



BANCA D'ITALIA
EUROSISTEMA

Disposizioni di vigilanza sul governo societario delle banche e dei gruppi bancari

Tavola di resoconto alla consultazione

PREMESSA

Nella tavola di resoconto si fornisce risposta alle osservazioni riguardanti le parti della disciplina oggetto di modifica e alle richieste di chiarimento; alcune modifiche formali, richieste in consultazione, non sono specificamente commentate.

La consultazione si è chiusa il 22 febbraio 2021. Sono pervenuti commenti e osservazioni da parte di 10 partecipanti, di cui due hanno chiesto la pubblicazione in forma anonima e uno ha chiesto di non essere pubblicato:

ABI

Assogestioni

Assopopolari

BCC di Aquara

Federcasse

Nedcommunity

Prof. Claudio Sottoriva

Anonimi (2)

Legenda

TUB	Testo unico bancario, Decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385
Disposizioni	Disposizioni sul “Governo societario”, Circolare della Banca d’Italia, n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1
Disposizioni OPC	Disposizioni sulle “Attività di rischio e conflitti di interessi nei confronti di soggetti collegati”, Circolare della Banca d’Italia, n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte Terza, Capitolo 11
CRD	Direttiva 2013/36/UE, come modificata dalla direttiva (UE) 2019/878
CRR	Regolamento (UE) 575/2013, come modificato dal regolamento (UE) 2019/876
DM n. 169/2020	Decreto ministeriale 23 novembre 2020, n. 169, recante il “Regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell’incarico degli esponenti aziendali delle banche, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento e dei sistemi di garanzia dei depositanti”

DISPOSIZIONI	OSSERVAZIONI RICEVUTE	ACCOLTA (SÌ, NO, IN PARTE, CHIARIMENTI A LATO)	MOTIVAZIONI
<p>Premessa (Recepimento art. 88(1) della CRD) in materia di operazioni con parti correlate</p>	<p>Si chiede di differire l'entrata in vigore delle nuove norme CRD5 in materia di operazioni con parti correlate al momento della revisione delle Disposizioni OPC, in attesa che sia completato il quadro normativo di riferimento (Linee Guida EBA su <i>internal governance</i>). Si auspica che la disciplina venga coordinata sul piano del perimetro e dei distinti adempimenti con le Disposizioni OPC. Si chiede inoltre di riconsiderare l'estensione del perimetro di rilevanza a livello di gruppo.</p> <p>Si chiede di prevedere forme di esenzione e semplificazione per i Gruppi Bancari Cooperativi con riferimento all'individuazione delle Parti Correlate e alla gestione delle Operazioni.</p>	<p>Sì, in parte</p>	<p>Non si ritiene possibile differire l'introduzione dell'obbligo per le banche di adeguarsi a quanto previsto dall'articolo 88, paragrafo 1, della CRD in materia di operazioni con parti correlate sino al momento della revisione delle Disposizioni OPC, perché si tratta di un obbligo previsto espressamente dalla direttiva (il cui termine di recepimento è fissato al 28 dicembre 2020) e la norma appare sufficientemente circostanziata per consentire uno stretto adeguamento ad essa. Per agevolare gli adempimenti connessi, si è comunque esteso da 3 a 6 mesi il termine per l'adeguamento alla previsione della direttiva. Inoltre, nella stessa prospettiva, si limita l'obbligo di applicazione ai finanziamenti concessi da ciascuna banca del gruppo ai suoi esponenti e parti correlate, lasciando ai gruppi bancari la facoltà di estenderlo anche ai prestiti erogati: da una banca agli esponenti (e alle loro parti correlate) delle altre banche del gruppo e della società capogruppo; da altre componenti del gruppo (ad esempio, società finanziarie) agli esponenti (e alle loro parti correlate) delle banche del gruppo e della società capogruppo. Si ritiene che queste soluzioni vengano incontro, nei limiti di quanto consentito dalla normativa europea, anche alle richieste relative ai gruppi bancari cooperativi.</p> <p>In occasione della revisione organica delle Disposizioni OPC, che potrà essere avviata nel corso del 2022, si procederà ad assicurare un raccordo organico tra la previsione ora introdotta per recepire la norma della CRD e le Disposizioni OPC.</p>

	<p>Si suggerisce di uniformare le definizioni di parti correlate a quelle di cui al Regolamento Consob n. 17221/10, come recentemente emendato (cfr. delibere n. 21623 e n. 21625 del 10 dicembre 2020 e n. 21639 del 15 dicembre 2020).</p>	<p>No</p>	<p>La definizione di parte correlata deriva direttamente dalla direttiva (cfr. art. 88, para. 1, ultimo capoverso, CRD) e non può essere modificata; è stato solo chiarito quali organi, nel sistema italiano, rientrano nel concetto di “<i>management body</i>”. Queste previsioni valgono esclusivamente per quanto riguarda l’applicazione della norma prevista nella CRD; resta ferma infatti la disciplina vigente contenuta nelle Disposizioni OPC.</p> <p>Ciò non toglie che gli intermediari possono comunque autonomamente definire un perimetro unitario più ampio di parti correlate tale da ricomprendere tutti i soggetti che ricadono nella definizione CRD, in quella delle Disposizioni OPC e in quella del Regolamento Consob ed applicare a questo novero di soggetti gli adempimenti richiesti dalle varie disposizioni.</p>
<p>SEZ. I, PAR. 3 (Definizioni)</p>	<p>Si chiede di ripristinare la definizione di banche ‘intermedie’ la cui eliminazione rende non chiaro se, ai fini dell’applicazione della disciplina, questa categoria di banche continui a rilevare e ad essere destinataria di obblighi differenti da quelli applicabili alle banche “minori” e alle “banche di maggiori dimensioni o complessità operativa”.</p>	<p>Sì</p>	<p>Nel documento posto in consultazione era stato proposto di eliminare, per ragioni di semplificazione del testo, la definizione espressa di banche intermedie pur confermando la disciplina sostanziale ad esse applicabile. Considerate le richieste pervenute in consultazione, è stata nuovamente introdotta in modo espresso la categoria delle banche “intermedie”.</p>
	<p>Si chiede che, in coerenza con lo spirito del recente Codice di Corporate Governance, venga riconsiderata l’equiparazione automatica delle banche quotate a quelle “maggiori”.</p>	<p>Chiarimenti a lato</p>	<p>L’inclusione delle banche quotate nella categoria delle banche di maggiori dimensioni o complessità operativa appare coerente con le caratteristiche di questi intermediari che, essendo quotati, sono tenuti a rispettare un <i>framework</i> regolamentare più articolato (e, in particolare, la disciplina di <i>governance</i> più avanzata prevista dal TUF). Ad esse vengono conseguentemente applicate le disposizioni di <i>governance</i> più avanzate previste per le banche maggiori. Del resto, banche più grandi presentano una</p>

			<p>maggior pluralità di interessi da proteggere; al contempo esse possono più agevolmente implementare processi, procedure e presidi più elaborati. Si sottolinea, in ogni caso, che questa impostazione, ormai consolidata, delle Disposizioni di <i>governance</i>, non è stata oggetto di modifica nell'ambito della consultazione in oggetto.</p>
	<p>In relazione ai criteri utilizzati per definire le diverse categorie di banche, vengono sollevate alcune perplessità rispetto al rinvio al Regolamento (UE) n. 1024/2013 (<i>SSM Regulation</i>), per le banche "di maggiori dimensioni o complessità operativa", e al Regolamento (UE) n. 575/2013 (CRR) per le banche "di minori dimensioni e complessità operativa". In particolare, viene segnalato che le prime sono definite tramite un espresso rinvio alle «banche considerate significative» ai sensi dell'art. 6(4) del <i>SSM Regulation</i> mentre le seconde mediante ricorso a uno solo tra i criteri esibiti dall'art. 4(1)(145) del CRR – richiamato nelle note di commento – calibrando la definizione sull'«attivo pari o inferiore a 5 miliardi di euro». Ciò provocherebbe un rischio di confusione, complicando l'assetto definitorio e la relativa <i>ratio</i>.</p>	No	<p>La definizione di "banche di minori dimensioni o complessità operativa" non è cambiata nella sua impostazione rispetto a quella da tempo utilizzata nelle disposizioni di vigilanza; essa fa riferimento principalmente al parametro dell'attivo, che è stato innalzato da 3,5 a 5 mld anche per tenere conto del valore indicato nella definizione del CRR. Ad ogni modo, il parametro dell'attivo non è esclusivo né automatico per determinare la classe di appartenenza; le Disposizioni prevedono che ad esito di un processo di autovalutazione condotto da ciascuna banca sulla base di criteri pure esplicitati nella normativa (es. tipologia di attività svolta o struttura proprietaria), questa potrebbe collocarsi in una classe diversa.</p>
	<p>Si chiede di chiarire se la soglia quantitativa richiamata per la definizione delle "banche di minori dimensioni o complessità operativa" debba essere superata in un solo esercizio. Si suggerisce di prendere come arco temporale di riferimento il quadriennio immediatamente precedente il periodo di riferimento corrente annuale e di modificare coerentemente anche il paragrafo 4.1 o, in alternativa, di allineare la definizione a quella contenuta nel documento di consultazione per le modifiche alla disciplina in materia di remunerazioni.</p>	Sì	<p>La definizione è stata modificata per chiarire che l'attivo di bilancio da prendere come riferimento deve essere calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario corrente, in coerenza con l'approccio prospettato nelle Disposizioni sulle remunerazioni in consultazione (Circolare della Banca d'Italia, n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2). La stessa precisazione è stata introdotta per le banche intermedie.</p>

	<p>A fronte dell'eliminazione della definizione di banche 'intermedie', si chiede di fornire indicazioni circa la possibilità di ricomprendere in ogni caso le BCC affiliate ai Gruppi Bancari Cooperativi nella categoria delle banche "di minori dimensioni e complessità operativa", anche qualora le dimensioni del loro attivo superino i 5 miliardi di euro; diversamente, dati i dubbi interpretativi derivanti dall'eliminazione della definizione di banche 'intermedie', se ne suggerisce il reinserimento.</p>	<p>Chiarimenti a lato</p>	<p>Come chiarito sopra, la categoria delle banche intermedie è stata reintrodotta in modo espresso. Non si ritiene opportuno includere, in via generale, nella categoria delle banche di minori dimensioni e complessità operativa, intermediari che hanno un attivo superiore a 5 miliardi, per il solo fatto che si tratti di BCC affiliate a Gruppi Bancari Cooperativi. A una maggiore dimensione si accompagna di norma una maggiore complessità e anche una maggiore capacità di elaborare procedure, processi e presidi di <i>governance</i> più avanzati. Ad ogni modo, si rammenta che le banche hanno facoltà, nei casi previsti e secondo i criteri disciplinati dalle Disposizioni, di collocarsi in una classe diversa da quella di riferimento sulla base del solo criterio dell'attivo di bilancio; le valutazioni condotte in proposito devono essere puntualmente motivate, formalizzate e rese pubbliche nell'ambito degli obblighi di informativa previsti dalle Disposizioni (sul punto cfr. anche infra).</p>
	<p>Con riferimento alle BCC, si suggerisce di monitorare la soglia dimensionale dei 5 miliardi di euro di attivo 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.</p>	<p>Chiarimenti a lato</p>	<p>Nelle nuove Disposizioni viene aumentata da 3,5 a 5 miliardi di euro la soglia di attivo, in modo da accrescere il grado di proporzionalità della regolamentazione. In ogni caso la Banca d'Italia monitora nel tempo gli effetti della propria regolamentazione, anche tenuto conto dell'evoluzione dell'assetto di mercato, e può quindi riconsiderare le proprie scelte normative eventualmente anche rivedendo la soglia in futuro.</p>
<p>SEZ. III, PAR. 2.2 (Compiti e poteri degli organi sociali)</p>	<p>In merito all'inserimento, tra le funzioni non delegabili dell'organo di supervisione strategica, dell'eventuale approvazione di una quota di genere superiore a quelle già applicabili ai sensi delle Disposizioni o di altre norme di legge, si chiede di coordinare questa nuova previsione con l'art. 88 della CRD IV che, nel richiedere che per le banche significative sia il comitato nomine a fissare un obiettivo per</p>	<p>Sì</p>	<p>È stata eliminata la previsione che includeva tra le competenze non delegabili dell'organo con funzione di supervisione strategica l'eventuale approvazione di una quota minima del genere meno rappresentato superiore a quanto previsto dalle Disposizioni: per maggiore aderenza alla CRD, le Disposizioni si limitano</p>

	<p>la rappresentanza del genere sottorappresentato nell'organo di gestione, specifica che tale previsione non si applica nel caso in cui il diritto nazionale attribuisca all'assemblea il compito di nominare gli amministratori.</p>		<p>ora a specificare il ruolo espressamente attribuito in materia al Comitato nomine, ove istituito. Quanto al tema più generale della trasposizione delle norme della CRD riguardanti il ruolo del comitato nomine nel nostro ordinamento si fa presente che esso esula dalla consultazione in corso, essendo stato tra l'altro oggetto di consultazioni precedenti.</p>
	<p>Si suggerisce di includere, tra i rischi di cui l'organo di supervisione strategica deve tener conto nella definizione delle strategie aziendali, quelli inerenti alla c.d. "cybersecurity" e/o all'obsolescenza dell'infrastruttura informatica.</p>	<p>Chiarimenti a lato</p>	<p>I compiti dell'organo con funzione di supervisione strategica in materia di governo e organizzazione del sistema informativo sono già disciplinati dalla Parte prima, Titolo IV, Capitolo 4, Sezione II, della Circ. 285.</p>
	<p>Per quanto riguarda la predisposizione di regole di condotta per il personale della banca, si chiede di permettere alle BCC di adottare quelle delle società capogruppo alle quali sono affiliate o eventualmente dell'associazione di categoria per le BCC-CR aderenti a un sistema di tutela istituzionale, al quale sono aderenti.</p>	<p>Sì</p>	<p>Le Disposizioni non escludono la possibilità di definire a livello di gruppo un unico codice etico cui le banche affiliate o appartenenti al gruppo possono aderire, così come non escludono, anche per banche non appartenenti a gruppi, di adottare codici predisposti da soggetti esterni (es. associazioni di categoria). Resta comunque ferma la responsabilità dell'organo con funzione di supervisione strategica della singola banca in merito all'adozione del codice, alla sua attuazione e al monitoraggio del rispetto da parte del personale. Per riflettere meglio questa lettura, dal testo delle Disposizioni è stata eliminata la parola "predisposizione" con riferimento al compito dell'organo con funzione di supervisione strategica.</p>
	<p>Con riguardo al contenuto minimo delle regole di condotta per il personale della banca, si chiede di riconsiderare il riferimento alla "indicazione puntuale" dei comportamenti non ammessi, che mal si concilia con la natura di queste regole e con quanto contenuto nelle Linee guida EBA sulla governance interna del 2017, e sostituirla con "esemplificazione".</p>	<p>Sì</p>	<p>È stato eliminato il riferimento all'indicazione "puntuale".</p>

	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.	No	Non si ritiene necessario un rinvio espresso al D.lgs. n. 231/01 che risulta già direttamente applicabile. Il tema in ogni caso esula dalla consultazione in oggetto.
	Si propone di inserire un riferimento agli eventuali comportamenti non coerenti con il codice etico all'interno dei meccanismi sanzionatori e premianti, al fine di rendere più concreti i principi e gli obblighi, anche etici, indicati dal medesimo codice.	Sì	Le Disposizioni sono state modificate per prevedere che il codice etico indichi i presidi (tra cui possono rientrare eventuali meccanismi premianti/sanzionatori) volti ad assicurare il rispetto delle previsioni in esso contenute. La specificazione di quali misure applicare e delle violazioni che richiedono l'applicazione di una misura è rimessa all'autonomia delle banche.
SEZ. IV, PAR. 1 (Composizione e nomina degli organi sociali – Principi generali)	È stata espressa condivisione sulla scelta – che secondo il rispondente sarebbe prevista nelle disposizioni - di esonerare il collegio sindacale dalle medesime regole previste per il Consiglio di Amministrazione in materia di obblighi di identificazione e verifica della propria composizione quali-quantitativa, così da lasciare all'autonomia dell'organo di controllo la scelta delle modalità da adottare per la definizione della propria composizione ottimale nonché quelle per la successiva valutazione.	No	L'obbligo per l'organo con funzione di controllo di identificare preventivamente la propria composizione ottimale e poi verificarne la rispondenza con quella effettiva è stato introdotto dall'art. 12 del decreto ministeriale n. 169/2020. Per ragioni di chiarezza e coerenza complessiva della disciplina, questo obbligo è stato riportato anche nelle Disposizioni, con la precisazione che esso è assolto tenendo conto della normativa applicabile ai diversi organi.
SEZ. V, PAR. 2.1 (Composizione degli organi collegiali)	Si suggerisce di rafforzare il concetto di diversità, meglio esplicitando le macroaree di competenza ritenute necessarie nell'organo con funzione di supervisione strategica.	No	Le Disposizioni non dettagliano le specifiche competenze necessarie per assicurare un'adeguata composizione collettiva degli organi, poiché queste dipendono dalle caratteristiche di ciascuna banca (es., strategie, modelli di business, operatività transfrontaliera, rischi, modalità di <i>funding</i> etc.) e possono variare nel tempo.
	Per quanto riguarda il regolamento interno volto ad assicurare un adeguato livello di diversificazione nella composizione degli organi, si suggerisce di prevedere che esso individui precisi target anche quantitativi rispetto ai quali le banche si impegnino a pubblicare la loro performance, nonché gli esiti dell'autovalutazione annuale degli organi di amministrazione e di controllo. Si suggerisce inoltre di prevedere nel regolamento che identifica le misure volte a	Sì, in parte	Si ritiene che spetti alle banche dettagliare nel regolamento interno sulla diversificazione le misure più adeguate ed efficienti per perseguire l'obiettivo di <i>diversity</i> . In linea con l'obiettivo del commento, le Disposizioni sono state comunque modificate per prevedere che i risultati della verifica della rispondenza tra la

	<p>perseguire gli obiettivi di diversificazione che le valutazioni degli esiti di tale verifica debbano essere portate all'attenzione dell'assemblea degli azionisti in occasione dei rinnovi degli organi sociali stessi. Si chiede quindi di integrare conseguentemente la sezione VI.</p>		<p>composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale e quella effettiva siano resi noti ai soci, per consentire a questi ultimi di adottare le opportune misure, in tempo utile rispetto alla prima assemblea di approvazione del bilancio successiva al rinnovo integrale dell'organo o alla nomina della maggioranza dei suoi componenti.</p>
	<p>Quanto alla proposta di introdurre una quota di genere, si suggerisce di coordinare la disciplina con quella prevista per le società quotate e quindi portare la soglia al 40%.</p>	<p>No</p>	<p>Le Disposizioni prevedono, a regime, una quota applicabile a tutte le banche (<i>i.e.</i>, 33% dei componenti dell'organo), fatte salve eventuali previsioni di legge (<i>es.</i>, art. 147-<i>ter</i> TUF). Solo le banche quotate sono pertanto tenute a rispettare la soglia prevista dal TUF (<i>i.e.</i>, 40%). Si ritiene che questa soluzione risponda a criteri di proporzionalità, tenuto conto anche delle evidenze dell'AIR condotta dalla Banca d'Italia e quindi dello scostamento, talvolta piuttosto marcato, tra la situazione attuale relativa alla presenza femminile negli organi di amministrazione e controllo delle banche e la quota del 33% fissata nella regolamentazione.</p>
	<p>Si chiede di prevedere che per le banche di minore dimensione o complessità operativa la quota di genere sia pari ad un quinto (20%).</p>	<p>Sì, in parte</p>	<p>Come dettagliato anche nell'AIR di accompagnamento al documento di consultazione, si ritiene opportuno confermare la soglia del 33%, in ragione dei benefici associati alla maggiore diversità negli organi delle banche, anche di minore dimensione; benefici che si realizzano solo in presenza di una quota minima significativa del genere meno rappresentato. Le esigenze di proporzionalità sono nel complesso tenute in considerazione dalla previsione di una soglia inferiore a quella prevista dal TUF per le società quotate (<i>i.e.</i>, 40%) e dal fatto che la quota di genere si applica rispetto alla numerosità complessiva del <i>board</i> che nelle banche minori deve essere inferiore a quella delle banche maggiori. In ogni caso</p>

			<p>per facilitare l'adeguamento alla nuova previsione, la disciplina transitoria è stata modificata per permettere alle banche di minori dimensioni o complessità operativa di adeguarsi alle quote di genere in modo più graduale. In particolare, viene previsto il raggiungimento di una quota pari almeno al 20% dei componenti dell'organo non oltre il primo rinnovo integrale dell'organo, effettuato dopo il 1° gennaio 2022, e comunque entro il 30 giugno 2024; per i rinnovi successivi, e comunque non oltre il 30 giugno 2027, anche a queste banche si applica la quota del 33% (cfr. <i>infra</i> nonché risposta al commento alla Sezione VIII, paragrafo 1).</p>
	<p>Con riguardo alla proposta di introdurre una quota di genere, si suggerisce di mantenere l'indicazione di una quota di genere come raccomandazione e/o buona prassi, senza prescrivere percentuali minime, almeno per le banche di minori dimensioni e complessità operativa. Si fa presente infatti l'esigenza di tenere conto sia della nuova disciplina introdotta ad opera del DM n. 169/2020 sia di altri plessi della normativa specifica per le società bancarie come ad esempio il divieto di <i>interlocking</i> di cui all'art. 36 del d.l. 201/2011. Si sottolinea infine la necessità di calibrare la previsione in funzione della dimensione e della "vocazione territoriale" delle banche.</p>	No	<p>La previsione di una quota di genere vincolante risponde all'esigenza di rafforzare la qualità della composizione del funzionamento del <i>board</i> ed è giustificata, tra l'altro, dall'insoddisfacente grado di adesione, da parte del sistema bancario, alle aspettative di vigilanza pubblicate nel 2015 (come evidenziato nell'AIR di accompagnamento del documento di consultazione molte banche sono ampiamente sotto i <i>target</i> indicati nella raccomandazione nel 2015). Sulle motivazioni della scelta di introdurre una quota di genere cfr. più diffusamente la risposta successiva (anche per quanto riguarda la richiesta di differenziare le regole in base alle caratteristiche delle banche).</p>
	<p>Con riferimento all'introduzione della quota di genere, un rispondente ha osservato quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> • non c'è una norma di rango primario che imponga alle banche, diverse da quelle quotate, il rispetto di una quota di genere; • non risultano esserci norme di tenore analogo in altri paesi europei; 	No	<p>Con riferimento alla base legale per l'introduzione di una quota di genere per le banche, si fa presente che l'art. 53 TUB attribuisce alla Banca d'Italia il potere di emanare disposizioni in materia di organizzazione e governo societario, per conseguire gli obiettivi della normativa prudenziale e, in particolare, la sana e</p>

- la letteratura economica non evidenzia benefici nella *performance* aziendale derivanti dalla presenza delle donne nel *board*, né consenso unanime sui benefici dell'introduzione a livello normativo di una quota di genere;
- gli obiettivi di miglioramento della dialettica sono già assolti dagli amministratori non esecutivi e indipendenti;
- l'imposizione di una quota di genere a livello normativo potrebbe, anche secondo quanto sostenuto da una parte della letteratura, contrastare con gli obiettivi di meritocrazia;
- il decreto ministeriale sull'idoneità degli esponenti non consente di pronunciare la decadenza in caso di inadeguatezza nella composizione del *board*;
- la quota di genere comporterebbe oneri sproporzionati rispetto al beneficio atteso soprattutto per le banche di minori dimensioni.

prudente gestione delle banche (cfr. art. 5 TUB). Come chiarito nelle motivazioni espresse nel documento di consultazione e nell'AIR di accompagnamento, l'introduzione della quota di genere si colloca in questa prospettiva (cfr. *infra*).

Quanto all'argomento relativo all'assenza di previsioni analoghe in altri ordinamenti europei, sebbene non esista una fonte europea che imponga alle banche il rispetto di una quota di genere, la CRD e gli Orientamenti EBA-ESMA sull'idoneità degli esponenti delle banche valorizzano l'importanza di un'adeguata diversificazione della composizione dell'organo anche sotto il profilo del genere. L'intervento normativo è quindi coerente con gli indirizzi europei ed è opportuno alla luce dell'insoddisfacente presenza femminile nei *board* delle banche italiane, confermata dai risultati del *Report* dell'EBA sull'esercizio di *Benchmarking* svolto nel 2020 in merito alle prassi in materia di *diversity* a livello europeo (EBA/REP/2020/05) e dell'Analisi di impatto della regolamentazione allegata al documento di consultazione.

Più in generale, si sottolinea che la Banca d'Italia presta particolare attenzione quando, in limitati casi, dispone l'introduzione di norme non imposte dal quadro normativo europeo o comunque non oggetto di armonizzazione. Al contempo, le misure che contribuiscono a migliorare la qualità della *governance* delle banche italiane risultano opportune per rafforzare il sistema bancario, a tutela dei risparmiatori e della collettività nel suo complesso. Un quadro normativo e un assetto del sistema bancario italiano che si pongono all'avanguardia nel panorama internazionale contribuiscono ad accrescere la fiducia del pubblico, delle Istituzioni e di vari attori economici

(es. agenzie di rating, investitori professionali etc.) e quindi l'attrattività complessiva del sistema. Si nota che anche l'introduzione della quota di genere nelle società quotate (cd. legge Golfo-Mosca) è stata un'iniziativa nazionale, non derivante da vincoli europei, ora ripresa come modello da altri ordinamenti.

Per quanto riguarda le risultanze della letteratura economica, mentre si condivide che questa non perviene a esiti conclusivi per quanto riguarda gli impatti della presenza femminile sulla *performance* aziendale, essa, al contempo, come riportato nell'AIR, evidenzia effetti positivi in termini di una maggiore dialettica interna e di un più efficace monitoraggio sugli organi esecutivi, soprattutto se la presenza femminile raggiunge una certa soglia e se le è garantita un'adeguata partecipazione ai comitati endo-consiliari. Dalla letteratura che ha analizzato gli effetti dell'introduzione della quota di genere in via normativa risulta che questa ha innescato un processo di ricomposizione degli organi, favorendo l'ingresso di amministratori (sia donne sia uomini) più istruiti, di donne con la stessa esperienza manageriale degli uomini *incumbent* e, al contempo, l'ingresso di uomini con maggiore esperienza rispetto al passato, una riduzione dell'età media e una maggiore diversificazione dell'età e dei *background* professionali.

L'introduzione di una soglia minima di presenza femminile che sia in grado di influenzare efficacemente i processi decisionali degli organi sociali intende quindi migliorare la dialettica interna, contribuendo così al perseguimento della sana e prudente gestione delle banche.

In ogni caso, le scelte normative della Banca d'Italia tengono conto non solo delle risultanze della letteratura ma anche dell'esperienza maturata nell'esercizio delle funzioni di supervisione delle singole banche e del sistema bancario nel suo complesso.

È indubbio che le regole sulle quote di genere non siano le uniche in grado di accrescere la dialettica nel *board* e il monitoraggio sulle condotte dal *management*: anche gli amministratori non esecutivi e indipendenti perseguono questa funzione; i due insiemi di regole (non esecutivi/indipendenti e quote di genere) non sono tuttavia in rapporto di alternatività, bensì di complementarietà.

Non si condivide il riferimento alla possibilità che la partecipazione delle donne possa porsi in contrasto con le esigenze di meritocrazia. Le regole che accrescono la domanda di persone di genere femminile nei *board* possono tra l'altro innescare miglioramenti in termini di formazione, progressioni di carriera ed esperienze professionali dal lato dell'offerta. Va inoltre tenuto presente che il primo presidio sull'idoneità e, segnatamente, sulla professionalità e competenza dei componenti degli organi sociali è rappresentato dal DM n. 169/2020; le stesse Disposizioni rimarcano l'importanza, per tutti gli esponenti, di adeguate capacità e competenze.

In merito all'osservazione sull'impossibilità di pronunciare la decadenza in caso di difetti nella composizione collettiva del *board* per mancato raggiungimento della quota di genere, si conferma che la lettura fornita dal rispondente è corretta: carenze nell'adeguata composizione del *board* non conducono alla pronuncia di decadenza (cfr. Decreto ministeriale 23 novembre 2020, n. 169). La quota di

genere è in ogni caso una previsione che va rispettata nel continuo; la sua violazione può quindi comportare l'irrogazione delle sanzioni amministrative previste dal TUB. Le Disposizioni sono state integrate per richiedere proprio agli statuti delle banche di adottare clausole idonee, in termini ad esempio di meccanismi di nomina degli esponenti, sostituzione, formazione delle liste, etc., ad assicurare il rispetto nel continuo della quota di genere.

Infine, quanto all'osservazione secondo cui per le banche di minori dimensioni l'introduzione della quota di genere comporterebbe oneri sproporzionati rispetto al beneficio atteso, si segnala che: i) nelle banche di minori dimensioni è richiesta (come detto) una numerosità più contenuta dei componenti e ciò comporta una minore difficoltà di *recruitment* anche in relazione al raggiungimento della quota di genere; ii) proprio le banche piccole presentano un maggiore scostamento rispetto alle indicazioni contenute nella raccomandazione del 2015 (vi sono numerose banche piccole che hanno un *board* composto persino da esponenti appartenenti a un solo genere); per queste banche dunque sono maggiori i benefici attesi dall'introduzione della quota di genere. Ad ogni modo, per agevolare le banche minori nel processo di adeguamento alla quota di genere, si è previsto un meccanismo di adeguamento più graduale (cfr., *supra*, nonché risposta al commento alla Sezione VIII, paragrafo 1).

Più in generale si segnala che la Banca d'Italia seguirà in ogni caso attentamente il processo di adeguamento delle banche alla quota di genere e ne monitorerà gli effetti ai fini di futuri eventuali aggiornamenti della normativa per i quali verranno valutate, come consueto, tutte le opzioni disponibili (es.

			superamento della quota, conferma, rimodulazione, ricalibrazione etc.).
	Si chiede di prevedere gradualità nell'applicazione della quota di genere, attraverso la previsione di un obiettivo quantitativo intermedio, in stretta analogia con quanto previsto dalla legge n. 120/2011 (c.d. legge Golfo-Mosca), <i>i.e.</i> l'obbligo per le società quotate di rispettare la quota di "un quinto" per il primo mandato successivo all'entrata in vigore della legge e una quota di "un terzo" per i rinnovi successivi al primo. Per il collegio sindacale, la quota di "un quinto" andrebbe calcolata considerando anche i sindaci supplenti.	Si, in parte	Per facilitare il percorso di adeguamento delle banche minori alla quota di genere, che manifestano un maggiore scostamento dalla soglia e devono quindi intervenire in modo più incisivo sulla composizione dei <i>board</i> , viene previsto, come detto, un processo di adeguamento più graduale (cfr., <i>supra</i> , nonché risposta al commento alla Sezione VIII, paragrafo 1). Per i sindaci cfr. risposta successiva.
	Si chiede una precisazione in merito all'applicazione della quota di genere con riferimento alla composizione dell'organo di controllo per le banche che applicano il modello di governance "tradizionale" e, in particolare se debba tenere conto di tutti i componenti del collegio sindacale (in genere 3 membri effettivi e 2 supplenti) oppure esclusivamente i membri effettivi. Si suggerisce inoltre di precisare che la quota di genere lascia impregiudicato il rispetto dell'art. 2401, comma 1, c.c. riguardante i criteri di sostituzione dei componenti del collegio sindacale.	Chiarimenti a lato	La quota di genere è calcolata con riferimento ai soli membri effettivi del collegio sindacale e va rispettata nel continuo. Come detto, le Disposizioni sono state modificate per prevedere che gli statuti delle banche disciplinino meccanismi per garantire il rispetto nel continuo delle regole sulla quota di genere, anche prevedendo che tra i sindaci supplenti siano presenti componenti del genere meno rappresentato in modo da garantire il rispetto della quota di genere in caso di sostituzione. In questo ambito, va opportunamente coordinato anche il criterio previsto dall'art. 2401 c.c. Si ha presente che per le banche quotate esistono già previsioni volte ad assicurare nel continuo il rispetto delle quote di genere previste dal TUF (cfr. Regolamento Emittenti della Consob, art. 144- <i>undecies</i> .1).
	Si suggerisce di prevedere che nelle banche che adottano il sistema di amministrazione e controllo monistico, in linea con la quota di genere prescritta per le banche quotate a livello del solo Consiglio di Amministrazione (art. 147- <i>ter</i> TUF), la quota di genere (pari al 33%) venga applicata al solo consiglio di amministrazione e non anche, distintamente, al comitato per il controllo sulla gestione.	Sì	Per rendere meno rigidi i criteri di formazione del Consiglio di amministrazione nel modello monistico, le Disposizioni vengono modificate per precisare che la quota di genere si applica, come richiesto dal rispondente, con riferimento al consiglio di amministrazione nella sua interezza (inclusi pertanto i

			componenti del comitato per il controllo sulla gestione). Al contempo, viene introdotta come buona prassi il rispetto della quota di genere per il comitato per il controllo sulla gestione.
	In merito alle buone prassi relative alla composizione degli organi sociali, si chiede che esse siano riferite alle sole banche di maggiori dimensioni o complessità operativa. Si suggerisce di eliminare la raccomandazione relativa alle cariche di presidente degli organi sociali (lett. ii).	No	Si ritiene di confermare le indicazioni contenute nelle buone prassi, che – pur essendo non vincolanti – sono volte a favorire una presenza femminile anche nei ruoli di vertice.
	Si chiede che la buona prassi riferita alla composizione dei comitati endo-consiliari (lett. i) sia una prescrizione e non una buona prassi. Si suggerisce di prevedere l'adozione del principio del <i>comply or explain</i> in quanto esso garantirebbe alle banche maggiore flessibilità di scegliere se adottare soluzioni in tutto o in parte in linea con le raccomandazioni, o fornire le motivazioni della scelta di non adeguarsi alle stesse. Si chiede di fornire chiarimenti sulla necessità di formalizzare l'adesione a tali buone prassi e le conseguenze in caso contrario.	No	Trattandosi di previsioni innovative per il sistema bancario, si ritiene che l'indicazione di buone prassi sia una soluzione bilanciata. Non sono previste formalità specifiche per le banche che intendono conformarsi alle buone prassi.
	Con riferimento ai piani di successione, 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.	No	Non si accoglie la proposta per non irrigidire eccessivamente i processi di nomina dei presidenti dei comitati endo-consiliari. Resta ferma la possibilità per le banche, in ragione delle proprie caratteristiche, di includere anche queste figure nei piani di successione.
SEZ. IV, PAR. 2.3 (Composizione Comitati endo- consiliari)	Quanto alla composizione di comitati endo-consiliari si propone di raccomandare che la loro presidenza di tutti i comitati sia affidata a un componente dotato dei requisiti di indipendenza.	No	Le Disposizioni prevedono che i comitati endo-consiliari obbligatori siano presieduti da un amministratore indipendente. Non si ritiene opportuno estendere questa previsione ai comitati facoltativi per non introdurre vincoli troppo stringenti alla loro costituzione e non irrigidire la composizione. Resta ferma la possibilità per le banche di introdurre autonomamente previsioni di questo genere.

	<p>Si suggerisce di affidare al comitato nomine la competenza di cui all'art. 36 del c.d. Decreto Salva Italia in materia di <i>Interlocking</i>.</p>	<p>Chiarimenti a lato</p>	<p>La competenza sulle verifiche del divieto di <i>interlocking</i> è disciplinata dai Criteri per l'applicazione dell'art. 36 del d.l. "Salva Italia", i quali stabiliscono che l'organo competente è quello individuato dalla disciplina di settore per l'accertamento dei requisiti previsti per gli esponenti aziendali. Il comitato nomine, ove costituito, potrà comunque fornire il consueto supporto alle attività dell'organo anche per la valutazione del rispetto del divieto di <i>interlocking</i>.</p>
	<p>Con riguardo al comitato rischi, si propone di uniformare denominazione ("Comitato controllo e rischi") e funzioni a quelle previste dal Codice di Corporate Governance previsto per le società quotate.</p>	<p>Chiarimenti a lato</p>	<p>Denominazione e funzioni del comitato rischi non sono oggetto di modifiche e quindi non rientrano nell'ambito della presente consultazione; in ogni caso si segnala che la normativa nazionale dà attuazione a quella europea (cfr. art. 76 CRD e Guidelines EBA) che usa la nozione di "comitato rischi" e ne individua anche le funzioni.</p>
	<p>Con riferimento alle funzioni del comitato rischi, si suggerisce di integrare il punto 2.3.3 aggiungendo un riferimento agli obiettivi di finanza sostenibile e di fattori ESG del seguente tenore: "...e di politiche di governo dei rischi che favoriscano la sostenibilità del modello di <i>business</i>".</p>	<p>No</p>	<p>Si preferisce non irrigidire l'allocazione delle competenze in materia di fattori ESG e di finanza sostenibile a livello di comitati endo-consiliari. Già il testo posto in consultazione prevede espressamente che all'organo con funzione di supervisione strategica debba essere rimessa la competenza in materia di obiettivi di finanza sostenibile e, in particolare, l'integrazione dei fattori ambientali, sociali e di <i>governance</i> (ESG) nei processi relativi alle decisioni aziendali. La Banca d'Italia segue in ogni caso l'evoluzione dell'ordinamento e delle prassi europee e potrà eventualmente fornire in futuro ulteriori indicazioni in materia.</p>
<p>SEZ. V, PAR. 1 (Funzionamento degli organi e flussi informativi)</p>	<p>Si chiede di eliminare la previsione per cui i verbali delle adunanze debbano riportare in modo analitico ed esaustivo lo svolgimento del dibattito tra i componenti dell'organo per dare atto compiutamente delle diverse posizioni espresse, in quanto la disciplina è oggetto di normativa primaria e la necessità di intervenire non si rinviene nella</p>	<p>Sì, in parte</p>	<p>La disposizione è stata riformulata per chiarire il contenuto atteso dei verbali, in particolare precisando che essi devono essere idonei a consentire una ricostruzione dello svolgimento del dibattito.</p>

	<p>normativa europea. In alternativa, si chiede di sostituire la previsione con la seguente: “I verbali delle adunanze devono dare conto delle diverse posizioni espresse nel corso dello svolgimento del dibattito tra i componenti dell’organo”.</p>		
	<p>Si propone di introdurre una disposizione relativa al contenuto del regolamento dell’organo con funzione di supervisione strategica affinché esso disciplini il processo di nomina del segretario del consiglio di amministrazione, i requisiti di professionalità che questi deve possedere e contenga 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.</p>	<p>No</p>	<p>Si rimette all’autonomia aziendale la valutazione sulle modalità per disciplinare il processo di nomina del segretario del consiglio di amministrazione e i suoi requisiti.</p>
	<p>Rispetto al regolamento interno che identifica le misure per perseguire gli obiettivi di diversificazione, si suggerisce di precisare che le valutazioni emerse dagli esiti della <i>board review</i>, 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.</p>	<p>Chiarimenti a lato</p>	<p>Si ritiene che l’informativa da rendere all’assemblea in merito alle verifiche sulla composizione ottimale degli organi sia già adeguatamente disciplinata dalla lettera d), del paragrafo 2.1, della Sezione IV delle Disposizioni. Si fa inoltre presente che, come precisato sopra, nelle Disposizioni è stato previsto che i risultati della verifica di corrispondenza tra la composizione quali-quantitativa considerata ottimale e quella effettiva siano resi noti ai soci, per consentire a questi ultimi di adottare eventuali opportune misure.</p>
	<p>Si chiede di precisare che l’approvazione della politica di dialogo con gli azionisti debba essere riservata all’organo con funzione di supervisione strategica.</p>	<p>Chiarimenti a lato</p>	<p>Le Disposizioni attribuiscono in via generale all’organo con funzione di supervisione strategica la competenza ad approvare e modificare i principali regolamenti interni (cfr. lettera e), paragrafo 2.2., Sezione III); esse non forniscono un elenco, rimettendo alle banche la valutazione caso per caso in modo da tenere conto di tutti gli aspetti rilevanti (es. materia del regolamento; rilevanza per i terzi, per il modello di <i>business</i>, per i rischi etc.). Ciò vale anche per la materia del dialogo con gli azionisti: per quanto si ritiene che questa</p>

			<p>rappresenti un aspetto importante per il corretto funzionamento delle dinamiche di governo societario, spetta alle banche compiere una valutazione e individuare correttamente la competenza a deliberare su questo aspetto.</p>
	<p>Con riferimento al contenuto della politica sulla gestione del dialogo con gli azionisti, si suggerisce di riconoscere la centralità del ruolo del presidente per le tematiche di governance, e l'AD per quanto riguarda il dialogo sui profili di business.</p>	<p>Chiarimenti a lato</p>	<p>Nelle Disposizioni è stato eliminato il richiamo ai compiti degli amministratori indipendenti e di minoranza per non irrigidire il contenuto della politica sulla gestione del dialogo; si condivide infatti che anche altre figure, come il Presidente e l'AD, possano avere un ruolo importante in questo ambito. Il ruolo di ciascuna di queste figure dovrà essere specificato nella politica sulla gestione del dialogo con gli azionisti, tenendo conto di tutti i fattori rilevanti (es. tipologia di assetto proprietario, modello di <i>business</i> etc.).</p>
	<p>Si chiede di eliminare la previsione relativa all'adozione di un regolamento interno sulla politica di dialogo con gli azionisti, in quanto eccessivamente dettagliata e perché presuppone l'attribuzione di un ruolo qualificato ai consiglieri indipendenti.</p>	<p>No</p>	<p>Si conferma l'obbligo di predisporre un regolamento interno sulla politica del dialogo con gli azionisti e il suo contenuto minimo in quanto funzionale ad assicurare che questo confronto avvenga in modo chiaro e strutturato e quindi a risultare nel complesso più efficace. Fermo quanto specificato in risposta al commento precedente, il coinvolgimento in questo ambito degli amministratori indipendenti appare in linea con gli standard più avanzati di <i>corporate governance</i>. In ogni caso l'obbligo ricade solo sulle banche maggiori (cfr. commento successivo) e rappresenta una buona prassi per altre banche laddove siano presenti rilevanti interessi di minoranza. Le Disposizioni si limitano tra l'altro a individuare i contenuti essenziali che il regolamento deve disciplinare lasciando flessibilità in merito alla loro concreta definizione.</p>

	Si propone di esonerare dall'obbligo di dotarsi di una politica di dialogo con gli azionisti le banche di maggiori dimensioni o complessità operativa caratterizzate da un azionariato molto concentrato e/o appartenenti ad un gruppo bancario che siano controllate, direttamente o indirettamente, dalla capogruppo in misura totalitaria.	Sì	È stata introdotta una deroga nel caso di banche di maggiori dimensioni o complessità operativa controllate in modo totalitario.
	In merito alle misure volte a favorire il dialogo tra amministratori indipendenti, si chiede di eliminare la previsione relativa alla cadenza almeno annuale di queste riunioni, considerando sufficiente al riguardo quanto previsto dall'autodisciplina.	Sì	Le Disposizioni sono modificate per consentire alle banche di definire in modo più flessibile il confronto tra gli amministratori indipendenti, anche per quanto attiene alla periodicità degli incontri.
	Si suggerisce di prevedere una cadenza periodica almeno trimestrale (invece che annuale) delle riunioni tra amministratori indipendenti, così da rendere il confronto tra di essi continuativo.	No	Cfr. commento sopra in merito alle modifiche apportate sulla periodicità delle riunioni tra amministratori indipendenti.
SEZ. VII, PAR. 1 (Informativa al pubblico)	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.	No	L'informativa dei giorni medi entro i quali l'informativa pre-consiliare viene messa a disposizione dell'organo con funzioni di supervisione strategica appare di eccessivo dettaglio per imporne in via generalizzata la pubblicazione al mercato. Resta ferma la possibilità per ciascuna banca di procedere in tal senso ad esito di una autonoma valutazione.
	Le Disposizioni prevedono che l'informativa contenga l'indicazione motivata della categoria in cui è collocata la banca all'esito del processo di valutazione di cui alla Sez. I, par. 4.1. Si chiede se le BCC appartenenti ad un Gruppo Bancario Cooperativo, in presenza di un attivo inferiore a 5 miliardi di euro, possano limitarsi a dichiarare di appartenere alle banche di minori dimensioni o complessità operativa sulla scorta del solo criterio dimensionale, senza condurre ulteriori analisi.	Sì	Nella Sezione I, paragrafo 4.1 (nota 4) è stato chiarito che le banche di credito cooperativo con un attivo inferiore a 5 miliardi di euro, calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario corrente, che dichiarano di qualificarsi come banche di minore dimensione o complessità operativa, possono limitare la motivazione al criterio relativo alla dimensione dell'attivo di bilancio, senza fornire ulteriori ragioni.

SEZ. VIII, PAR. 1 (Disposizioni transitorie e finali)	Si chiede di fissare un termine per l'adeguamento di almeno sei mesi dall'emanazione della nuova disciplina.	Sì	Si accoglie la richiesta: il termine per l'adeguamento è stato esteso a 6 mesi dall'entrata in vigore delle modifiche alle Disposizioni.
	Con riguardo alla quota di genere, si chiede di prevedere che per le BCC, la quota di genere da assicurare, non oltre il primo rinnovo integrale dell'organo, effettuato dopo il 1° gennaio 2022 sia pari almeno al 20% dei componenti dell'organo, mentre la quota pari almeno al 33% andrebbe comunque raggiunta non oltre il secondo rinnovo integrale dell'organo successivo al 1° gennaio 2022.	Sì	Si accoglie la richiesta: per le banche di minori dimensioni e complessità operativa viene previsto il raggiungimento di una quota pari almeno al 20% dei componenti dell'organo non oltre il primo rinnovo integrale dell'organo, effettuato dopo il 1° gennaio 2022, e comunque entro il 30 giugno 2024; l'adeguamento alla quota del 33% è assicurato nei rinnovi successivi, e comunque non oltre il 30 giugno 2027.
	Si chiede di posticipare l'applicazione delle buone prassi in materia di diversità di genere a partire dal primo rinnovo degli organi successivo al gennaio 2024, per consentire alle banche di potersi preparare al cambiamento proposto.	No	Trattandosi di indicazioni di buone prassi, come tali non vincolanti, non si ritiene tecnicamente appropriato prevedere un termine di adeguamento o comunque un regime transitorio. Ogni banca valuterà se, come e quando realizzare i cambiamenti idonei a conformarsi alle prassi.
Ulteriori osservazioni	Con riferimento alle BCC, si chiede di tenere in considerazione il ruolo di controllo delle capogruppo e quindi di prevedere requisiti diversi e meno stringenti per gli esponenti delle banche di credito cooperativo (BCC).	No	L'individuazione dei requisiti degli esponenti è rimessa dall'art. 26 TUB alla competenza del Ministero dell'Economia e delle Finanze con apposito regolamento (cfr. DM n. 169/2020): la materia esula pertanto dal contenuto delle Disposizioni.