministratore esecutivo, va dimostrato che questi possiede l'esperienza specifica e un'adeguata disponibilità di tempo, come richiesto.

Pur dando luogo a una modifica dell'organo di amministrazione, le dimissioni non comportano l'obbligo di adottare una decisione. Tuttavia possono incidere sull'idoneità generale dell'organo di amministrazione. Il soggetto dimissionario può essere sentito in audizione per chiarire le circostanze della sua rinuncia alla carica

---

<sup>34</sup> Il caso esemplare è rappresentato dall'eventualità che l'esponente nominato ricopra altre cariche all'interno dello stesso gruppo a cui appartiene l'ente. Ad esempio, un nuovo conflitto di interessi potrebbe verificarsi qualora un esponente in carica nel ruolo di consigliere esecutivo di una controllata venisse proposto per ricoprire allo stesso tempo la carica di consigliere non esecutivo nell'impresa madre.

nell'organo di amministrazione, poiché tali informazioni possono essere utili ai fini dell'ordinaria attività di vigilanza sull'ente.

## 6.5 Fatti nuovi

Fatti nuovi possono essere resi noti alla BCE e all'ANC secondo diverse modalità. Ai sensi dell'articolo 94, paragrafo 1, del regolamento quadro sull'MVU, gli enti vigilati devono informare l'ANC di qualsiasi nuovo fatto o di "qualsiasi altro problema" (di seguito, "fatto nuovo") che possa avere un impatto sulla verifica iniziale dei requisiti di professionalità e onorabilità, senza indebito ritardo dalla data in cui sono noti. Anche l'ANC e la BCE possono venire a conoscenza di fatti nuovi suscettibili di influire sulla valutazione precedentemente effettuata dell'idoneità di un esponente nominato (ad esempio, segnalazione di una violazione, informazioni reperite tramite ispezioni in loco, fatti appresi da notizie di stampa).

La BCE e l'ANC potranno dunque decidere caso per caso se procedere a una nuova verifica, qualora il fatto sia rilevante in base a uno dei criteri di valutazione della CRD IV<sup>35</sup>. Ove intrapresa, la nuova verifica dei requisiti si concentrerà sui criteri interessati dai nuovi fatti. In caso di nuova verifica si applicano il principio delle garanzie procedurali (di cui al capitolo 3) e il processo decisionale descritto al capitolo 7.

## 6.6 Procedure relative al rilascio di autorizzazione all'attività bancaria e alle partecipazioni qualificate

In caso di rilascio dell'autorizzazione all'attività bancaria, la verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità è condotta nell'ambito della procedura di autorizzazione.

La procedura relativa alle partecipazioni qualificate, in cui al candidato acquirente spetta nominare un componente dell'organo di amministrazione in esito alla prevista acquisizione, stabilisce che la verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità dell'esponente sia svolta nell'ambito di tale procedura.

---

<sup>35</sup> Articolo 94, paragrafo 2, del regolamento quadro sull'MVU.

## 7 Decisione

Ogni verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità si conclude con una decisione formale assunta entro la scadenza prevista dalla normativa nazionale, ove applicabile.

### 7.1 Tipologia delle decisioni

Un esponente nominato è considerato in possesso o non in possesso dei requisiti di professionalità e onorabilità. Tuttavia, la BCE ha il potere di includere raccomandazioni, condizioni oppure obblighi nelle decisioni positive. Qualora questi strumenti non consentano di superare adeguatamente gli elementi di criticità riscontrati, sarà necessario assumere una decisione negativa.

Le decisioni positive o negative possono includere riferimenti alle rispettive attività di vigilanza corrente.

Ove la decisione che si intende adottare possa incidere negativamente sui diritti degli esponenti nominati o del soggetto vigilato<sup>36</sup>, devono essere osservati alcuni principi e diritti fondamentali:

- la BCE basa la sua decisione solo sugli addebiti in merito ai quali le persone interessate dal procedimento (ossia le parti) sono in condizione di essere sentite<sup>37</sup>;
- la BCE tiene conto di tutte le circostanze pertinenti<sup>38</sup> e, se lo ritiene necessario, può ascoltare testimoni e periti, nonché acquisire elementi di prova<sup>39</sup>;
- la parte oggetto di verifica ha diritto a essere sentita<sup>40</sup>;
- una parte gode dei diritti generalmente applicabili: il diritto di rappresentanza legale<sup>41</sup>, il diritto di accesso al fascicolo della BCE<sup>42</sup> e il diritto a una motivazione della decisione di vigilanza<sup>43</sup>.

---

<sup>36</sup> A titolo di esempio, nel caso di una decisione negativa o di una decisione positiva che impone disposizioni accessorie non concordate espressamente per iscritto dall'esponente nominato e dal soggetto vigilato.

<sup>37</sup> Articolo 22 del regolamento sull'MVU.

<sup>38</sup> Articolo 28 del regolamento quadro sull'MVU.

<sup>39</sup> Articoli 29 e 30 del regolamento quadro sull'MVU.

<sup>40</sup> Articolo 31 del regolamento quadro sull'MVU. Le osservazioni possono essere presentate nel corso di un incontro o per iscritto e devono fondarsi sul progetto di decisione. Quest'ultimo è riesaminato sulla base della valutazione delle osservazioni.

<sup>41</sup> Articolo 27 del regolamento quadro sull'MVU.

<sup>42</sup> Articolo 32 del regolamento quadro sull'MVU.

<sup>43</sup> Articolo 33 del regolamento quadro sull'MVU.

## 7.2 Decisioni positive

Come illustrato in precedenza, la BCE può corredare una decisione positiva di raccomandazioni, condizioni e obblighi.

### Decisione positiva corredata di raccomandazioni

Qualora siano stati soddisfatti tutti i requisiti di professionalità e onorabilità, ma sia stata riscontrata una criticità che deve essere risolta, la BCE può includere raccomandazioni o indicare aspettative nella stessa decisione sui requisiti di professionalità e onorabilità. Il ricorso a tali strumenti non vincolanti è inteso anche a incoraggiare l'applicazione delle migliori prassi da parte degli enti creditizi e a segnalare i miglioramenti auspicabili.

### Decisione positiva corredata di condizioni

La BCE può inoltre stabilire alcune condizioni. Una condizione è un requisito imposto al soggetto vigilato (suscettibile però di avere implicazioni dirette anche per l'esponente nominato) per evitare di assumere una decisione negativa. La BCE impone una condizione solo ove necessario ad assicurare che l'esponente soddisfi i criteri applicabili di professionalità e onorabilità. In tal caso l'applicazione di una condizione sarà una misura più proporzionata e meno intrusiva. La BCE può imporre condizioni esclusivamente nei casi seguenti:

- la BCE potrebbe adottare una decisione negativa, ma la carenza rilevata può essere colmata facilmente;
- la condizione è definita approfonditamente e può essere soddisfatta entro una tempistica precisata con chiarezza e relativamente breve;
- il contenuto della condizione può fondarsi sui criteri di valutazione stabiliti nella normativa nazionale vigente.

Le condizioni più comuni prevedono:

- la richiesta di seguire una formazione specifica;
- dimissioni da un incarico esterno di amministratore o da un'altra funzione;
- periodo di prova, ad esempio per gli incarichi di livello inferiore all'organo di amministrazione.

Se viene emanata una decisione contenente una condizione l'ente vigilato deve informare tempestivamente la BCE circa il suo soddisfacimento.

Diversamente dalla non osservanza di un obbligo o di una raccomandazione, il mancato rispetto di una condizione influisce automaticamente sui requisiti di professionalità e onorabilità dell'esponente, poiché ciò significa che questi non

soddisfa i criteri di valutazione applicabili. In base al tipo di condizione, la decisione della BCE non acquisisce affatto validità oppure la perde, con la conseguenza che l'esponente non può accettare l'incarico oppure deve rassegnare le dimissioni.

Nel caso in cui l'esponente eserciti già la funzione di membro dell'organo di amministrazione e rifiuti di dimettersi, la BCE può avvalersi dei suoi poteri di vigilanza per rimuoverlo dalla carica<sup>44</sup>. Tale misura richiede una nuova specifica decisione della BCE che però non implica un'ulteriore verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità e per la quale si applica il diritto a essere sentiti.

### Decisione positiva corredata di obblighi

La decisione della BCE può anche contemplare l'obbligo di fornire specifiche informazioni ai fini della verifica nel continuo dei requisiti di professionalità e onorabilità oppure di assumere una determinata misura relativa a tali requisiti, che interessi non l'esponente ma tutto l'ente vigilato. Diversamente da una condizione, la mancata osservanza di un obbligo non influisce automaticamente sui requisiti dell'esponente.

Gli obblighi più comuni prevedono:

- richiesta di informazioni sui procedimenti giudiziari in corso;
- richiesta di miglioramenti delle politiche scritte sui conflitti di interesse dell'ente;
- richiesta di miglioramenti in termini di idoneità complessiva dell'organo di amministrazione.

## 7.3 Comunicazione della decisione e impugnazione

Il soggetto vigilato (o in via eccezionale l'esponente nominato)<sup>45</sup> riceve notifica della decisione adottata dalla BCE. Il soggetto vigilato e l'esponente nominato devono soddisfare qualsiasi altro requisito previsto dalla legislazione nazionale vigente, ad esempio eventuali obblighi di iscrizione in un registro nazionale.

L'esponente o il soggetto vigilato può richiedere un riesame alla Commissione amministrativa del riesame della BCE o impugnare la decisione direttamente dinanzi alla Corte di giustizia dell'Unione europea<sup>46</sup>.

<sup>44</sup> Articolo 16, paragrafo 2, lettera m), del regolamento sull'MVU.

<sup>45</sup> La decisione è notificata ai soggetti che hanno comunicato la nomina (cfr. capitolo 6.1).

<sup>46</sup> Per un approfondimento si rimanda ai paragrafi 13-15 della Guida alla vigilanza bancaria, reperibile all'indirizzo <https://www.bankingsupervision.europa.eu/ecb/pub/pdf/ssmguidebankingsupervision201411.it.pdf>.

## 8 Rimozione dei membri dell'organo di amministrazione

In conformità all'articolo 16, paragrafo 2, lettera m), del regolamento sull'MVU, la BCE ha il potere di rimuovere in qualsiasi momento i componenti dell'organo di amministrazione di un soggetto vigilato significativo che non soddisfano i requisiti previsti dagli atti di cui all'articolo 4, paragrafo 3, primo comma, del medesimo regolamento.

## **Siglarlo e terminologia**

|  |   |
|--|---|
| ABE  | Autorità bancaria europea   |
| ANC  | Autorità nazionale competente   |
| AUT  | Divisione Autorizzazioni della BCE  |
| BCE  | Banca centrale europea  |
| CRD IV   | <a href="#">Quarta direttiva sui requisiti patrimoniali</a>   |
| ESMA   | Autorità europea degli strumenti finanziari e dei mercati   |
| Esponente nominato   | Persona proposta o nominata per ricoprire una carica nell'organo di amministrazione                                       |
| GVC  | Gruppo di vigilanza congiunto   |
| Incarico di amministratore                                   | Incarico di un membro dell'organo di amministrazione di una società   |
| MVU  | Meccanismo di vigilanza unico   |
| Organo di amministrazione                                    | Organo con funzioni di supervisione strategica, di gestione e di controllo  |
| <a href="#">Orientamenti ABE sull'idoneità</a>               | Orientamenti ABE sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo gestorio e del personale che riveste ruoli chiave |
| <a href="#">Orientamenti ABE sull'organizzazione interna</a> |   |
| <a href="#">Regolamento quadro sull'MVU</a>                  |   |
| <a href="#">Regolamento sull'MVU</a>                         |   |
| SREP   | Processo di revisione e valutazione prudenziale   |
| UE   | Unione europea  |

© Banca centrale europea, 2017

Recapito postale 60640 Frankfurt am Main, Germany  
Telefono +49 69 1344 0  
Internet [www.bankingsupervision.europa.eu](http://www.bankingsupervision.europa.eu)

Tutti i diritti riservati. È consentita la riproduzione a fini didattici e non commerciali, a condizione che venga citata la fonte.