

Osservazioni di Nedcommunity al documento posto in consultazione da Banca d'Italia in materia di *"Governo societario delle banche e dei gruppi bancari"*

Nedcommunity

Associazione amministratori non esecutivi e indipendenti

Via Camperio, 9 - 20123 Milano (MI) tel. 0230322720 CF 97373570155 P.I. 10353680969

PREMESSA

Questa Associazione ha analizzato il documento per la consultazione relativo alle modifiche alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, della Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, riguardante le disposizioni sul governo societario delle banche e dei gruppi bancari (rispettivamente, la “**Consultazione**” e le “**Disposizioni di Vigilanza**”). In particolare, come premesso nel documento posto in consultazione (la “**Consultazione**”), le modifiche proposte rispondono all’esigenza di rafforzare, in linea con la CRD V, gli assetti di *governance* delle banche e di raccordare meglio le attuali disposizioni con l’evoluzione del quadro normativo nazionale ed europeo.

Nedcommunity condivide lo spirito e la portata degli interventi posti in consultazione, rispetto ai quali ha formulato alcune osservazioni, di seguito esposte.

1. Disciplina sulle operazioni con parti correlate (Premessa al documento di consultazione)

Nedcommunity si riserva di esprimere le proprie considerazioni con riferimento al recepimento della disciplina sulle operazioni con parti correlate contenute nella CRD V, allorché Banca d'Italia porrà in consultazione pubblica l’aggiornamento organico della disciplina.

Al momento, quanto al rinvio diretto all’art. 88, paragrafo 1, della Direttiva 2013/36/UE (la c.d. CRD IV), come integrato dall’art. 84, paragrafo 23), della CRD V (che entrerà in vigore contestualmente alle disposizioni di cui alla Consultazione), si suggerisce che le seguenti definizioni di parti correlate:

- “a. *il coniuge, il partner registrato ai sensi del diritto nazionale, il figlio o genitore di un membro dell’organo di gestione*”, e

- “b. *un’unità commerciale nella quale un membro dell’organo di gestione o il suo familiare stretto di cui alla lettera a. detiene una partecipazione qualificata o uguale al 10% del capitale o dei diritti di voto di tale entità o sulla quale tali persone possono esercitare un’influenza significativa, o nelle quali tali persone occupano posti dirigenziali o sono membri dell’organo di gestione*”,

vengano uniformate a quelle di cui al Regolamento Consob n. 17221/10, come recentemente emendato (ovverosia facendo ricorso al rinvio mobile ai principi contabili internazionali).

Ciò consentirebbe di disporre di un quadro definitorio omogeneo e di semplificare le attività di censimento e di aggiornamento delle anagrafiche da parte di molti intermediari, e per l’effetto, le attività di verifica in capo agli organi di amministrazione e controllo.

2. Definizioni (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione – eliminazione del *cluster* di banche intermedie)

Come recentemente osservato, tra l’altro, nella risposta dell’Associazione alla consultazione sulle “*Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari*”, l’eliminazione del *cluster* di banche intermedie è un’azione di semplificazione della normativa che

va accolta positivamente. Tale semplificazione è coerente con la CRD V, con le modifiche che si propone di apportare alle Disposizioni di Vigilanza in materia di *“Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari”* e con il Decreto MEF del 23 novembre 2020, n. 169 (il c.d. *“Decreto Fit & Proper”*) in tema di requisiti dei componenti degli organi di amministrazione e controllo.

Si suggerisce, tuttavia, di omogeneizzare pienamente le definizioni di *“banche di minori dimensioni o complessità operativa”*, aggiungendo nella definizione di banche minori dimensioni di cui alle *“Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari”*, quanto segue: *“le banche il cui attivo di bilancio è, su base individuale, pari o inferiore a 5 miliardi di euro, calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l’esercizio finanziario corrente, che non appartengono a un gruppo bancario con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro”*.

La deroga per le banche di credito cooperativo, in base alla quale tali banche si considerano *“di minori dimensioni o complessità operativa”* (e quindi, ai fini delle presenti disposizioni, non si considerano banche *“significative”* ai sensi dell’art. 6(4) dell’RMVU) *“se il loro attivo di bilancio è su base individuale, pari o inferiore a 5 miliardi di euro calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l’esercizio finanziario corrente, anche quando aderenti a gruppi con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro”*, è sicuramente apprezzabile sul piano della condivisione delle peculiarità delle BCC. Benché, alla luce dell’analisi di impatto, la medesima disposizione, date le dimensioni attuali delle BCC, non sembra poter generare frizioni interne ai gruppi fra le BCC con totale attivo superiore ai 5 miliardi (si tratta di un numero di BCC davvero esiguo, ma che, allo stesso tempo, verosimilmente non rispetta il complesso dei criteri aggiuntivi previsti dalla CRD V) e quelle con totale attivo inferiore ai 5 miliardi, la stessa normativa potrebbe in prospettiva disincentivare le operazioni di aggregazione tra BCC.

Si suggerisce di monitorare tale soglia coerentemente con l’evoluzione delle aggregazioni tra banche minori, così da aumentarla gradualmente, usufruendo della possibilità riconosciuta dalla direttiva agli stati membri sino al limite di Euro 15 miliardi e sempre nel rispetto dei criteri aggiuntivi.

3. Compiti e poteri degli organi sociali (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione III)

3.1 Organo con funzioni di supervisione strategica e di gestione (Linee applicative, par. 2.2)

L’Associazione condivide le precisazioni apportate con riferimento ai compiti dell’organo con funzioni di supervisione strategica, in quanto vengono così chiaramente esplicitate attribuzioni inerenti, a esempio:

1) al piano di risanamento, in particolare:

- a. l'approvazione, il riesame e l'aggiornamento;
 - b. gli interventi richiesti dall'Autorità di Vigilanza, all'attività, alla struttura organizzativa o alla forma societaria della banca e/o del gruppo bancario;
 - c. l'adozione (o meno) delle azioni previste;
- 2) alla promozione della diversità, soprattutto di genere, mediante:
- a. l'approvazione di una *policy* per la promozione dell'inclusività e della diversità;
 - b. le determinazioni sul c.d. *gender diversity target*;
- 3) agli obiettivi di finanza sostenibile, e, in particolare, all'integrazione dei fattori *ESG* nei processi decisionali per la definizione della strategia.

Nedcommunity sostiene pienamente la promozione della diversità e dell'inclusività e sottolinea come molti amministratori, soprattutto di genere femminile, associati a Nedcommunity, presidino già da tempo il principio della neutralità delle remunerazioni rispetto al genere, promuovendo rilevazioni di eventuali divari fra generi nel trattamento retributivo e sollecitando azioni di rimedio, ove opportuno.

La promozione della diversità e inclusività rientra, a pieno titolo, nell'ambito *ESG*. L'esplicitazione, più in generale, dei fattori *ESG* nella definizione delle strategie aziendali è considerata opportuna, stante la rilevanza che il tema sta assumendo nell'economia globale. Nedcommunity, da tempo, promuove lo sviluppo di queste tematiche, evidenziandone l'importanza, in particolare, per le banche, considerata anche la loro rilevanza in termini di interesse pubblico.

Si esprime, altresì, apprezzamento per l'indicazione puntuale di alcuni profili strategici e/o di rischio di cui l'organo con funzione di supervisione strategica deve tenere conto nella definizione delle strategie aziendali. Alcuni di questi riflettono la crescente importanza che tali rischi stanno assumendo nel corso degli ultimi anni e in prospettiva. Ci si riferisce, segnatamente, a:

- il monitoraggio e gestione dei crediti deteriorati e all'approvazione delle politiche per la loro gestione;
- la gestione dei rischi AML;
- la gestione dei rischi legali e reputazionali;
- la definizione e corretta attuazione delle politiche di *funding*, incluso il rispetto della normativa in materia di MREL.

Viene inoltre, sottolineata la necessità che l'organo di supervisione strategica prenda in esplicita considerazione, nell'ambito delle strategie aziendali e nella definizione del modello di *business*, l'opportunità e le modalità attraverso cui definire l'offerta di servizi ad alta intensità tecnologica (c.d. "Fintech").

Nel contesto di generale apprezzamento sopra evidenziato, si suggerisce di includere specificamente tra i rischi dei quali l'organo di supervisione strategica deve tenere conto nella definizione delle strategie aziendali, quelli inerenti alla c.d. "cybersecurity" e/o all'obsolescenza dell'infrastruttura informatica.

Parimenti si condivide l'introduzione dell'obbligo in capo all'organo con funzione di supervisione strategica di stabilire regole di condotta professionale per il personale della banca, anche attraverso la predisposizione di un codice etico o strumenti analoghi, monitorando il rispetto dei comportamenti (da indicarsi puntualmente) non ammessi, quali, a esempio, l'utilizzo di informazioni false o non esatte o la commissione di illeciti nel settore finanziario o di reati fiscali.

Nel contesto di generale apprezzamento sopra evidenziato, si suggerisce di richiamare, a fini di coordinamento, anche i modelli di organizzazione e gestione ex D.lgs. n. 231/01, quanto alla disciplina su potenziali illeciti del personale della banca.

Si suggerisce inoltre di inserire un riferimento al tema della considerazione di comportamenti non coerenti con il codice etico nei meccanismi sanzionatori e premianti, al fine di rendere più concreti i principi e gli obblighi, anche etici, indicati dal medesimo codice.

4. Composizione e nomina degli organi collegiali - (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione IV)

4.1 Linee applicative (par. 2.1)

La proposta in Consultazione introduce l'obbligo per le banche di assicurare che una quota minima, pari – per le società diverse dalle quotate (per le quali *ex lege* si applica la maggior misura stabilita dall'art. 147-ter del TUF) ad almeno il 33% dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, appartenga al genere meno rappresentato, ed è indicato, altresì, come "buone prassi", che almeno un componente dei comitati endo-consiliari appartenga al genere meno rappresentato e che le cariche di presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica, presidente dell'organo con funzione di controllo, di amministratore delegato e di direttore generale non siano ricoperte da esponenti dello stesso genere. Così formulata, la proposta riconosce flessibilità alle banche nel valutare gli assetti più opportuni rispetto alle proprie caratteristiche. Gli interventi

proposti rispondono a esigenze di sana e prudente gestione delle banche, volti ad accrescere la diversificazione tra i componenti degli organi di amministrazione e controllo, favorendo così l'estensione del confronto e la dialettica nell'ambito dei processi decisionali e contrastando il rischio di visioni parziali, fenomeni di "groupthinking" e concentrazione di poteri.

Al fine di consentire alle banche un tempo sufficiente per adattare i propri organi alle nuove previsioni, anche apportando le modifiche ritenute opportune alle proprie *policy* interne per favorire la *diversity* nelle politiche di selezione, formazione e sistema premiante del personale, nella Consultazione, Banca d'Italia propone un regime di prima applicazione, che prevede che la quota di genere sia raggiunta in occasione del primo rinnovo integrale dell'organo e comunque entro il 30 giugno 2024. In caso il rinnovo integrale dovesse intervenire nel 2021, considerati anche i tempi per l'emanazione delle norme definitive, le banche possono attendere sino al 2024.

Le banche sono tenute ad approvare un regolamento interno in cui individuare le misure per perseguire gli obiettivi di cui sopra.

L'Associazione condivide pienamente le disposizioni in proposta, rispetto alle quale suggerisce di precisare che (i) nel regolamento sopra richiamato dovrebbero essere riflessi anche gli esiti dell'autovalutazione annuale degli organi di amministrazione e di controllo (introducendo una corrispondente precisazione nella sezione VI); (ii) le valutazioni emerse dagli esiti della *board review*, con riferimento alla composizione quali-quantitativa degli organi sociali ritenuta ottimale, anche in termini di proporzione dei genere, debbano essere portate all'attenzione dell'assemblea degli azionisti in occasione dei rinnovi degli organi sociali stessi (gli "Orientamenti agli Azionisti").

Si segnala, infatti, che tale prassi non è diffusa tra gli intermediari diversi da quelli quotati, pur essendo di importanza fondamentale per una corretta selezione dei candidati al ruolo di amministratore e sindaco, tenuto anche conto delle disposizioni entrate recentemente in vigore in materia di *fit&proper*.

Alla luce delle considerazioni di cui sopra, si suggerisce di integrare conseguentemente anche le disposizioni di cui alla sezione VI.

L'Associazione rileva, altresì, che, quanto alla composizione dell'organo con funzione di supervisione strategica, il riferimento a profili molto puntuali e differenziati da contemplare nella definizione delle strategie aziendali - che presuppone una presenza molto diversificata di competenze nell'organo stesso - andrebbe coordinato con un'evocazione più ampia di *diversity* rispetto a quella attuale, che è riferita soltanto al genere.

Si suggerisce, quindi, di integrare la lettera b) del paragrafo 2.1, rafforzando il concetto di diversità, meglio esplicitando le macroaree di competenza ritenute necessarie nell'organo con funzione di supervisione strategica, al fine di facilitare l'individuazione di candidati adeguati da parte, in particolare, di quelle banche non ancora avvezze a processi evoluti di selezione delle candidature. ***In tal senso, la lettera b) andrebbe integrata.***

Sempre con riferimento al paragrafo di cui sopra, si ritiene opportuno - avendo incrementato la quota di genere nell'organo di funzione strategica e di controllo al 33% - rendere prescrittiva (piuttosto che consigliata come buona prassi) la presenza di almeno un componente del genere meno rappresentato nei comitati endo-consiliari, anche in ragione dell'importante attività istruttoria propositiva e consultiva ivi svolta.

Nell'elencazione di cui alla lettera f) del paragrafo 2.1, relativa ai piani rivolti ad assicurare l'ordinata successione delle posizioni di vertice, si suggerisce di includere anche i presidenti dei comitati consiliari obbligatori, in considerazione delle loro funzioni chiave, per i quali sarebbe buona prassi istituire ordinati piani di successione.

4.2 Comitati endo-consiliari (par. 2.3)

4.2.1 Disposizioni comuni (par. 2.3.1)

La disposizione di cui alla lettera b del paragrafo 2.3.1 è stata integrata inserendo la previsione secondo cui nelle banche di minori dimensioni o complessità operativa, nei comitati endo-consiliari, laddove istituiti per rispondere a concrete esigenze [...], i componenti *“sono, di regola, composti da 3-5 membri tutti non esecutivi e ciascun comitato include almeno un componente indipendente”*.

L'Associazione condivide l'emendamento in proposta, al quale propone di aggiungere che la presidenza di tutti i comitati dovrebbe essere affidata preferibilmente a un componente dotato dei requisiti di indipendenza.

4.2.2 Comitato Nomine (par. 2.3.2)

Si condividono gli emendamenti apportati.

Si suggerisce di includere nelle competenze del comitato nomine, oltre alla *“valutazione di idoneità ai sensi dell'art. 26 del TUB”* anche quella di cui all'art. 36 del c.d. Decreto Salva Italia in materia di *interlocking*, oltre agli altri ulteriori requisiti richiesti dalla normativa interna della banca.

4.2.3 Comitato Rischi (par. 2.2.3)

Si condivide l'introduzione della previsione secondo cui il presidente del comitato rischi non può coincidere con il presidente dell'organo con funzioni di supervisione strategica o con il presidente di altri comitati.

Con riferimento ai compiti del comitato rischi si suggerisce di valutare l'inserimento di un richiamo a quanto previsto nel documento con riferimento all'inserimento degli obiettivi di finanza sostenibile e dei fattori ESG nella definizione delle strategie aziendali. Si sottolinea che rischio e sostenibilità per una banca sono molto interconnessi tra loro e spesso rappresentano dimensioni diverse e complementari di cui si dovrebbe tenere complessivamente conto per assumere decisioni responsabili.

Al fine di tener conto dell'osservazione di cui sopra, il secondo capoverso del paragrafo 2.3.3 potrebbe essere integrato come segue: *"...affinché l'organo con funzione di supervisione strategica possa addivenire ad una corretta ed efficace determinazione del RAF ("risk appetite framework") e di politiche di governo dei rischi **che favoriscano la sostenibilità del modello di business**".*

5. Funzionamento degli organi, flussi informativi e ruolo del Presidente (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione V)

5.1 Principi generali (par. 1.1)

Si esprime apprezzamento per l'introduzione della previsione secondo cui *"i verbali delle adunanze devono riportare in modo analitico ed esaustivo lo svolgimento del dibattito tra i componenti dell'organo per dare atto compiutamente delle diverse posizioni espresse"*.

Al proposito si suggerisce, in linea peraltro con le recenti raccomandazioni espresse dal Codice di *Corporate Governance* per le società quotate, di introdurre una previsione per valorizzare il fondamentale ruolo che assolvono i segretari degli organi di amministrazione ai fini delle verbalizzazioni (oltre che in termini di assistenza al presidente dell'organo di amministrazione e ai presidenti dei comitati endo-consiliari). Al proposito, potrebbe essere introdotta una previsione che raccomanda di introdurre nel regolamento dell'organo con funzione di supervisione strategica disposizioni volte a (i) disciplinare il processo di nomina del segretario del consiglio di amministrazione; (ii) i requisiti di professionalità che questi deve possedere; (iii) l'indicazione secondo cui il segretario deve agire con imparzialità di giudizio, fornendo – ove richiesto – consulenza qualificata all'organo di amministrazione, a tutela del corretto funzionamento del funzionamento dell'organo e del sistema di governo della banca, in generale.

L'Associazione valuta positivamente l'introduzione di una previsione che enfatizza l'importanza che le banche debbono prestare ai flussi informativi nei confronti degli azionisti e le modalità di esercizio dei loro diritti.

Si suggerisce di includere tra i flussi informativi rivolti agli azionisti, in occasione dei rinnovi degli organi sociali, anche gli Orientamenti agli Azionisti in termini di composizione quali-quantitativa degli organi, per le ragioni esposte in commento al par. 2.1 (*"Composizione e nomina degli organi collegiali"*)

L'Associazione valuta molto positivamente la necessità di adottare, per le banche di maggiori dimensioni o complessità operativa, un regolamento interno che disciplini in modo chiaro e puntuale le regole attraverso cui gestire il dialogo tra amministratori e azionisti, e ne condivide le specificazioni in termini di:

- tempi e modo di condivisione negli organi sociali delle informazioni relative agli incontri con gli azionisti ed i relativi esiti;
- i presìdi per garantire la riservatezza delle informazioni;
- le previsioni applicabili nel caso in cui il dialogo sia avviato su iniziativa della banca o degli azionisti;
- i temi su cui incentrare il confronto con gli azionisti.

Particolare rilevanza assume, tra le specificazioni, la definizione delle cariche/figure deputate a gestire il dialogo, con specificazione del ruolo degli amministratori indipendenti.

Nedcommunity, per vocazione identitaria, sostiene il principio secondo cui gli amministratori indipendenti debbano svolgere un ruolo rilevante all'interno dell'organo con funzioni di supervisione strategica, anche con riferimento al dialogo con gli azionisti. I consiglieri indipendenti, e tra essi coloro ai quali vengono affidati i ruoli più qualificati (a esempio, i presidenti dei comitati), potrebbero contribuire – in coordinamento con il presidente dell'organo di amministrazione e dell'organo di gestione, e nel rispetto delle *policy* adottate dalle banche – a rappresentare, con l'indipendenza che li caratterizza, elementi di interesse per gli azionisti.

5.2 Linee applicative (par. 1.2.)

L'Associazione valuta positivamente l'introduzione della previsione secondo cui nei regolamenti aziendali devono essere disciplinate anche *"le modalità volte a favorire il confronto tra gli amministratori indipendenti"*, ritenendo tali riunioni un utile strumento di confronto.

Si ritiene auspicabile che, alla lettera del par. 1.2, la cadenza periodica prescritta per gli incontri tra amministratori indipendenti sia almeno trimestrale (invece che annuale) così da rendere il confronto tra amministratori indipendenti continuativo. Ciò appare particolarmente utile nel caso di un numero esiguo degli amministratori indipendenti.

6 Autovalutazione degli organi (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione VI)

6.1 Criteri per il processo di autovalutazione

Si richiamano sul punto le osservazioni relative agli Orientamenti agli Azionisti già esposte in commento in commento al par. 3.1 (*“Composizione e nomina degli organi collegiali”*) e al par. 5.1 (*“Principi generali”*).

7 Obblighi di Informativa al Pubblico (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione VII)

Considerata l'importanza dei flussi informativi, in più punti enfatizzata nella Consultazione, si suggerisce di introdurre un preciso obbligo di informativa al pubblico al riguardo.

Si suggerisce di introdurre tra gli obblighi di informativa al pubblico l'indicazione dei giorni medi entro i quali viene messa a disposizione dell'organo con funzioni di supervisione strategica l'informativa pre-consiliare.