

Orientamenti

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



Orientamenti ABE sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo gestorio e del personale che riveste ruoli chiave

Oggetto degli orientamenti

1. Il presente documento contiene orientamenti emanati ai sensi dell'articolo 16 del regolamento (UE) n. 1093/2010 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 novembre 2010, che istituisce l'Autorità europea di vigilanza (Autorità bancaria europea), modifica la decisione n. 716/2009/CE e abroga la decisione 2009/78/CE della Commissione (il "regolamento ABE"). Conformemente all'articolo 16, paragrafo 3, del regolamento ABE, le autorità competenti e gli intermediari finanziari devono compiere ogni sforzo per conformarsi agli orientamenti.
2. Gli orientamenti presentano il parere dell'ABE in merito alle prassi di vigilanza adeguate all'interno del Sistema europeo di vigilanza finanziaria o alle modalità di applicazione del diritto dell'Unione in una particolare area. L'ABE si attende pertanto che tutte le autorità competenti e gli intermediari finanziari si conformino agli orientamenti loro rivolti. Le autorità competenti sono tenuti a conformarsi agli orientamenti che si applicano a esse mediante il loro inserimento nelle rispettive prassi di vigilanza in modo opportuno (ad esempio modificando il proprio quadro giuridico o le procedure di vigilanza), anche quando gli orientamenti si rivolgono in primo luogo agli enti.

Obblighi di notifica

3. Ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 3, del regolamento ABE, le autorità competenti sono tenute a notificare all'ABE entro il 22 gennaio 2013 se sono conformi o se intendono conformarsi agli orientamenti in questione; in alternativa sono tenute a indicare le ragioni della mancata conformità. Qualora entro il termine indicato non sia pervenuta alcuna notifica da parte delle autorità competenti, esse saranno ritenute dall'ABE non conformi. Le notifiche, redatte sulla base del modello fornito nella sezione 5 dei presenti orientamenti, devono essere inviate all'indirizzo compliance@eba.europa.eu con il riferimento "EBA/GL/2012/06". Le notifiche dovrebbero essere inviate da persone debitamente autorizzate a segnalare la conformità per conto delle rispettive autorità competenti.
4. Le notifiche sono pubblicate sul sito Internet dell'ABE, ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 3.

Indice

Titolo I – Oggetto, ambito di applicazione e definizioni	4
Titolo II - Requisiti per la valutazione dell'idoneità	5
Titolo III- Disposizioni finali e attuazione	12
Allegato 1 – Documentazione richiesta per le nomine iniziali	13

Titolo I – Oggetto, ambito di applicazione e definizioni

1. Oggetto

I presenti orientamenti stabiliscono i criteri e le procedure che gli enti creditizi e le autorità competenti sono tenuti a rispettare nel valutare l'idoneità dei membri, candidati ed effettivi, dell'organo gestorio di un ente creditizio nelle sue funzioni di gestione e di supervisione strategica. Gli orientamenti contengono disposizioni per la valutazione del personale che riveste ruoli chiave, incluse le misure applicabili nel caso in cui tale personale non risulti idoneo alla posizione in questione.

2. Definizioni

Ai fini dei presenti orientamenti si definiscono:

- a. "organo gestorio": l'organo direttivo (o gli organi direttivi) di un ente creditizio con funzioni di supervisione strategica e di gestione che ha il potere di prendere le decisioni finali ed è responsabile della determinazione degli indirizzi strategici, degli obiettivi aziendali e della direzione generale dell'ente;
- b. "organo gestorio con funzione di supervisione strategica": l'organo con funzione di supervisione strategica e di controllo del processo decisionale aziendale;
- c. "membro", un membro candidato o effettivo dell'organo gestorio;
- d. "personale che riveste ruoli chiave", il personale che, in virtù delle posizioni rivestite, ha un'influenza notevole sulla direzione dell'ente, pur non essendo membro dell'organo gestorio. Il personale che riveste ruoli chiave può includere i capi delle linee di business significative, di filiali situate nel SEE, di filiazioni insediate in paesi terzi, e di funzioni di supporto e dei controlli interni.

3. Ambito e livello di applicazione

3.1. I presenti orientamenti si applicano alle autorità competenti e agli enti creditizi di cui all'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2006/48/CE, alle società di partecipazione finanziaria di cui all'articolo 4, paragrafo 19, della direttiva 2006/48/CE e alle società di partecipazione finanziaria miste di cui all'articolo 2, paragrafo 15, della direttiva 2002/87/CE in caso di conglomerato finanziario il cui settore prevalente è quello bancario ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 2, della direttiva 2002/87/CE (in seguito tutti denominati "enti creditizi"). Il ruolo delle società di partecipazione è diverso da quello degli enti creditizi, pertanto la procedura e i criteri per la valutazione dell'idoneità dovrebbero essere applicati in maniera proporzionata, tenendo conto della natura, delle dimensioni e della complessità della società di partecipazione finanziaria e del rapporto particolare del membro dell'organo gestorio o del personale che riveste un ruolo chiave con l'ente creditizio.

3.2. Gli enti creditizi dovrebbero valutare l'idoneità dei membri dell'organo gestorio nelle seguenti situazioni:

- a. quando presentano istanza di autorizzazione come enti creditizi;
- b. quando devono essere segnalati alle autorità competenti nuovi membri dell'organo gestorio;
- c. laddove opportuno, in relazione ai membri effettivi dell'organo gestorio.

3.3. Gli enti creditizi dovrebbero individuare il personale che riveste ruoli chiave e valutarne l'idoneità in linea con la politica in materia di nomina e successione dei soggetti che rivestono ruoli chiave.

3.4. Le autorità competenti dovrebbero valutare l'idoneità di un membro dell'organo gestorio nelle seguenti situazioni:

- a. quando ricevono istanza di autorizzazione all'esercizio dell'attività bancaria;
- b. quando perviene una notifica o una richiesta riguardante la nomina di un nuovo membro dell'organo gestorio;
- c. laddove opportuno, in relazione ai membri effettivi dell'organo gestorio.

Titolo II - Requisiti per la valutazione dell'idoneità

Capitolo I – Responsabilità e criteri generali di valutazione

4. Responsabilità

4.1. La valutazione dell'idoneità iniziale e nel continuo dei membri dell'organo gestorio e del personale che riveste ruoli chiave dovrebbe rientrare principalmente nell'ambito delle responsabilità dell'ente creditizio.

4.2. Se esiste un comitato per le nomine o un organo equivalente, esso dovrebbe contribuire attivamente all'adempimento della responsabilità dell'ente creditizio di adottare politiche interne adeguate per la valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo gestorio e del personale che riveste ruoli chiave.

5. Criteri generali di valutazione

5.1. La valutazione dell'esperienza dei membri dell'organo gestorio e del personale che riveste ruoli chiave dovrebbe tenere conto della natura, delle dimensioni e della complessità dell'attività dell'ente creditizio e delle responsabilità legate alla posizione in questione. Il livello e la natura dell'esperienza richiesta a un membro dell'organo gestorio con funzione di gestione possono essere diversi da quelli richiesti a un membro dell'organo gestorio con funzione di supervisione strategica.

5.2. I membri dell'organo gestorio e il personale che riveste ruoli chiave dovrebbero in ogni caso soddisfare i requisiti di onorabilità, a prescindere dalla natura, dalle dimensioni e dalla complessità dell'attività dell'ente creditizio.

5.3. Qualora insorga una questione che dia adito a dubbi sull'esperienza o l'onorabilità di un membro dell'organo gestorio o del personale che riveste ruoli chiave, si dovrebbe valutare quale impatto ciò avrà o potrebbe avere sull'idoneità di tale soggetto. Dovrebbero essere prese in considerazione tutte le questioni pertinenti e disponibili per la valutazione, a prescindere da quando e dove tali questioni si siano presentate.

Capitolo II – Valutazione da parte degli enti creditizi

6. Valutazione dell'idoneità da parte degli enti creditizi

6.1. Gli enti creditizi dovrebbero valutare l'idoneità dei membri dell'organo gestorio sulla base dei criteri di cui ai paragrafi da 13 a 15 e conformemente al capitolo B.2 degli orientamenti dell'ABE sull'organizzazione interna e registrarne la valutazione e i risultati. Ove possibile, la valutazione dovrebbe essere effettuata prima che il membro assuma l'incarico. In caso contrario, la valutazione dovrebbe essere completata quanto prima, ma in ogni caso entro sei settimane.

6.2. Quando gli eventi lo rendono necessario, gli enti creditizi dovrebbero effettuare una nuova valutazione dell'idoneità di un membro dell'organo gestorio per verificare che la persona continui a essere in possesso dei requisiti di idoneità. In tal caso, ci si può limitare a esaminare se il membro continui a essere idoneo in considerazione dello specifico evento.

6.3. Nel valutare l'idoneità dei membri dell'organo gestorio, gli enti creditizi dovrebbero verificare se l'organo gestorio è idoneo nel suo complesso. Le carenze nella composizione complessiva dell'organo gestorio o dei suoi comitati non dovrebbero necessariamente indurre a concludere che un determinato membro non è idoneo.

6.4. Gli enti creditizi dovrebbero valutare l'idoneità del personale che riveste ruoli chiave prima della nomina, effettuare una nuova valutazione qualora opportuno, e registrare le valutazioni e i risultati.

7. Politiche aziendali degli enti creditizi in materia di idoneità

7.1. Gli enti creditizi dovrebbero disporre di una politica aziendale per la selezione e la valutazione dei membri dell'organo gestorio che tenga conto della natura, delle dimensioni e della complessità dell'attività dell'ente creditizio e stabilisca almeno quanto segue:

- a. la persona o la funzione responsabile di effettuare la valutazione dell'idoneità;
- b. la procedura interna applicabile per la valutazione dell'idoneità di un membro;
- c. le competenze e le capacità di cui un membro dell'organo gestorio deve essere in possesso al fine di essere ritenuto sufficientemente competente;
- d. le informazioni e le evidenze che un membro dell'organo gestorio dovrebbe fornire all'ente creditizio ai fini di una valutazione;
- e. se il membro deve essere nominato dagli azionisti, le misure adottate per garantire che gli azionisti siano informati sui requisiti previsti per la posizione e sul profilo specifico delle persone, prima della sua nomina;
- f. le circostanze in cui dovrebbe essere nuovamente eseguita una valutazione dell'idoneità, e le misure necessarie per individuare tali circostanze. Ciò dovrebbe includere un requisito in base al quale i membri dell'organo gestorio sono tenuti a notificare all'ente creditizio tutti i cambiamenti rilevanti, e potrebbe prevedere notifiche annuali di tutti i cambiamenti che influiscono sulla conformità dei membri ai relativi requisiti;
- g. le modalità con le quali l'ente creditizio fornirà opportunità di formazione, in caso di specifiche esigenze di apprendimento e di sviluppo da parte dei membri dell'organo gestorio.

7.2. Gli enti creditizi dovrebbero disporre di una politica aziendale per la valutazione dell'idoneità del personale che riveste ruoli chiave, che tenga conto della natura, delle dimensioni e della complessità dell'attività dell'ente creditizio e stabilisca almeno quanto segue:

- a. le posizioni per le quali è richiesta una valutazione dell'idoneità;
- b. le persone o la funzione responsabili di effettuare la valutazione dell'idoneità;
- c. i criteri per valutare i requisiti di onorabilità ed esperienza per la posizione specifica.

7.3 Le politiche aziendali degli enti creditizi dovrebbero considerare le varie esperienze necessarie per le specifiche posizioni dell'organo gestorio, comprese le posizioni necessarie per conformarsi alle norme nazionali in materia di rappresentanti dei lavoratori.

8. Misure correttive degli enti creditizi

8.1. Se in base alla valutazione di un ente creditizio emerge che un soggetto non è idoneo a essere nominato membro dell'organo gestorio, tale soggetto non dovrebbe essere nominato oppure, se il membro è già stato nominato, l'ente creditizio dovrebbe adottare misure appropriate per sostituirlo o per garantire tempestivamente la sua idoneità.

8.2. Se in base a una nuova valutazione dell'ente creditizio emerge che un membro dell'organo gestorio non è più idoneo, l'ente creditizio dovrebbe adottare misure adeguate per sanare la situazione e informarne conseguentemente l'autorità competente.

8.3. Quando un ente creditizio adotta misure, esso dovrebbe considerare la situazione particolare e le carenze del membro; tra le misure adeguate possono essere incluse, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, l'adeguamento delle responsabilità tra i membri dell'organo gestorio, la sostituzione di determinati soggetti e la formazione di singoli membri o di tutto l'organo gestorio per garantire che le qualifiche e la professionalità collettive dell'organo gestorio siano sufficienti.

8.4. Se in base alla valutazione di un ente creditizio emerge che un soggetto che riveste ruoli chiave non è idoneo, l'ente creditizio dovrebbe adottare misure adeguate.

Capitolo III – Valutazione da parte delle autorità di vigilanza

9. Richiesta o notifica

9.1. Le autorità competenti dovrebbero stabilire una procedura di richiesta o di notifica applicabile alle nomine e alle conferme dei membri dell'organo gestorio. Le autorità competenti dovrebbero stabilire norme riguardo ai tempi di presentazione delle richieste o notifiche.

9.2. Su richiesta dell'autorità competente, gli enti creditizi dovrebbero fornire tutte le informazioni scritte necessarie per valutare l'idoneità dei membri dell'organo gestorio, comprese le informazioni di cui all'allegato I. Per tutte le conferme, le informazioni si possono limitare alle modifiche rilevanti e alle informazioni aggiuntive.

9.3. Il membro interessato dell'organo gestorio dovrebbe verificare che le informazioni fornite siano precise. L'ente creditizio dovrebbe verificare che le informazioni fornite siano precise in base alle proprie conoscenze.

9.4. Gli enti creditizi dovrebbero notificare all'autorità competente la cessazione dalla carica di un membro dell'organo gestorio, spiegandone i motivi.

10. Procedura di valutazione

10.1. Le autorità competenti dovrebbero garantire che la procedura applicabile alla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo gestorio sia disponibile al pubblico.

10.2. Le autorità competenti possono distinguere tra la procedura applicabile ai membri dell'organo gestorio con funzione di gestione e quella applicabile ai membri dell'organo gestorio con funzione di supervisione strategica, nonché tra l'autorizzazione iniziale di un ente creditizio e le valutazioni

successive in base alle specificità nazionali, alle dimensioni e alla struttura del settore bancario e alle norme nazionali in materia di organizzazione interna delle imprese.

11. Tecnica di valutazione

11.1. Le autorità competenti dovrebbero valutare le informazioni fornite dall'ente creditizio, richiedere ulteriori evidenze a conferma dei requisiti di onorabilità o di esperienza, come più opportuno, e valutare l'idoneità dei membri dell'organo gestorio sulla base dei criteri di cui ai paragrafi da 13 a 15 dei presenti orientamenti.

11.2. Nel valutare l'idoneità dei membri dell'organo gestorio a seguito dell'autorizzazione da parte di un ente creditizio nelle circostanze descritte nel precedente paragrafo 3.4, lettere b) e c), le autorità competenti possono applicare alcuni di tali criteri e attribuire loro una diversa rilevanza, in considerazione della relativa normativa nazionale nonché del risultato della revisione delle politiche aziendali e delle procedure specifiche stabilite dall'ente creditizio per la valutazione dell'idoneità di tali soggetti. Nel caso del paragrafo 3.4, lettera c), la nuova valutazione dell'idoneità dovrebbe essere riferita in particolare alle circostanze che l'hanno motivata.

11.3. Conformemente alla normativa nazionale, nel valutare l'idoneità dei membri dell'organo gestorio le autorità competenti possono, adottando un approccio basato sui rischi, sottoporre tali soggetti a colloqui. Se del caso, la procedura dei colloqui può anche servire per valutare nuovamente l'idoneità di un membro dell'organo gestorio quando i fatti o le circostanze suscitano dubbi in merito alla sua idoneità. La procedura dei colloqui può essere utilizzata per valutare il candidato proposto in merito alle conoscenze, all'esperienza e all'utilizzo delle proprie capacità in occupazioni precedenti, nonché la relazione tra le qualità del candidato proposto e le capacità e l'esperienza dei membri esistenti dell'organo gestorio. Tra le capacità valutate possono essere incluse: determinazione, visione strategica, valutazione dei rischi, leadership, indipendenza, capacità di persuasione, capacità e volontà di impegnarsi nel continuo nell'apprendimento e nello sviluppo.

11.4. La valutazione di cui al paragrafo 3.4, lettera b) da parte dell'autorità competente dovrebbe essere ultimata quanto prima possibile; l'autorità competente dovrebbe fissare un tempo massimo per la valutazione di propria competenza, che non dovrebbe essere superiore a sei mesi. Il periodo di valutazione dovrebbe iniziare nel momento di ricezione della richiesta o della notifica completa.

11.5. Qualora un'autorità competente abbia valutato in precedenza l'idoneità di un membro, i relativi dati dovrebbero essere opportunamente aggiornati.

11.6. Un'autorità competente può tenere conto delle valutazioni di idoneità effettuate da altre autorità competenti. A tale scopo, le autorità competenti dovrebbero scambiarsi, quando richiesto, le informazioni in proprio possesso sull'idoneità dei soggetti.

11.7. L'autorità competente dovrebbe informare l'ente creditizio dei risultati della valutazione.

11.8. Le autorità competenti possono valutare l'idoneità del personale che riveste ruoli chiave e dovrebbero garantire che la procedura applicabile sia disponibile al pubblico.

12. Misure correttive di vigilanza

12.1. Qualora un membro o un ente creditizio non fornisca informazioni sufficienti sull'idoneità di un membro all'autorità competente, quest'ultima dovrebbe opporsi alla nomina del soggetto interessato o non approvarla.

12.2. Se un membro dell'organo gestorio non è considerato idoneo, l'autorità competente dovrebbe chiedere all'ente creditizio di non nominare il membro o, se la nomina è già stata effettuata, di adottare misure adeguate per sostituirlo.

12.3. Nei casi in cui le misure adottate da un ente creditizio ai sensi del paragrafo 8 siano inadeguate, le autorità competenti dovrebbero adottare misure correttive appropriate.

Capitolo IV – Criteri di valutazione

13. Criteri di onorabilità

13.1. Un membro dell'organo gestorio dovrebbe essere considerato in possesso dei requisiti di onorabilità in assenza di elementi che suggeriscano il contrario e di dubbi fondati sull'onorabilità di tale soggetto. Dovrebbero essere prese in considerazione tutte le informazioni pertinenti che sono disponibili per la valutazione, fatta salva ogni limitazione imposta dalle norme nazionali e indipendentemente dallo Stato in cui si è verificato ogni evento significativo.

13.2. Un membro dell'organo gestorio non dovrebbe essere considerato in possesso dei requisiti di onorabilità se la propria condotta personale o professionale suscita dubbi fondati sulla capacità di costui di garantire la sana e prudente gestione dell'ente creditizio.

13.3. Dovrebbero essere prese in considerazione tutta la documentazione penale o quella amministrativa rilevante, considerando il tipo di condanna o di atto d'accusa, il grado di appello, la pena comminata, la fase del procedimento giudiziario raggiunta e l'effetto di eventuali misure di riabilitazione. Dovrebbero essere considerate tutte le circostanze - anche attenuanti - e la gravità del reato o dell'azione amministrativa o di vigilanza, il tempo intercorso e la condotta del membro dal momento in cui si è verificato il reato e l'attinenza del reato o dell'azione amministrativa o di vigilanza con il ruolo proposto.

13.4. Dovrebbero essere considerati gli effetti cumulativi di eventi secondari che singolarmente non incidono sull'onorabilità di un membro, ma che nel complesso possono avere ripercussioni oggettive.

13.5. Dovrebbero essere tenuti in particolare considerazione i seguenti fattori, che possono suscitare dubbi riguardo all'onorabilità di un membro:

- a. condanne o procedimenti per reati penali, in particolare:
 - i. reati contro le leggi che disciplinano le attività bancarie, finanziarie e assicurative, o sui mercati dei valori mobiliari, gli strumenti finanziari o di pagamento, compresa la legislazione contro il riciclaggio di denaro, la manipolazione del mercato, l'abuso di informazioni privilegiate e l'usura;
 - ii. reati di corruzione, frodi o reati finanziari;
 - iii. reati fiscali;
 - iv. altri reati contro la legislazione riguardante imprese, fallimento, insolvenza o tutela dei consumatori;
- b. indagini in corso o passate e/o azioni esecutive rilevanti a carico del membro, o l'imposizione di sanzioni amministrative per la non conformità alle disposizioni che disciplinano le attività bancarie, finanziarie, assicurative o sui mercati di valori mobiliari, gli strumenti finanziari o di pagamento, o a tutta la normativa sui servizi finanziari;
- c. indagini in corso o passate e/o azioni esecutive rilevanti condotte da altri organi di regolamentazione o professionali per la non conformità a tutte le relative disposizioni.

13.6. Dovrebbe essere prestata attenzione ai seguenti fattori riguardanti la correttezza e l'adeguatezza di un membro nei precedenti rapporti d'affari:

- a. ogni evidenza da cui risulti che il membro non è stato trasparente, aperto e collaborativo nei suoi rapporti con le autorità di vigilanza o di regolamentazione;
- b. casi nei quali sono state rifiutate una registrazione, un'autorizzazione, un'iscrizione o una licenza a svolgere un'attività commerciale, imprenditoriale o professionale; o la revoca, il ritiro o la cessazione di tali registrazione, autorizzazione, iscrizione o licenza, o l'espulsione da un organo di vigilanza o di regolamentazione;
- c. i motivi di ogni licenziamento da precedente impiego, di ogni destituzione da una posizione di fiducia, di ogni interruzione di un rapporto fiduciario o situazioni analoghe, o le ragioni di una richiesta di dimissioni dalla posizione rivestita;
- d. l'interdizione da parte dell'autorità competente alla gestione delle aziende.

13.7. Dovrebbero essere considerati i seguenti profili della posizione economica e della solidità finanziaria passate e presenti di un membro, in relazione al loro possibile impatto sulla sua reputazione:

- a. l'inclusione nell'elenco dei debitori inaffidabili o eventuali dati negativi risultanti in elenchi simili gestiti da un organismo creditizio riconosciuto, se disponibile;
- b. i risultati economici e finanziari delle entità possedute o gestite dal membro o in cui il membro deteneva o detiene una partecipazione rilevante con particolare riguardo a ogni procedura di risanamento, fallimento e liquidazione, e se e in quale misura il membro ha contribuito alla situazione che ha determinato l'avvio di tali procedure;
- c. dichiarazione di fallimento personale;
- d. cause civili, procedimenti amministrativi o penali, considerevoli investimenti o esposizioni e prestiti contratti, nella misura in cui gli stessi possano avere un impatto significativo sulla solidità finanziaria.

14. Criteri di esperienza

14.1. La valutazione dell'esperienza di un membro dovrebbe tenere conto sia dell'esperienza teorica acquisita attraverso gli studi e la formazione, sia dell'esperienza pratica conseguita in precedenti impieghi. Gli enti creditizi dovrebbero tenere conto delle competenze e delle conoscenze acquisite e dimostrate nella condotta professionale del membro.

14.2. Per quanto riguarda la valutazione dell'esperienza teorica di un membro, dovrebbe essere rivolta particolare attenzione al livello e al profilo di istruzione e alla sua attinenza con i servizi bancari e finanziari o altri settori attinenti. In generale, un corso di studi nei settori bancario, finanziario, economico, giuridico, amministrativo, della regolamentazione finanziaria e dei metodi quantitativi può essere considerato attinente ai servizi bancari e finanziari.

14.3. La valutazione non dovrebbe essere limitata al titolo di studio o alla comprovata esperienza di servizio presso un ente creditizio o un'altra impresa per un determinato periodo. Dovrebbe essere effettuata un'analisi più approfondita dell'esperienza pratica dei membri in quanto le conoscenze acquisite in impieghi precedenti dipendono dalla natura, dalle dimensioni e dalla complessità dell'attività e dalle funzioni svolte.

14.4. Quando si valuta l'esperienza di un membro dell'organo gestorio, dovrebbe essere presa in particolare considerazione l'esperienza teorica e pratica in merito a quanto segue:

- a. mercati finanziari;

-
- b. quadro e requisiti normativi;
 - c. programmazione strategica, comprensione degli indirizzi strategici aziendali o del piano aziendale di un ente creditizio e loro conseguimento;
 - d. gestione dei rischi (individuazione, valutazione, monitoraggio, controllo e mitigazione delle principali tipologie di rischio di un ente creditizio, incluse le responsabilità del membro in tali processi);
 - e. valutazione dell'efficacia dei meccanismi di un ente creditizio, istituendo un efficace sistema di organizzazione interna, di supervisione e controlli interni;
 - f. interpretazione dei dati finanziari di un ente creditizio, identificando gli aspetti chiave sulla base di tali dati e di controlli e delle misure adeguati.

14.5. Un membro dell'organo gestorio con funzione di gestione dovrebbe avere acquisito una sufficiente esperienza pratica e professionale che gli deriva dall'aver rivestito una posizione direttiva per un periodo di tempo sufficientemente lungo. Posizioni a breve termine o temporanee possono essere prese in considerazione nella valutazione, ma solitamente esse non bastano a ritenere che l'esperienza sia sufficiente. Dovrebbe essere valutata l'esperienza pratica e professionale derivante da impieghi precedenti, con particolare riguardo a:

- a. durata del servizio;
- b. natura e complessità dell'attività nel cui ambito è stata rivestita la posizione, compresa la struttura organizzativa di tale attività;
- c. ambito delle competenze, dei poteri decisionali e delle responsabilità;
- d. conoscenze tecniche sull'attività dell'ente creditizio acquisite attraverso la posizione e comprensione dei rischi ai quali gli enti creditizi sono esposti;
- e. numero di subordinati.

14.6. Un membro dell'organo gestorio con funzione di supervisione strategica dovrebbe disporre di un'esperienza sufficiente a consentirgli di fornire uno stimolo costruttivo nei confronti delle decisioni e di vigilare in maniera efficace sulla funzione di gestione. L'esperienza può essere acquisita da posizioni accademiche, amministrative e/o di altra natura, e attraverso la gestione, la supervisione o il controllo di enti finanziari o di altre imprese. I membri dell'organo gestorio con funzione di supervisione strategica dovrebbero essere in grado di dimostrare di avere le conoscenze tecniche necessarie, o di poterle acquisire, al fine di comprendere in maniera sufficientemente adeguata l'attività dell'ente creditizio e i rischi ai quali esso è esposto.

15. Criteri di organizzazione interna

15.1. Nel valutare l'idoneità di un membro dovrebbero essere considerati anche altri criteri relativi al funzionamento dell'organo gestorio, inclusi i potenziali conflitti di interesse, la possibilità di dedicare all'incarico tempo sufficiente, la composizione complessiva dell'organo gestorio, le conoscenze e le competenze collettive richieste e la capacità dei membri di portare a termine i propri compiti in maniera indipendente senza l'indebito condizionamento di altri soggetti.

15.2. Quando si valuta l'indipendenza di un membro, dovrebbero essere considerati i seguenti fattori:

- a. presenti e passate posizioni rivestite nell'ente creditizio o in altre imprese;
- b. rapporti personali, professionali o altre relazioni di tipo economico con i membri dell'organo gestorio con funzione di gestione, nello stesso ente creditizio, nella capogruppo o nelle filiazioni;

-
- c rapporti personali, professionali o altre relazioni di tipo economico con gli azionisti di controllo degli stessi enti creditizi, con la capogruppo o le filiazioni.
- 15.3. L'organo gestorio con funzione di gestione deve avere nel suo complesso una sufficiente esperienza pratica in materia di enti creditizi.

Titolo III- Disposizioni finali e attuazione

16. Attuazione

Le autorità competenti e gli enti creditizi dovrebbero conformarsi agli orientamenti entro il 22 maggio 2013.

Allegato 1 – Documentazione richiesta per le nomine iniziali

Informazioni da includere nella notifica della nomina dei membri dell'organo gestorio:

1. Nominativo del soggetto.
2. Curriculum vitae, che include:
 - a. nome e cognome, nome e cognome alla nascita
 - b. luogo e data di nascita
 - c. indirizzo
 - d. nazionalità
 - e. descrizione dettagliata del curriculum studiorum e della formazione professionale
 - f. esperienze professionali, citando la denominazione delle società e organizzazioni per le quali il soggetto ha lavorato, e la natura e la durata delle funzioni svolte, con particolare riferimento a ogni attività attinente all'ambito della posizione da rivestire. Per le posizioni occupate negli ultimi 10 anni, nel descrivere le attività svolte, il soggetto dovrebbe specificare i poteri che gli sono stati delegati, i propri poteri decisionali interni e i settori di operatività sotto il suo controllo, specificando il numero di dipendenti. Eventuali cariche onorarie, compresa la rappresentanza in un organo gestorio, dovrebbero essere riportate nel documento;
 - g. se disponibili, le referenze dei datori di lavoro almeno degli ultimi tre anni.
3. Certificati dei carichi pendenti, dai quali risulti se sono pendenti procedimenti penali, o se il soggetto o tutte le società e organizzazioni da esso gestite sono stati coinvolti come debitori in procedure concorsuali o in procedure analoghe.
4. Se disponibili, certificato penale o certificato del casellario giudiziale, e informazioni rilevanti su indagini e procedimenti penali, cause civili e amministrative rilevanti e azioni disciplinari (che includono l'interdizione alla gestione di un'azienda, le procedure fallimentari, di insolvenza e analoghi).
5. Informazioni, se attinenti, in merito a:
 - a. indagini, procedimenti esecutivi o sanzioni da parte di un'autorità di vigilanza a carico del soggetto;
 - b. casi nei quali sono state rifiutate una registrazione, un'autorizzazione, una membership o una licenza per svolgere un'attività commerciale, imprenditoriale o professionale o la revoca, il ritiro o la cessazione di tali registrazione, autorizzazione, membership o licenza, o l'espulsione da un organo di regolamentazione o di governo;
 - c. la rimozione da un impiego o da una posizione di fiducia, l'interruzione di un rapporto fiduciario, o situazioni analoghe, o l'essere stato invitato a rassegnare le proprie dimissioni da una di tali posizioni;
 - d. l'esistenza di una precedente valutazione dell'onorabilità del soggetto che dirige le attività di un ente creditizio effettuata da un'altra autorità competente (specificando il nome dell'autorità e fornendo evidenze dell'esito della valutazione);
 - e. l'esistenza di una precedente valutazione effettuata da un'autorità di altro settore non finanziario (specificando il nome dell'autorità e fornendo evidenze dell'esito della valutazione).
6. Descrizione di tutti gli interessi finanziari (ad esempio prestiti, partecipazioni in imprese) e non finanziari, e di tutte le relazioni del soggetto e dei suoi parenti più stretti (ad esempio parentele e

relazioni strette quali un coniuge, un convivente more uxorio, un convivente, un figlio, un genitore o altra tipologia di rapporto con un altro soggetto che condivide la stessa dimora) nei confronti dei membri dell'organo gestorio e del personale che riveste ruoli chiave nel medesimo ente creditizio, nella capogruppo e nelle filiazioni, e degli azionisti di controllo.

7. La posizione che il soggetto riveste/andrà a rivestire.
8. Verbale contenente i risultati della valutazione dell'idoneità da parte degli enti creditizi.