

EBA/GL/2021/06

ESMA35-36-2319

2 luglio 2021

Orientamenti

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

1. Conformità e obblighi di notifica

Status giuridico dei presenti orientamenti

1. I presenti orientamenti sono emanati in applicazione dell'articolo 16 dei regolamenti istitutivi delle autorità europee di vigilanza (AEV) ⁽¹⁾. Conformemente all'articolo 16, paragrafo 3, le autorità competenti e gli istituti finanziari compiono ogni sforzo per conformarsi agli orientamenti.
2. Gli orientamenti presentano le prassi di vigilanza adeguate all'interno del Sistema europeo di vigilanza finanziaria (SEVIF) e le modalità di applicazione del diritto dell'Unione. Le autorità competenti cui si applicano gli orientamenti dovrebbero conformarvisi integrandoli opportunamente nelle rispettive prassi di vigilanza (ad esempio, modificando il proprio quadro giuridico o le proprie procedure di vigilanza), anche quando gli orientamenti sono diretti principalmente agli enti.

Obblighi di notifica

3. Ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 3, del regolamento (UE) n. 1093/2010 e dell'articolo 16, paragrafo 3, del regolamento (UE) n. 1095/2010, le autorità competenti devono notificare all'ABE e all'ESMA, entro il [28.12.2021], 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, queste sono ritenute dall'ABE e dall'ESMA non conformi. Le notifiche dovrebbero essere inviate trasmettendo il modulo disponibile sul sito web dell'ABE all'indirizzo compliance@eba.europa.eu, con il riferimento «EBA/GL/2021/06» o mediante il modulo disponibile sul sito web dell'ESMA all'indirizzo managementbody.guidelines@esma.europa.eu, con il riferimento «ESMA35-36-2319» da persone debitamente autorizzate a segnalare la conformità per conto della rispettiva autorità competente. Ogni eventuale variazione dello status di conformità deve altresì essere comunicata all'ABE e all'ESMA.
4. Le notifiche sono pubblicate sul sito web dell'ABE ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 3, del regolamento (UE) n. 1093/2010 e sul sito web dell'ESMA ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 3, del regolamento (UE) n. 1095/2010.

⁽¹⁾ Per l'ESMA: regolamento (UE) n. 1095/2010 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 novembre 2010, che istituisce l'Autorità europea di vigilanza (Autorità europea degli strumenti finanziari e dei mercati), modifica la decisione n. 716/2009/CE e abroga la decisione 2009/77/CE della Commissione.

Per l'ABE: 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.

2. Oggetto, ambito di applicazione e definizioni

Oggetto

5. I presenti orientamenti precisano ulteriormente, in conformità dell'articolo 91, paragrafo 12, della direttiva 2013/36/UE ⁽²⁾ e dell'articolo 9, paragrafo 1, secondo comma, della direttiva 2014/65/UE ⁽³⁾, i requisiti relativi all'idoneità dei membri dell'organo di gestione, in particolare le nozioni di tempo sufficiente dedicato; onestà, integrità e indipendenza di spirito di un membro dell'organo di gestione; conoscenze, competenze ed esperienze collettive adeguate dell'organo di gestione; e risorse umane e finanziarie adeguate destinate alla preparazione e alla formazione di tali membri. È definita altresì la nozione di diversità di cui tenere conto per la selezione dei membri dell'organo di gestione, in conformità degli articoli summenzionati.
6. I presenti orientamenti definiscono altresì gli elementi in merito all'idoneità dei responsabili delle funzioni di controllo interno e del direttore finanziario, laddove non siano parte dell'organo di gestione e, qualora siano individuati nell'ambito di un approccio basato sul rischio da parte di tali enti, di altro personale che riveste ruoli chiave, nel quadro dei meccanismi di governance di cui agli articoli 74 e 88 della direttiva 2013/36/UE, all'articolo 9, paragrafi 3 e 6, e all'articolo 16, paragrafo 2, della direttiva 2014/65/UE, e delle relative procedure di valutazione, delle politiche e pratiche di governance, ivi compreso il principio di indipendenza applicabile a taluni membri dell'organo di gestione con funzione di supervisione strategica.

Destinatari

7. I presenti orientamenti sono rivolti alle autorità competenti di cui all'articolo 4, paragrafo 2, punto i), del regolamento (UE) n. 1093/2010 e all'articolo 4, paragrafo 3, punto i), del regolamento (UE) n. 1095/2010, agli enti finanziari definiti all'articolo 4, paragrafo 1, del medesimo regolamento che sono enti ai fini dell'applicazione della direttiva 2013/36/UE, quali definiti all'articolo 3, paragrafo 1, punto 3), della direttiva 2013/36/UE, anche in relazione all'articolo 3, paragrafo 3, di tale direttiva, e ai partecipanti ai mercati finanziari quali definiti all'articolo 4, paragrafo 1, del regolamento (UE) n. 1095/2010 che sono imprese di

⁽³⁾ Direttiva 2014/65/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, relativa ai mercati degli strumenti finanziari e che modifica la direttiva 2002/92/CE e la direttiva 2011/61/UE (rifusione) (GU L 173 del 12.6.2014, pag. 349).

investimento ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, punto 1), della direttiva 2014/65/UE («enti»).

Ambito d'applicazione

8. Salvo diversamente specificato in quanto riferimento diretto agli enti CRD, o enti pertinenti, i presenti orientamenti si applicano a tutti gli enti, come in appresso definiti.
9. Gli enti CRD soggetti alla direttiva 2013/36/UE dovrebbero conformarsi ai presenti orientamenti su base individuale, subconsolidata e consolidata, comprese le loro filiazioni non soggette alla direttiva 2013/36/UE, anche se sono stabiliti in un paese terzo, compresi i centri finanziari offshore, conformemente all'articolo 109 di tale direttiva.
10. Gli orientamenti intendono includere tutte le strutture esistenti dei consigli e non ne sostengono nessuna in particolare. Gli orientamenti non interferiscono con la ripartizione generale delle competenze, in conformità del diritto societario nazionale. Di conseguenza, dovrebbero applicarsi indipendentemente dalle strutture amministrative impiegate (struttura monistica e/o dualistica e/o strutture di altra natura) negli Stati membri. L'organo di gestione, di cui all'articolo 3, paragrafo 1, punti 7) e 8), della direttiva 2013/36/UE, è da intendersi come avente funzioni di gestione (esecutive) e di supervisione strategica (non esecutive) ⁽⁴⁾.
11. I termini «organo di gestione nella sua funzione di gestione» e «organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica» sono utilizzati nei presenti orientamenti senza riferimento a una struttura di governance specifica e i riferimenti alla funzione di gestione (esecutiva) o di supervisione strategica (non esecutiva) dovrebbero essere intesi in relazione agli organi o ai membri dell'organo di gestione responsabili di tale funzione, in conformità del diritto nazionale.
12. Negli Stati membri in cui l'organo di gestione delega, parzialmente o totalmente, le funzioni esecutive a una persona o a un organo esecutivo interno (ad es. un amministratore delegato, un team di gestione o un comitato esecutivo), le persone che esercitano dette funzioni esecutive sulla base di tale delega dovrebbero essere considerate parte della funzione di gestione dell'organo di gestione. Ai fini dei presenti orientamenti, qualunque riferimento all'organo di gestione nella sua funzione di gestione dovrebbe includere anche i membri dell'organo esecutivo o l'amministratore delegato, come definiti nei presenti orientamenti, anche se non sono stati proposti o nominati quali membri formali dell'organo o degli organi di gestione dell'ente a norma del diritto nazionale.
13. Negli Stati membri ove talune responsabilità assegnate nei presenti orientamenti all'organo di gestione sono esercitate direttamente dagli azionisti, dai membri o dai proprietari dell'ente anziché dall'organo di gestione, gli enti dovrebbero garantire che tali responsabilità e le

⁽⁴⁾ Cfr. inoltre il considerando 56 della direttiva 2013/36/UE.

relative decisioni siano in linea, nei limiti del possibile, con gli orientamenti applicabili all'organo di gestione.

14. Le definizioni di amministratore delegato, direttore finanziario e personale che riveste ruoli chiave di cui ai presenti orientamenti hanno uno scopo puramente pratico e non intendono imporre una nomina per tali incarichi né creare tali posizioni, salvo se previsto dal diritto dell'Unione o nazionale in materia.
15. Qualsiasi riferimento ai «rischi» nei presenti orientamenti dovrebbe includere anche i rischi di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo e i fattori di rischio ambientali, sociali e di governance.

Definizioni

16. Salvo altrimenti specificato, i termini utilizzati e definiti nella direttiva 2013/36/UE, nel regolamento (UE) n. 575/2013 e nella direttiva 2014/65/UE, assumono il medesimo significato nei presenti orientamenti. In aggiunta, ai fini dei presenti orientamenti, si applicano le seguenti definizioni:

Enti	gli enti quali definiti all'articolo 3, paragrafo 1, punto 3), della direttiva 2013/36/UE, tenuto conto anche dell'articolo 3, paragrafo 3, di detta direttiva, nonché le imprese di investimento quali definite all'articolo 4, paragrafo 1, punto 1), della direttiva 2014/65/UE.
Enti CRD	gli enti quali definiti all'articolo 3, paragrafo 1, punto 3), della direttiva 2013/36/UE e tenuto conto dell'articolo 3, paragrafo 3, di tale direttiva, nonché le imprese di investimento quali definite all'articolo 4, paragrafo 1, punto 1), della direttiva 2014/65/UE cui si applica l'articolo 2, paragrafo 2, della direttiva (UE) 2019/2034.
Enti pertinenti	gli enti quali definiti all'articolo 3, paragrafo 1, punto 3), della direttiva 2013/36/UE, tenuto conto anche dell'articolo 3, paragrafo 3, di detta direttiva, nonché le imprese di investimento quali definite all'articolo 4, paragrafo 1, punto 1), della direttiva 2014/65/UE che non soddisfano tutte le condizioni per essere considerate imprese di investimento piccole e non interconnesse ai sensi dell'articolo 12, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2019/2033.
Enti CRD significativi	gli enti di cui all'articolo 131 della direttiva 2013/36/UE [enti a rilevanza sistemica a livello globale (G-SII) e altri enti a rilevanza sistemica (O-SII)] e, a seconda dei casi, altri enti CRD individuati dall'autorità competente o dal diritto nazionale, sulla base di una valutazione delle dimensioni e dell'organizzazione interna degli enti e della

natura, ampiezza e complessità delle loro attività e, ai fini dell'articolo 91 della direttiva 2013/36/UE, le società di partecipazione finanziaria e le società di partecipazione finanziaria mista che soddisfano una delle suddette condizioni.

Enti pertinenti quotati ed enti quotati

gli enti pertinenti o rispettivamente gli enti i cui strumenti finanziari sono ammessi alla negoziazione in un mercato regolamentato di cui all'elenco che sarà pubblicato dall'ESMA, conformemente all'articolo 56 della direttiva 2014/65/UE, in uno o più Stati membri ⁽⁵⁾.

Personale

tutti i dipendenti di un ente e delle sue filiazioni nell'ambito del suo consolidamento, fra cui le filiazioni non soggette alla direttiva 2013/36/UE e tutti i membri dell'organo di gestione nella sua funzione di gestione e nella sua funzione di supervisione strategica.

Idoneità

il grado in cui un soggetto gode di buona reputazione e, su base individuale e collettiva con altri soggetti, di conoscenze, competenze ed esperienze adeguate per lo svolgimento dei compiti a esso/essi assegnati. L'idoneità riguarda altresì l'onestà, l'integrità e l'indipendenza di spirito di un soggetto nonché la capacità di dedicare tempo sufficiente per svolgere i compiti assegnati.

Membro

un soggetto proposto o nominato dell'organo di gestione.

Amministratore delegato

il soggetto responsabile della gestione e del controllo delle attività generali di un ente.

Personale che riveste ruoli chiave

le persone che hanno un'influenza significativa sulla direzione dell'ente, ma che non sono membri dell'organo di amministrazione e non ricoprono il ruolo di amministratore delegato. Queste includono i responsabili delle funzioni di controllo interno e il direttore finanziario, se non sono membri dell'organo di gestione, e altro personale che riveste ruoli chiave, laddove individuati dagli enti secondo un approccio basato sul rischio.

L'altro personale che riveste ruoli chiave potrebbe includere i responsabili di linee di business significative, di succursali dello Spazio economico

⁽⁵⁾ Direttiva 2014/65/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, relativa ai mercati degli strumenti finanziari e che modifica la direttiva 2002/92/CE e la direttiva 2011/61/UE (GU L 173 del 12.6.2014, pag. 349).

	europeo/Associazione europea di libero scambio, di filiazioni di paesi terzi e di altre funzioni interne.
Responsabili delle funzioni di controllo interno	le persone al livello gerarchico più elevato incaricate di gestire in modo efficace l'operatività quotidiana delle funzioni indipendenti di gestione dei rischi, di conformità e di audit interno.
Direttore finanziario	la persona responsabile a livello generale della gestione di tutte le attività seguenti: gestione delle risorse finanziarie, pianificazione finanziaria e rendicontazione finanziaria.
Consolidamento prudenziale	l'applicazione delle norme prudenziali, di cui alla direttiva 2013/36/UE e al regolamento (UE) n. 575/2013 su base consolidata o subconsolidata, in conformità alla parte 1, titolo II, capo 2, del regolamento (UE) n. 575/2013.
Ente consolidante	un ente tenuto a rispettare i requisiti prudenziali sulla base della situazione consolidata conformemente alla parte 1, titolo II, capo 2, del regolamento (UE) n. 575/2013 ⁽⁶⁾ o i requisiti prudenziali sulla base della situazione consolidata conformemente all'articolo 7 del regolamento (UE) 2019/2033.
Diversità	la situazione in cui le caratteristiche dei membri dell'organo di gestione, ivi compresa l'età, il genere, la provenienza geografica e il percorso formativo e professionale differiscono in modo tale da consentire l'espressione di una varietà di opinioni all'interno dell'organo di gestione.
Provenienza geografica	la regione in cui un soggetto ha compiuto un percorso culturale, formativo o professionale.
Preparazione	le iniziative o i programmi per preparare un soggetto a ricoprire una posizione nuova specifica in qualità di membro dell'organo di gestione.
Formazione	le iniziative o i programmi per migliorare le abilità, la conoscenza o le competenze dei membri dell'organo di gestione, su base regolare o ad hoc.

⁽⁶⁾ Cfr. altresì le norme tecniche di regolamentazione sul consolidamento prudenziale all'indirizzo:
https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Draft%20Technical%20Standards/2021/973355/Final%20Report%20Draft%20RTS%20methods%20of%20consolidation.pdf

Azionista	una persona che detiene le azioni di un ente o, a seconda della forma giuridica dell'ente, altri proprietari o membri dell'ente.
Incarico di amministratore	una posizione in qualità di membro dell'organo di gestione di un ente o di un'altra entità giuridica. Laddove l'organo di gestione, sulla base della forma giuridica dell'ente, sia composto da un'unica persona, la posizione è al contempo considerata incarico di amministratore.
Incarico di amministratore non esecutivo	un incarico di amministratore in cui un soggetto è responsabile di controllare e monitorare le procedure decisionali di gestione senza avere compiti esecutivi all'interno di un'entità.
Incarico di amministratore esecutivo	un incarico di amministratore in cui un soggetto è responsabile dell'amministrazione efficace dell'attività di un'entità.
Autorità di vigilanza per il contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo	un'autorità competente responsabile della vigilanza sul rispetto, da parte degli enti, delle disposizioni della direttiva (UE) 2015/849.

3. Attuazione

Data di applicazione

17. I presenti orientamenti si applicano a partire dal 31 dicembre 2021.

Abrogazione

Gli orientamenti ABE sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave (EBA/GL/2017/12) del 26 settembre 2017 sono abrogati a decorrere dal 31 dicembre 2021.

4. Orientamenti

Titolo I. Applicazione del principio di proporzionalità

18. Il principio di proporzionalità mira a conciliare coerentemente i dispositivi di governance con il profilo di rischio individuale e con il modello di business dell'ente e tiene conto della posizione singola per cui una valutazione è svolta, al fine di adempiere efficacemente agli obiettivi degli obblighi regolamentari.
19. Gli enti dovrebbero tenere in considerazione le proprie dimensioni, l'organizzazione interna nonché la natura, l'ampiezza e la complessità delle proprie attività quando definiscono e attuano politiche e procedure di cui ai presenti orientamenti. Gli enti significativi dovrebbero mettere in atto dispositivi di governance più sofisticati, mentre enti piccoli e meno complessi possono attuare dispositivi di governance più semplici. Gli enti dovrebbero tuttavia notare che le dimensioni o la rilevanza sistemica di un ente potrebbero, di per sé, non essere indicative della misura in cui tale ente è esposto ai rischi. Dette politiche e procedure dovrebbero, tuttavia, garantire il rispetto dei criteri di cui ai presenti orientamenti per valutare l'idoneità dei membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave, così come degli elementi per prendere in considerazione la diversità nell'assumere membri dell'organo di gestione e per fornire risorse sufficienti ai fini della loro preparazione e formazione.
20. Ogni membro dell'organo di gestione, così come il personale che riveste ruoli chiave, dovrebbe in ogni caso godere di onorabilità, onestà e integrità e ogni membro dell'organo di gestione dovrebbe avere indipendenza di spirito a prescindere dalle dimensioni e dall'organizzazione interna nonché dalla natura, ampiezza e complessità delle attività dell'ente e dai compiti e dalle responsabilità della posizione specifica, ivi compresa l'appartenenza a comitati dell'organo di gestione.
21. Ai fini dell'applicazione del principio di proporzionalità e per garantire l'attuazione adeguata degli obblighi di governance di cui alla direttiva 2013/36/UE e alla direttiva 2014/65/UE che gli orientamenti definiscono ulteriormente, enti e autorità competenti dovrebbero prendere in considerazione i seguenti criteri:
 - a. la dimensione dell'ente in termini totali di bilancio, il patrimonio del cliente detenuto o gestito e/o il volume delle operazioni elaborate dall'ente o dalle rispettive filiazioni nell'ambito del consolidamento prudenziale;
 - b. la forma giuridica dell'ente, anche qualora l'ente sia parte o meno di un gruppo e, in caso affermativo, la valutazione della proporzionalità del gruppo;
 - c. se l'ente è quotato;

- d. la tipologia di attività e di servizi autorizzati svolti dall'ente (cfr. anche l'allegato 1 della direttiva 2013/36/UE e l'allegato 1, della direttiva 2014/65/UE);
- e. la presenza geografica dell'ente e l'ampiezza dell'operatività in ciascuna giurisdizione;
- f. il modello di business e la strategia di base; la natura e la complessità delle attività nonché la struttura organizzativa dell'ente;
- g. la strategia di rischio, la propensione al rischio e il profilo di rischio effettivo dell'ente, tenendo altresì conto dell'esito della valutazione annuale dell'adeguatezza del capitale;
- h. l'autorizzazione per gli enti all'impiego di modelli interni per misurare gli obblighi patrimoniali, ove opportuno;
- i. la tipologia di clienti ⁽⁷⁾;
- j. la natura e la complessità dei prodotti, dei contratti o degli strumenti offerti dall'ente.

Titolo II. Ambito di applicazione delle valutazioni dell'idoneità da parte degli enti

1. Valutazione condotta dagli enti in merito all'idoneità su base individuale dei membri dell'organo di gestione

22. Gli enti dovrebbero avere la principale responsabilità di assicurare, in osservanza dell'obbligo di cui all'articolo 91, paragrafo 1, della direttiva 2013/36/UE, che i membri dell'organo di gestione siano idonei su base individuale in qualsiasi momento e dovrebbero valutare o valutare nuovamente la loro idoneità, in particolare:
- a. qualora sia richiesta l'autorizzazione per porre in essere l'attività;
 - b. qualora si materializzino modifiche sostanziali della composizione dell'organo di gestione, anche:
 - i. laddove siano nominati nuovi membri dell'organo di gestione, anche a seguito di un'acquisizione diretta o indiretta o di un aumento di partecipazioni

⁽⁷⁾ La direttiva 2014/65/UE definisce un cliente a norma dell'articolo 4, paragrafo 1, punto 9); un cliente professionale a norma dell'articolo 4, paragrafo 1, punto 10), e un cliente al dettaglio a norma dell'articolo 4, paragrafo 1, punto 11). Il considerando 103 della direttiva 2014/65/UE indica altresì che le controparti qualificate dovrebbero essere considerate come clienti, a norma dell'articolo 30 di tale direttiva.

- qualificate presso un ente ⁽⁸⁾; La valutazione dovrebbe essere limitata ai membri di nuova nomina;
- ii. nel rinominare membri dell'organo di gestione, qualora i requisiti della posizione abbiano subito modifiche o qualora il membro sia nominato per ricoprire una posizione diversa nell'organo di gestione. Tale valutazione dovrebbe essere limitata ai membri la cui posizione abbia subito modifiche e all'analisi degli aspetti pertinenti, tenendo conto di eventuali requisiti supplementari per ricoprire la posizione;
 - c. a titolo permanente, a norma dei paragrafi 26 e 27.
23. La valutazione iniziale e permanente dell'idoneità su base individuale dei membri dell'organo di gestione è responsabilità degli enti, senza pregiudicare la valutazione svolta dalle autorità competenti ai fini della vigilanza.
24. Gli enti dovrebbero valutare, in particolare, se i membri:
- a. soddisfano il criterio dell'onorabilità;
 - b. possiedono le conoscenze, le competenze e l'esperienza sufficienti per svolgere le loro funzioni;
 - c. sono in grado di agire con onestà, integrità e indipendenza di spirito per valutare e contestare efficacemente le decisioni dell'organo di gestione con funzione di gestione e le altre decisioni di gestione pertinenti, se necessario, e per sorvegliare e monitorare efficacemente le procedure decisionali;
 - d. sono in grado di dedicare tempo sufficiente per svolgere le proprie funzioni presso l'ente e, laddove l'ente sia significativo, se sia rispettato o meno il limite di incarichi di amministratore, a norma dell'articolo 91, paragrafo 3, della direttiva 2013/36/UE.
25. Laddove una valutazione sia svolta per una posizione specifica, la valutazione delle conoscenze, delle competenze e dell'esperienza sufficienti, così come quella dell'impegno in termini di tempo dovrebbero tenere conto del ruolo stesso della posizione in questione. Il livello e la natura delle conoscenze, delle competenze e dell'esperienza sufficienti richieste a un membro dell'organo di gestione con funzione di gestione possono differire da quelle

⁽⁸⁾ Si rimanda altresì al progetto di norme tecniche di regolamentazione, di cui all'articolo 7, paragrafo 4, della direttiva 2014/65/UE e al progetto di norme tecniche di attuazione, di cui all'articolo 7, paragrafo 5, della direttiva 2014/65/UE, nell'ambito delle procedure per la concessione e il rifiuto dell'autorizzazione di imprese di investimento, disponibili sul sito web dell'ESMA. Si veda altresì il (progetto) di norme tecniche di attuazione sulle procedure e sui moduli relativi alle acquisizioni e agli incrementi di partecipazioni qualificate presso gli enti creditizi e le imprese di investimento, disponibili sui siti web dell'ABE e dell'ESMA: https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/11/2015-613_final_report_and_assessment_rts_its.pdf

richieste a un membro dell'organo di gestione con funzione di supervisione strategica, in particolare qualora tali funzioni siano assegnate a organi diversi.

26. Gli enti dovrebbero monitorare a titolo permanente l'idoneità dei membri dell'organo di gestione per individuare, alla luce di qualsivoglia fatto nuovo pertinente, situazioni per cui dovrebbe essere svolta una nuova valutazione della loro idoneità. In particolare, una nuova valutazione dovrebbe essere svolta nei seguenti casi:
- a. laddove sussistano timori sull'idoneità individuale o collettiva dei membri dell'organo di gestione;
 - b. in caso di eventi significativi sulla reputazione di un membro dell'organo di gestione, o dell'ente, anche in caso di inadempienza dei membri in termini di politica di conflitto di interessi dell'ente;
 - c. qualora vi siano ragionevoli motivi per sospettare che il riciclaggio o il finanziamento del terrorismo siano stati o siano commessi o tentati o vi sia un rischio maggiore di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo in relazione a tale ente, in particolare nei casi in cui le informazioni disponibili suggeriscono che l'ente:
 - i. non ha attuato adeguati controlli interni o meccanismi di sorveglianza per monitorare e attenuare i rischi di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo (ad es. individuati dagli esiti delle attività di vigilanza emersi da ispezioni in loco o ispezioni fuori sede, dal dialogo di vigilanza o nel quadro di sanzioni);
 - ii. è stata accertata una violazione degli obblighi in materia di contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo nello Stato membro d'origine o ospitante o in un paese terzo;
 - iii. ha modificato in modo sostanziale la propria attività o il proprio modello di business in modo da far ritenere che la sua esposizione al rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo sia aumentata in modo significativo;
 - d. in ogni caso che possa incidere sostanzialmente sull'idoneità del membro dell'organo di gestione.
27. Gli enti dovrebbero altresì valutare nuovamente l'impegno sufficiente in termini di tempo di un membro dell'organo di gestione se tale membro assume un incarico di amministratore supplementare o inizia a svolgere nuove attività pertinenti, comprese quelle di natura politica.
28. Gli enti dovrebbero basare le proprie valutazioni dell'idoneità sulle nozioni di cui al titolo III, tenendo conto della diversità dell'organo di gestione, di cui al titolo V, e dovrebbero attuare una politica dell'idoneità e le procedure di cui rispettivamente ai titoli VI e VII.

2. Valutazione degli enti in merito all'idoneità collettiva dell'organo di gestione

29. Gli enti dovrebbero assicurare, in osservanza dell'obbligo di cui all'articolo 91, paragrafo 7, della direttiva 2013/36/UE, che in qualsiasi momento l'organo di gestione possieda collettivamente conoscenze, capacità ed esperienze adeguate per essere in grado di comprendere le attività dell'ente, inclusi i principali rischi. Nonostante l'esperienza, le conoscenze e le competenze richieste per ciascun membro dell'organo di gestione, gli enti dovrebbero assicurare che la composizione complessiva dell'organo di gestione rifletta una gamma sufficientemente ampia di conoscenze, competenze ed esperienze per comprendere le attività dell'ente, inclusi i principali rischi.
30. Gli enti dovrebbero valutare o valutare nuovamente l'idoneità collettiva dell'organo di gestione, in particolare:
- a. quando chiede l'autorizzazione ad avviare l'attività, comprese le situazioni in cui sono autorizzate attività supplementari;
 - b. qualora si materializzino modifiche sostanziali della composizione dell'organo di gestione, anche:
 - i. laddove siano nominati nuovi membri dell'organo di gestione, anche a seguito di un'acquisizione diretta o indiretta o di un aumento di partecipazioni qualificate presso un ente ⁽⁹⁾;
 - ii. nel rinominare membri dell'organo di gestione, qualora i requisiti della posizione abbiano subito modifiche o qualora il membro sia nominato per ricoprire una posizione diversa nell'organo di gestione;
 - iii. laddove i membri nominati o rinominati cessino di essere membri dell'organo di gestione.
 - c. a titolo permanente, a norma del paragrafo 31.
31. Gli enti dovrebbero valutare nuovamente l'idoneità collettiva dei membri dell'organo di gestione, in particolare, nei seguenti casi:
- a. laddove vi sia una modifica sostanziale del modello di business dell'ente, della propensione al rischio o della strategia o struttura a livello individuale o di gruppo;
 - b. nell'ambito del riesame dei dispositivi di governance interna da parte dell'organo di gestione;

⁽⁹⁾ Cfr. la nota 17.

- c. qualora vi siano ragionevoli motivi per sospettare che il riciclaggio o il finanziamento del terrorismo siano stati o siano commessi o tentati o vi sia un rischio maggiore di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo in relazione a tale ente, in particolare nei casi in cui le informazioni disponibili suggeriscono che l'ente
- i. non ha attuato adeguati controlli interni o meccanismi di sorveglianza per monitorare e attenuare i rischi di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo (ad es., individuati dagli esiti delle attività di vigilanza emersi da ispezioni in loco o ispezioni fuori sede, dal dialogo di vigilanza o nel quadro di sanzioni);
 - ii. è stata accertata una violazione degli obblighi in materia di contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo nello Stato membro d'origine o ospitante o in un paese terzo;
 - iii. ha modificato in modo sostanziale la propria attività o il proprio modello di business in modo tale da far ritenere che la sua esposizione al rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo sia aumentata in modo significativo;
- d. in ogni caso che possa incidere sostanzialmente sull'idoneità collettiva dell'organo di gestione.
32. Nel valutare nuovamente l'idoneità collettiva, gli enti dovrebbero concentrare la propria valutazione sui cambiamenti pertinenti delle attività, delle strategie e del profilo di rischio dell'ente e sull'assegnazione dei compiti all'interno dell'organo di gestione nonché sui relativi effetti sulle conoscenze, competenze ed esperienze complessive richieste per l'organo di gestione.
33. Gli enti dovrebbero basare le proprie valutazioni dell'idoneità sulle nozioni di cui al titolo III e dovrebbero attuare una politica dell'idoneità e procedure di cui ai titoli VI e VII.
34. La valutazione dell'idoneità collettiva iniziale e permanente dell'organo di gestione è responsabilità degli enti. Laddove la valutazione sia svolta anche da autorità competenti ai fini della vigilanza, la responsabilità di valutare e assicurare l'idoneità collettiva dell'organo di gestione incombe sempre agli enti.

3. Valutazione dell'idoneità del personale che riveste ruoli chiave degli enti pertinenti

35. Sebbene tutti gli enti dovrebbero assicurare che il proprio personale sia in grado di svolgere adeguatamente le proprie funzioni, gli enti pertinenti dovrebbero provvedere in particolare ad assicurare che il personale che riveste ruoli chiave goda di onorabilità, onestà e integrità e possieda le conoscenze, le competenze e l'esperienza necessarie per l'esercizio dei propri incarichi in ogni momento e a valutare i suddetti requisiti, in particolare:
- a. se si chiede un'autorizzazione;

- b. nel nominare nuovo personale che riveste ruoli chiave, anche a seguito di un'acquisizione diretta o indiretta o di un aumento di partecipazioni qualificate presso un ente.
 - c. ove necessario, conformemente al paragrafo 36.
36. Gli enti pertinenti dovrebbero monitorare a titolo permanente l'onorabilità, l'onestà, l'integrità, le conoscenze, le competenze e l'esperienza del personale che riveste ruoli chiave per individuare, alla luce di qualsivoglia fatto nuovo pertinente, situazioni per cui una dovrebbe essere svolta una nuova valutazione. In particolare, una nuova valutazione dovrebbe essere svolta nei seguenti casi:
- a. se sussistono timori sulla loro idoneità;
 - b. in caso di eventi significativi sulla reputazione del soggetto;
 - c. qualora vi siano ragionevoli motivi per sospettare che il riciclaggio e il finanziamento del terrorismo siano stati o siano commessi o tentati o vi sia un rischio maggiore di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo in relazione a tale ente, in particolare in situazioni in cui l'ente:
 - i. non ha attuato adeguati controlli interni o meccanismi di sorveglianza per monitorare e attenuare i rischi di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo (ad es., individuati agli esiti delle attività di vigilanza emersi da ispezioni in loco o ispezioni fuori sede, dal dialogo di vigilanza o nel quadro di sanzioni);
 - ii. è stata accertata una violazione degli obblighi in materia di contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo nello Stato membro d'origine o all'estero;
 - iii. ha modificato in modo sostanziale la propria attività o il proprio modello di business in modo tale da far ritenere che la sua esposizione al rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo sia aumentata in modo significativo;
 - d. nell'ambito del riesame dei dispositivi di governance interna da parte dell'organo di gestione;
 - e. in ogni caso passibile di incidere sostanzialmente sull'idoneità del soggetto.
37. La valutazione dell'onorabilità, dell'onestà, dell'integrità, delle conoscenze, delle competenze e dell'esperienza del personale che riveste ruoli chiave dovrebbe basarsi sui medesimi criteri di quelli applicati alla valutazione di tale idoneità per i membri dell'organo di gestione. Nel valutare conoscenze, competenze ed esperienza è necessario tenere conto del ruolo e dei compiti dell'incarico specifico.

38. La valutazione iniziale e permanente dell'idoneità del personale che riveste ruoli chiave è responsabilità degli enti. Laddove la valutazione di personale che riveste ruoli chiave sia svolta anche da autorità competenti ai fini della vigilanza, la responsabilità di valutare e di assicurare l'idoneità di detto personale che riveste ruoli chiave incombe sempre agli enti.

Titolo III. Nozioni di idoneità di cui all'articolo 91, paragrafo 12, della direttiva 2013/36/UE

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

39. Gli enti dovrebbero valutare se un membro dell'organo di gestione è in grado o meno di dedicare tempo sufficiente per adempiere alle proprie funzioni e responsabilità, tra cui comprendere le attività dell'ente, i rischi principali a esso relativi e le implicazioni dell'attività e della strategia di rischio. Laddove il titolare detenga un mandato presso un ente CRD, si dovrebbe prevedere una valutazione che garantisca il rispetto del limite di incarichi di amministratore a norma dell'articolo 91, paragrafo 3, della direttiva 2013/36/UE o dell'articolo 9, paragrafo 2, della direttiva 2014/65/UE, ove applicabile.
40. I membri dovrebbero altresì essere in grado di adempiere ai compiti a essi assegnati in periodi di attività particolarmente intensa quali una ristrutturazione, un trasferimento dell'ente, una fusione, un'acquisizione o una situazione di crisi o a seguito di difficoltà rilevanti dovute a una o più di tali operazioni, tenendo conto che in tali periodi può essere richiesto un livello di impegno maggiore in termini di tempo rispetto ai periodi di ordinaria amministrazione.
41. Nel valutare l'impegno sufficiente in termini di tempo di un membro, gli enti dovrebbero tener conto almeno di quanto segue:
- il numero di incarichi di amministratore presso società finanziarie e non finanziarie ricoperti simultaneamente dal membro, considerando le possibili sinergie laddove siano ricoperti all'interno del medesimo gruppo, anche se agisce per conto di una persona giuridica o come supplente di un membro dell'organo di gestione;
 - la dimensione, la natura, l'ampiezza e la complessità delle attività dell'entità presso cui il membro ricopre un incarico di amministratore e, in particolare, se l'entità è o meno un'entità non UE;
 - la presenza geografica del membro e i tempi di viaggio necessari per ricoprire il ruolo;
 - il numero di riunioni previste per l'organo di gestione;
 - gli incarichi di amministratore presso organizzazioni che non perseguono obiettivi di natura prevalentemente commerciale ricoperti contemporaneamente dal membro;

- f. eventuali riunioni necessarie, in particolare con autorità competenti o con altre parti interessate interne o esterne, oltre alle riunioni formali previste dell'organo di gestione;
 - g. la natura di una posizione specifica e le responsabilità del membro, compresi ruoli specifici quali amministratore delegato, presidente, oppure presidente o membro di un comitato, laddove il membro detenga una posizione esecutiva o non esecutiva e la necessità che il membro prenda parte alle riunioni delle società di cui alla lettera a) e dell'ente;
 - h. altre attività professionali o politiche esterne e qualsivoglia funzione e attività pertinente, all'interno e all'esterno del settore finanziario e all'interno e all'esterno dell'UE;
 - i. la preparazione e la formazione necessarie;
 - j. qualsivoglia compito pertinente di altra natura del membro che gli enti ritengano necessario da tenere in conto nello svolgere la valutazione dell'impegno sufficiente in termini di tempo di un membro;
 - k. parametri pertinenti a disposizione relativi all'impegno in termini tempo, compreso il parametro fornito dall'ABE ⁽¹⁰⁾.
42. Gli enti dovrebbero registrare per iscritto i ruoli, i compiti e le capacità richieste per ricoprire le varie posizioni all'interno dell'organo di gestione e l'impegno in termini di tempo previsto per ciascuna posizione, tenendo conto altresì della necessità di dedicare tempo sufficiente alla preparazione e alla formazione. A tal fine, gli enti più piccoli e meno complessi possono operare un distinguo sull'impegno in termini di tempo previsto unicamente tra incarichi di amministratore esecutivi e non esecutivi.
43. Un membro dell'organo di gestione dovrebbe essere informato dell'impegno in termini di tempo presumibilmente richiesto per lo svolgimento dei propri compiti. Gli enti possono richiedere al membro di confermare di essere in grado di dedicare la quantità di tempo prevista dal ruolo ricoperto.
44. Gli enti dovrebbero monitorare che i membri dell'organo di gestione impegnino un tempo sufficiente all'espletamento delle loro funzioni. La preparazione in vista delle riunioni, la presenza e il coinvolgimento attivo dei membri nelle riunioni dell'organo di gestione sono indicatori dell'impegno in termini di tempo.

⁽¹⁰⁾ I dati relativi all'anno 2015 sono compresi nell'allegato della valutazione d'impatto dei presenti orientamenti.

45. Un ente dovrebbe tenere conto altresì dell'impatto di eventuali assenze a lungo termine dei membri dell'organo di gestione nella valutazione dell'impegno sufficiente in termini di tempo di altri singoli membri dell'organo di gestione.
46. Gli enti dovrebbero tenere registri di tutti gli incarichi politici e professionali esterni ricoperti dai membri dell'organo di gestione. Detti registri dovrebbero essere aggiornati ogniqualvolta un membro notifichi all'ente una modifica e laddove tali modifiche siano segnalate all'ente mediante altra modalità. Laddove tali incarichi subiscano modifiche che riducano la capacità di un membro dell'organo di gestione di dedicare tempo sufficiente per svolgere la propria funzione, l'ente dovrebbe valutare nuovamente la capacità del membro di rispettare l'impegno in termini di tempo richiesto dalla posizione ricoperta.

5. Calcolo del numero di incarichi di amministratore

47. Oltre all'obbligo di dedicare un tempo sufficiente per lo svolgimento delle proprie funzioni, i membri dell'organo di gestione che detengono un incarico di amministratore presso un ente CRD significativo devono rispettare il limite di incarichi di amministratore, conformemente all'articolo 91, paragrafo 3, della direttiva 2013/36/UE.
48. Ai fini dell'articolo 91, paragrafo 3, della direttiva 2013/36/UE, laddove un incarico di amministratore preveda al contempo responsabilità esecutive e non esecutive, l'incarico di amministratore dovrebbe essere considerato incarico di amministratore esecutivo.
49. Laddove molteplici incarichi di amministratore costituiscano un unico incarico di amministratore, a norma dell'articolo 91, paragrafo 4, della direttiva 2013/36/UE e dei paragrafi da 50 a 55, tale unico incarico di amministratore dovrebbe essere considerato come unico incarico di amministratore esecutivo laddove comprenda almeno un incarico di amministratore esecutivo; altrimenti dovrebbe essere considerato come unico incarico di amministratore non esecutivo.
50. A norma dell'articolo 91, paragrafo 4, lettera a), della direttiva 2013/36/UE, tutti gli incarichi di amministratore ricoperti nell'ambito del medesimo gruppo sono considerati unico incarico di amministratore.
51. Conformemente all'articolo 91, paragrafo 4, lettera b), punto ii), della direttiva 2013/36/UE, tutti gli incarichi di amministratore detenuti presso imprese in cui l'ente detiene una partecipazione qualificata, ma che non sono filiazioni comprese nel medesimo gruppo, sono considerati unico incarico di amministratore. Tale unico incarico di amministratore in partecipazioni qualificate è ritenuto incarico di amministratore unico separato, ovvero sia l'incarico di amministratore ricoperto nell'ambito del medesimo ente e l'incarico di amministratore unico nelle proprie partecipazioni qualificate insieme sono considerati come due incarichi di amministratore.

52. Laddove più enti del medesimo gruppo detengano partecipazioni qualificate, dovrebbero essere considerati gli incarichi di amministratore in tutte le partecipazioni qualificate, tenendo conto della situazione consolidata (in base all'ambito di consolidamento contabile) dell'ente, come incarico di amministratore unico separato. Tale incarico di amministratore unico in partecipazioni qualificate è considerato come incarico di amministratore unico separato, ovvero l'incarico di amministratore unico considerato per l'incarico di amministratore ricoperto presso entità appartenenti al gruppo e l'incarico di amministratore unico considerato per gli incarichi di amministratore ricoperti in tutte le partecipazioni qualificate del medesimo gruppo sono considerati insieme come due incarichi di amministratore.
53. Laddove un membro dell'organo di gestione ricopra incarichi di amministratore presso vari gruppi o imprese, tutti gli incarichi di amministratore ricoperti nell'ambito del medesimo sistema di tutela istituzionale, di cui all'articolo 91, paragrafo 4, lettera b), punto i), della direttiva 2013/36/UE, sono considerati come un unico incarico di amministratore. Laddove l'applicazione della regola di cui all'articolo 91, paragrafo 4, lettera b), punto i), della direttiva 2013/36/UE, sul calcolo degli incarichi di amministratore ricoperti nell'ambito del medesimo sistema di tutela istituzionale, stabilisca un numero maggiore di unici incarichi di amministratore rispetto all'applicazione della norma di cui all'articolo 91, paragrafo 4, lettera a), sul calcolo degli unici incarichi di amministratore nell'ambito di gruppi, il numero minore risultante di unici incarichi di amministratore dovrebbe trovare applicazione (ad es., laddove gli incarichi di amministratore siano ricoperti presso due gruppi, in entrambi i casi nell'ambito di imprese membro e al contempo nell'ambito di imprese non membro del medesimo sistema di tutela istituzionale, dovrebbero essere considerati solamente due unici incarichi di amministratore).
54. Gli incarichi di amministratore ricoperti presso entità che non perseguono obiettivi di natura prevalentemente commerciale non devono essere considerati nel calcolo del numero di incarichi di amministratore a norma dell'articolo 91, paragrafo 3, di tale direttiva. Tuttavia, tali attività dovrebbero essere considerate nel valutare l'impegno in termini di tempo del membro interessato.
55. Le entità che non perseguono obiettivi di natura prevalentemente commerciale comprendono, tra l'altro:
- a. associazioni caritative;
 - b. altre organizzazioni senza scopo di lucro;
 - c. società istituite al solo fine di gestire gli interessi economici privati dei membri dell'organo di gestione o dei rispettivi familiari, purché non richiedano una gestione quotidiana da parte del membro dell'organo di gestione.

6. Conoscenze, competenze ed esperienze adeguate

56. I membri dell'organo di gestione dovrebbero avere una comprensione aggiornata delle attività dell'ente e dei relativi rischi, a un livello commisurato alle proprie responsabilità. Ciò include una comprensione adeguata degli ambiti di cui un singolo membro non è direttamente responsabile, sebbene lo sia su base collettiva congiuntamente agli altri membri dell'organo di gestione.
57. I membri dell'organo di gestione dovrebbero avere una comprensione chiara dei dispositivi di governance dell'ente, del proprio ruolo e delle responsabilità e, ove applicabile, della struttura del gruppo e degli eventuali conflitti di interesse che da esso possono scaturire. I membri dell'organo di gestione dovrebbero essere in grado di contribuire alla diffusione di una cultura, di valori aziendali e di comportamenti adeguati nell'ambito dell'organo di gestione e dell'ente ⁽¹¹⁾.
58. Fatto salvo il recepimento nazionale della direttiva (UE) 2015/849, il membro dell'organo di gestione individuato come responsabile dell'attuazione delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla direttiva (UE) 2015/849 ⁽¹²⁾ dovrebbe possedere buone conoscenze, competenze ed esperienze in materia di individuazione e valutazione del rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo e di politiche, controlli e procedure riguardanti il contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo. Tale persona dovrebbe avere una buona comprensione della misura in cui il modello di business dell'ente lo espone a rischi di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo.
59. A tal riguardo, la valutazione delle conoscenze, delle competenze e dell'esperienza adeguate dovrebbe considerare:
- a. il ruolo e i compiti previsti dalla posizione ricoperta nonché le capacità richieste;
 - b. le conoscenze e le competenze acquisite attraverso l'istruzione, la formazione e la pratica;
 - c. l'esperienza pratica e professionale acquisita in posizioni ricoperte in precedenza;
 - d. le conoscenze e le competenze acquisite e dimostrate dalla condotta professionale del membro dell'organo di gestione.

⁽¹¹⁾ Cfr. anche gli orientamenti ABE sulla governance interna: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

⁽¹²⁾ L'individuazione di un membro dell'organo di gestione responsabile dell'antiriciclaggio è finalizzata all'assegnazione dei compiti e lascia impregiudicata la responsabilità finale dell'organo di gestione nella sua funzione di gestione per la gestione quotidiana dell'ente e la sua responsabilità per tutte le attività dell'ente.

60. Per valutare adeguatamente le competenze dei membri dell'organo di gestione, gli enti dovrebbero prendere in considerazione l'uso dell'elenco non esaustivo di competenze pertinenti di cui all'allegato II dei presenti orientamenti, tenendo conto del ruolo e dei compiti della posizione ricoperta dal membro dell'organo di gestione.
61. Si dovrebbe tenere conto del livello e dell'ambito di istruzione del membro e se siano attinenti o meno ai servizi bancari e finanziari o ad altri settori pertinenti. In particolare, l'istruzione in ambito bancario e finanziario, economico, giuridico, contabile, di audit, amministrativo, della regolamentazione finanziaria, della tecnologia dell'informazione e dei metodi quantitativi può essere considerata in generale pertinente per il settore dei servizi finanziari.
62. La valutazione non dovrebbe limitarsi al livello di istruzione del membro o alla prova di un determinato periodo di servizio presso un ente. Dovrebbe essere condotta un'analisi più approfondita dell'esperienza pratica del membro, in quanto le conoscenze e le competenze acquisite in impieghi precedenti dipendono dalla natura, dall'ampiezza e dalla complessità dell'attività e delle funzioni svolte.
63. Nel valutare le conoscenze, le competenze e l'esperienza di un membro dell'organo di gestione, si dovrebbe tenere conto dell'esperienza teorica e pratica in merito a quanto segue:
- a. mercati bancari e finanziari;
 - b. obblighi giuridici e quadro normativo;
 - c. programmazione strategica, comprensione degli indirizzi strategici aziendali o del piano aziendale di un ente creditizio e loro conseguimento;
 - d. gestione del rischio (individuazione, valutazione, monitoraggio, controllo e attenuazione dei principali tipi di rischio di un ente, compresi i rischi ambientali, sociali e di governance e i fattori di rischio);
 - e. contabilità e revisione dei conti;
 - f. valutazione dell'efficacia degli accordi di un ente a garanzia di una governance, di una sorveglianza e di controlli efficaci;
 - g. interpretazione dei dati finanziari di un ente creditizio, identificazione degli aspetti chiave sulla base di tali dati e controlli e misure adeguati.
64. I membri dell'organo di gestione con funzione di gestione dovrebbero avere acquisito un'esperienza pratica e professionale sufficiente derivante da una posizione direttiva ricoperta durante un lasso di tempo sufficientemente lungo. Le posizioni a breve termine possono essere considerate nell'ambito della valutazione, anche se prese da sole tali posizioni non dovrebbero essere sufficienti per ritenere che un membro possieda un'esperienza

sufficiente. Nel valutare l'esperienza pratica e professionale acquisita in posizioni precedenti, dovrebbe essere prestata particolare attenzione a quanto segue:

- a. la natura della posizione direttiva ricoperta e il livello gerarchico;
- b. la durata del servizio;
- c. la natura e la complessità dell'attività in cui la posizione è stata ricoperta, compresa la rispettiva struttura organizzativa;
- d. l'ambito delle competenze, i poteri decisionali e le responsabilità del membro;
- e. le conoscenze tecniche acquisite mediante la posizione ricoperta;
- f. il numero di subordinati.

65. I membri dell'organo di gestione con funzione di supervisione strategica dovrebbero essere in grado di contestare in modo costruttivo le decisioni e di sorvegliare efficacemente l'organo di gestione con funzione di gestione. Le conoscenze, le competenze e l'esperienza adeguate per svolgere efficacemente la funzione di supervisione strategica possono essere state acquisite mediante incarichi accademici o amministrativi pertinenti o mediante la gestione, la supervisione o il controllo di enti finanziari o di altre imprese.

7. Criteri di idoneità collettivi

66. L'organo di gestione dovrebbe essere in grado di comprendere le attività dell'ente su base collettiva, inclusi i principali rischi. Salvo diversa indicazione nella presente sezione, tali criteri dovrebbero essere applicati separatamente all'organo di gestione con funzione di gestione e all'organo di gestione con funzione di supervisione strategica.

67. I membri dell'organo di gestione dovrebbero essere in grado di adottare decisioni appropriate su base collettiva tenendo conto del modello di business, della propensione al rischio, della strategia e dei mercati in cui l'ente opera.

68. I membri dell'organo di gestione con funzione di supervisione strategica dovrebbero essere in grado di contestare efficacemente e di monitorare le decisioni dell'organo di gestione con funzione di gestione.

69. Tutti gli ambiti di conoscenza necessari per le attività dell'ente dovrebbero essere coperti dall'organo di gestione su base collettiva con una competenza sufficiente tra i membri dell'organo di gestione. Dovrebbe esserci un numero sufficiente di membri con conoscenze in ciascun'ambito per consentire una discussione sulle decisioni da adottare. I membri dell'organo di gestione dovrebbero possedere su base collettiva le competenze per presentare i loro pareri e per avere una certa influenza sulle procedure decisionali in seno all'organo di gestione.

70. La composizione dell'organo di gestione dovrebbe riflettere le conoscenze, le competenze e l'esperienza necessarie per l'adempimento delle proprie responsabilità. Ciò include che l'organo di gestione possiede su base collettiva una comprensione adeguata degli ambiti per i quali i membri sono responsabili collettivamente e le competenze per gestire e sorvegliare efficacemente l'ente, compresi i seguenti aspetti:

- a. attività dell'ente e principali rischi a esso collegati;
- b. ciascuna delle attività materiali dell'ente;
- c. ambiti pertinenti di competenza settoriale/finanziaria, compresi i mercati finanziari e dei capitali, la solvibilità e i modelli, i rischi ambientali, sociali e di governance e i fattori di rischio;
- d. contabilità e rendicontazione finanziaria;
- e. gestione del rischio, conformità e audit interno;
- f. tecnologia dell'informazione e sicurezza;
- g. mercati locali, regionali e globali, ove applicabile;
- h. contesto giuridico e regolamentare;
- i. competenze ed esperienza dirigenziale;
- j. capacità di pianificare in modo strategico;
- k. gestione di gruppi (inter)nazionali e rischi legati alle strutture del gruppo, ove pertinente.

71. L'organo di gestione con funzione di gestione dovrebbe possedere su base collettiva un livello di competenze dirigenziali elevato mentre l'organo di gestione con funzione di supervisione strategica dovrebbe possedere su base collettiva competenze dirigenziali sufficienti per organizzare i propri compiti in modo efficace e per essere in grado di comprendere e contestare le pratiche di gestione applicate e le decisioni adottate dall'organo di gestione con funzione di gestione.

8. Reputazione, onestà e integrità

72. Si dovrebbe ritenere che un membro dell'organo di gestione goda di buona reputazione, di onestà e integrità se non sussistono motivazioni obiettive e dimostrabili che suggeriscono il contrario, in particolare tenendo conto delle informazioni pertinenti disponibili sui fattori o sulle situazioni di cui ai paragrafi da 73 a 77. La valutazione della reputazione, dell'onestà e

dell'integrità dovrebbe tenere conto altresì dell'impatto degli effetti cumulativi dovuti ad avvenimenti di scarsa rilevanza per la reputazione di un membro.

73. Fatto salvo qualsiasi diritto fondamentale, è necessario tenere conto dei casellari giudiziari o dei registri amministrativi pertinenti per la valutazione della buona reputazione, dell'onestà e dell'integrità, considerando il tipo di condanna o incriminazione, il ruolo del soggetto coinvolto, la pena inflitta, il grado di giudizio raggiunto e qualsivoglia misura di riabilitazione applicata. Si dovrebbero prendere in considerazione le circostanze relative, compresi i fattori attenuanti, la gravità di qualsivoglia reato pertinente o atto amministrativo o di supervisione, il tempo trascorso dal reato, la condotta del membro dalla commissione del reato o dell'atto e la pertinenza del reato o dell'atto rispetto al ruolo del membro. Si dovrebbe tenere conto di qualsivoglia casellario giudiziario o registro amministrativo pertinente nel considerare i periodi di limitazione in vigore nel diritto nazionale.
74. Fatta salva la presunzione di innocenza applicabile nei procedimenti penali e altri diritti fondamentali, è necessario tenere conto almeno dei seguenti fattori nella valutazione della reputazione, dell'onestà e dell'integrità:
- a. condanne o procedimenti per reati penali in corso, in particolare:
 - i. reati ai sensi delle leggi che disciplinano le attività bancarie, finanziarie, mobiliari, assicurative o riguardanti i mercati finanziari o gli strumenti finanziari o di pagamento, comprese le leggi sul riciclaggio e sul finanziamento del terrorismo o qualsiasi reato connesso al riciclaggio di cui alla direttiva (UE) 2015/849, la corruzione, la manipolazione del mercato o l'abuso di informazioni privilegiate e l'usura;
 - ii. reati di corruzione, frodi o altri reati finanziari;
 - iii. reati fiscali, commessi direttamente o indirettamente, anche attraverso sistemi di arbitraggio dei dividendi illegali o vietati;
 - iv. altri reati previsti dalla legislazione riguardanti imprese, fallimento, insolvenza o tutela dei consumatori;
 - b. altre conclusioni e misure presenti o passate pertinenti adottate da un organismo professionale o di regolamentazione per inadempienza di eventuali disposizioni pertinenti disciplinanti le attività bancarie, finanziarie, in materia di titoli o assicurative o qualsiasi altro aspetto di cui alla precedente lettera a).
75. Le indagini in corso dovrebbero essere prese in considerazione qualora derivino da procedimenti di natura giudiziaria o amministrativa o da altre indagini normative, senza

pregiudicare i diritti fondamentali della persona ⁽¹³⁾. Le istituzioni e le autorità competenti dovrebbero prendere in considerazione anche altre relazioni negative contenenti informazioni pertinenti, credibili e attendibili (ad es. nell'ambito delle procedure di denuncia delle irregolarità).

76. Le seguenti situazioni relative ai risultati dell'attività passati e presenti e alla solidità finanziaria di un membro dell'organo di gestione dovrebbero essere considerate in relazione all'impatto potenziale sulla reputazione, sull'integrità e sull'onestà del membro:

- a. essere debitore inadempiente (ad es., avere un saldo negativo presso un ufficio crediti affidabile, laddove disponibile);
- b. i risultati economici e finanziari di entità possedute o gestite dal membro o in cui il membro deteneva o detiene una partecipazione o un'influenza rilevante, con particolare riguardo a ogni procedura di fallimento e liquidazione, e se e in quale misura il membro ha contribuito alla situazione che ha determinato l'avvio di tali procedimenti;
- c. dichiarazione di fallimento personale;
- d. senza pregiudizio per la presunzione di innocenza, cause civili, procedimenti amministrativi o penali, grandi investimenti o esposizioni e prestiti assunti, nella misura in cui possano avere un'incidenza significativa sulla solidità finanziaria del membro o delle entità da esso/a possedute o amministrate, o in cui il membro detiene una quota significativa.

77. Un membro dell'organo di gestione dovrebbe mantenere livelli elevati di integrità e di onestà. Dovrebbero essere altresì considerati nella valutazione della reputazione, dell'onestà e dell'integrità almeno i seguenti fattori:

- a. prove da cui risulti che il soggetto non è stato trasparente, aperto e collaborativo nei propri rapporti con le autorità competenti;
- b. rifiuti, revoche, ritiri o cancellazioni di registrazioni, autorizzazioni, iscrizione o licenze a svolgere attività commerciali, imprenditoriali o professionali;
- c. motivi di ogni licenziamento da impieghi precedenti o di ogni destituzione da una posizione di fiducia, di ogni interruzione di un rapporto fiduciario o situazioni analoghe, o di una richiesta di dimissioni dalla posizione ricoperta;
- d. interdizione, da parte di autorità competenti pertinenti, di agire in qualità di membro dell'organo di gestione, compresi coloro che effettivamente dirigono l'attività di un ente;

⁽¹³⁾ Conformemente alla Convenzione europea sui diritti umani e alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea: https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights_it

- e. qualsiasi altra prova o grave presunzione basata su informazioni pertinenti, credibili e attendibili che suggeriscano che il soggetto agisce in maniera non conforme a una condotta ragguardevole.

9. Indipendenza di spirito e membri indipendenti

9.1 Interazione tra indipendenza di spirito e principio di indipendenza

78. Nel valutare l'indipendenza dei membri gli enti dovrebbero operare un distinguo tra la nozione di «indipendenza di spirito», applicabile a tutti i membri dell'organo di gestione di un ente, e il principio di «indipendenza» previsto per taluni membri di un organo di gestione di un ente pertinente con funzione di supervisione strategica. I criteri per la valutazione dell'«indipendenza di spirito» sono indicati nella sezione 9.2 e quelli per la valutazione dell'«indipendenza» nella sezione 9.3
79. Agire con «indipendenza di spirito» è un modello di condotta, mostrato in particolare durante le discussioni e le procedure decisionali nell'ambito dell'organo di gestione, ed è richiesto a ogni membro dell'organo di gestione, indipendentemente dal fatto che il membro sia ritenuto «indipendente» o meno, in conformità alla sezione 9.3. Tutti i membri dell'organo di gestione dovrebbero impegnarsi attivamente nell'espletamento dei loro compiti e dovrebbero essere in grado di adottare decisioni e giudizi ragionevoli, oggettivi e indipendenti nell'esercizio delle proprie funzioni e responsabilità.
80. «Essere indipendenti» significa che un membro dell'organo di gestione con funzione di supervisione strategica non vanta relazioni o legami attuali o recenti, di qualsivoglia natura, con l'ente pertinente o con la rispettiva amministrazione suscettibili di influenzare il giudizio oggettivo ed equilibrato del membro e di ridurre la capacità di adottare decisioni in maniera indipendente. Il fatto che un membro è considerato «indipendente» non significa che il membro dell'organo di gestione debba essere automaticamente considerato «indipendente di spirito», giacché il membro potrebbe non disporre delle competenze comportamentali richieste.

9.2 Indipendenza di spirito

81. Nel valutare l'indipendenza di spirito di cui al paragrafo 79, gli enti dovrebbero valutare se tutti i membri dell'organo di gestione abbiano o meno:
 - a. le competenze comportamentali necessarie, tra cui:
 - i. coraggio, convinzione e forza per valutare e contestare efficacemente le decisioni avanzate da altri membri dell'organo di gestione;

- ii. essere in grado di porre domande ai membri dell'organo di gestione con funzione di gestione;
 - iii. essere in grado di resistere alla «mentalità di gruppo»;
- b. conflitti di interesse che ne ostacolerebbero la capacità di svolgere i compiti in maniera indipendente e oggettiva.
82. Nel valutare le competenze comportamentali di un membro di cui al paragrafo 82, lettera a), dovrebbe essere presa in considerazione la relativa condotta passata e presente, in particolare in seno all'ente.
83. Nel valutare la sussistenza di conflitti di interesse di cui al paragrafo 82, lettera b), gli enti dovrebbero individuare i conflitti di interesse, effettivi o potenziali, conformemente alla politica in materia di conflitto di interesse dell'ente ⁽¹⁴⁾, e valutarne la rilevanza. Dovrebbero essere considerate almeno le seguenti situazioni che potrebbero generare conflitti di interesse effettivi o potenziali:
- a. interessi economici (ad es. azioni, altri diritti di proprietà e adesioni, partecipazioni e altri interessi economici in clienti commerciali, diritti di proprietà intellettuale, prestiti concessi dall'ente a una società posseduta da membri dell'organo di gestione);
 - b. rapporti personali o professionali con i proprietari di partecipazioni qualificate nell'ente;
 - c. relazioni personali o professionali con il personale dell'ente o delle entità comprese nell'ambito del consolidamento prudenziale (ad es. relazioni familiari strette);
 - d. impieghi di altra natura e impieghi precedenti nel recente passato (ad es. cinque anni);
 - e. relazioni personali o professionali con parti interessate esterne pertinenti (ad es. associate a fornitori di materiali, consulenti o altri prestatori di servizi);
 - f. adesione a un organo o proprietà di un organo o di un'entità aventi interessi divergenti;
 - g. influenza politica o relazioni politiche.
84. Qualsiasi conflitto di interesse reale e potenziale a livello di organo di gestione dovrebbe essere adeguatamente comunicato, discusso, documentato, deciso e gestito in modo corretto dall'organo di gestione (ovvero dovrebbero essere adottate le misure di attenuazione

⁽¹⁴⁾ Cfr. gli orientamenti ABE sulla governance interna in materia di politica di conflitto di interesse per il personale.

necessarie). Un membro dell'organo di gestione dovrebbe astenersi dal votare questioni in cui tale membro abbia un conflitto di interesse ⁽¹⁵⁾.

85. Gli enti dovrebbero informare le autorità competenti qualora un ente rilevi un conflitto di interesse passibile di influire sull'indipendenza di spirito di un membro dell'organo di gestione e comunicare le misure di attenuazione adottate.
86. Il fatto di essere azionista, proprietario o membro di un ente creditizio, membro di società affiliate o di entità affiliate, detenere conti privati, prestiti o utilizzare altri servizi dell'ente o di qualsiasi entità nell'ambito del consolidamento non dovrebbe essere considerato di per sé come elemento di influenza dell'indipendenza di spirito di un membro dell'organo di gestione ⁽¹⁶⁾.

9.3 Membri indipendenti di un organo di gestione di un ente pertinente con funzione di supervisione strategica

87. Il fatto di avere membri indipendenti, di cui al paragrafo 80, e membri non indipendenti nell'organo di gestione con funzione di supervisione strategica è considerato una buona pratica per tutti gli enti pertinenti.
88. Nel determinare il numero sufficiente di membri indipendenti dovrebbe essere considerato il principio di proporzionalità. I membri che rappresentano il personale nell'organo di gestione non dovrebbero essere presi in considerazione per determinare il numero sufficiente di membri indipendenti nell'organo di gestione con funzione di supervisione strategica. Fatti salvi eventuali obblighi supplementari imposti dalla legislazione nazionale, dovrebbe trovare applicazione quanto segue:
- a. i seguenti enti pertinenti dovrebbero dotarsi di un organo di gestione con funzione di supervisione strategica che comprenda un numero sufficiente di membri indipendenti:
 - i. enti CRD significativi;
 - ii. enti pertinenti quotati;
 - b. gli enti pertinenti che non siano né significativi né quotati dovrebbero disporre, in via generale, di almeno un membro indipendente all'interno dell'organo di gestione con funzione di supervisione strategica. Tuttavia, le autorità competenti potrebbero non esigere amministratori indipendenti presso:

⁽¹⁵⁾ Cfr. gli orientamenti ABE sulla governance interna in materia di politica di conflitto di interesse per il personale.

⁽¹⁶⁾ Cfr. gli orientamenti dell'ABE sulla governance interna, paragrafo 114.

- i. enti pertinenti interamente detenuti da un ente pertinente, in particolare laddove la filiazione sia ubicata nel medesimo Stato membro dell'ente impresa madre pertinente;
 - ii. imprese di investimento che soddisfano i criteri di cui all'articolo 32, paragrafo 4, lettera a), della direttiva (UE) 2019/2034 o gli altri criteri stabiliti da uno Stato membro interessato conformemente all'articolo 32, paragrafi 5 e 6, della direttiva (UE) 2019/2034.
- c. Nell'ambito della responsabilità complessiva dell'organo di gestione, i membri indipendenti dovrebbero svolgere un ruolo fondamentale nel potenziare l'efficacia dei sistemi di controllo e gli equilibri presso gli enti pertinenti, migliorando la sorveglianza delle procedure decisionali e assicurando che:
- d. gli interessi di tutte le parti interessate, compresi degli azionisti di minoranza, siano presi adeguatamente in considerazione nelle discussioni e nelle procedure decisionali dell'organo di gestione. I membri indipendenti potrebbero altresì contribuire ad attenuare o a compensare l'indebita predominanza di singoli membri dell'organo di gestione che rappresentano un gruppo o una categoria particolare di parti interessate;
- e. nessun gruppo singolo o ridotto di membri domini le procedure decisionali;
- f. i conflitti di interesse tra l'ente, i rispettivi settori di attività, le altre entità nell'ambito contabile del consolidamento e le parti interessate esterne, compresi i clienti, siano gestiti correttamente.
89. Fermo restando il paragrafo 91, nelle seguenti situazioni si presume che un membro dell'organo di gestione di un ente pertinente con funzione di supervisione strategica sia considerato come non «indipendente»:
- a. il membro ha o ha detenuto un mandato in qualità di membro dell'organo di gestione con funzione di gestione all'interno di un ente nell'ambito del consolidamento prudenziale, salvo che non abbia ricoperto una tale posizione nei cinque anni precedenti;
 - b. il membro è un azionista di controllo dell'ente pertinente, definito con riferimento ai casi di cui all'articolo 22, paragrafo 1, della direttiva 2013/34/UE o rappresenta l'interesse di un azionista di controllo, anche laddove il proprietario sia uno Stato membro o un altro organismo pubblico;
 - c. il membro ha un rapporto finanziario o di affari significativo con l'ente pertinente;
 - d. il membro è dipendente di o è associato in altro modo a un azionista di controllo dell'ente pertinente;

- e. il membro è impiegato da entità nell'ambito del consolidamento, salvo laddove siano soddisfatte entrambe le condizioni seguenti:
 - i. il membro non appartiene al livello gerarchico più elevato degli enti che risponde direttamente all'organo di gestione;
 - ii. il membro è stato eletto per ricoprire la funzione di supervisione strategica nell'ambito di un sistema di rappresentanza dei dipendenti e il diritto nazionale prevede una tutela adeguata contro il licenziamento abusivo e altre forme di trattamento iniquo;
- f. il membro ha precedentemente ricoperto una posizione al livello gerarchico più alto dell'ente pertinente o di un'altra entità nel proprio ambito di consolidamento prudenziale, rispondendo direttamente solo all'organo di gestione, e non è trascorso un periodo di almeno tre anni tra il termine di tale impiego e l'incarico presso l'organo di gestione;
- g. il membro, per un periodo di tre anni, è stato un capo di un consulente professionale significativo, un revisore dei conti esterno o un consulente significativo dell'ente pertinente o di un'altra entità nell'ambito del consolidamento prudenziale, o altrimenti un dipendente concretamente associato al servizio prestato;
- h. il membro è o è stato, nel corso dell'anno precedente, un prestatore o un cliente significativo dell'ente pertinente o di un'altra entità nell'ambito del consolidamento prudenziale o ha avuto un rapporto d'affari di altra natura significativo o è un alto funzionario di o è altrimenti associato, direttamente o indirettamente, a un prestatore, cliente o entità commerciale significativi aventi un rapporto d'affari significativo;
- i. il membro percepisce, in aggiunta alla retribuzione per il ruolo ricoperto e alla retribuzione da lavoro in conformità alla lettera c), compensi significativi o altri benefici dall'ente pertinente o da un'altra entità nell'ambito del consolidamento prudenziale;
- j. il membro è stato membro dell'organo di gestione presso l'entità per 12 anni consecutivi o più;
- k. il membro è un familiare stretto di un membro dell'organo di gestione con funzione di gestione dell'ente pertinente o di un'altra entità nell'ambito del consolidamento prudenziale o un soggetto in una situazione di cui alle lettere da a) a h).

90. Il semplice fatto di soddisfare una o più situazioni di cui al paragrafo 89 non qualifica automaticamente un membro come non indipendente. Laddove un membro rientri in una o più delle situazioni di cui al paragrafo 89, l'ente pertinente può dimostrare all'autorità competente che il membro dovrebbe comunque essere ritenuto «indipendente». A tal fine,

gli enti pertinenti dovrebbero essere in grado di giustificare all'autorità competente il ragionamento per cui i membri godono della capacità di esercitare una valutazione obiettiva ed equilibrata e di assumere decisioni in modo indipendente senza essere influenzati dalla situazione.

91. Ai fini del paragrafo 90, gli enti pertinenti dovrebbero considerare che essere azionista di un ente pertinente, detenere conti privati o prestiti o usare altri servizi, in casi diversi da quelli esplicitamente elencati nella presente sezione, non dovrebbe condurre a una situazione in cui il membro è considerato non indipendente qualora permanga in una soglia «de minimis» adeguata. Tali rapporti dovrebbero essere presi in considerazione nell'ambito della gestione dei conflitti di interesse, in conformità ai pertinenti orientamenti ABE sulla governance interna.

Titolo IV. Risorse umane e finanziarie per la formazione dei membri dell'organo di gestione

10. Definizione degli obiettivi di preparazione e formazione

92. Gli enti dovrebbero provvedere alla preparazione ai membri dell'organo di gestione per agevolare loro una chiara comprensione delle pertinenti disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, della struttura dell'ente, del modello di business, del profilo di rischio e delle modalità di gestione nonché del ruolo del/i membro/i presso l'ente e fornire programmi di formazione generali e, a seconda dei casi, personalizzati e mirati. La formazione dovrebbe promuovere altresì la loro consapevolezza in merito ai vantaggi derivanti dalla diversità presso l'organo di gestione e nell'ente. Gli enti dovrebbero assegnare risorse sufficienti per la preparazione e la formazione dei membri dell'organo di gestione su base individuale e collettiva.
93. Tutti i nuovi membri nominati dell'organo di gestione dovrebbero ricevere le informazioni essenziali entro un mese dall'assunzione dell'incarico e la preparazione dovrebbe essere completata al più tardi entro sei mesi.
94. Laddove i membri nominati dell'organo di gestione siano tenuti a soddisfare un aspetto specifico degli elementi di conoscenza e di competenza, la formazione e la preparazione di tale membro dovrebbero mirare a colmare il divario individuato entro un lasso di tempo adeguato, ove possibile prima che l'incarico sia effettivamente assunto o altrimenti il prima possibile a seguito dell'assunzione effettiva dell'incarico. In ogni caso, un membro dovrebbe soddisfare tutti gli elementi in merito a conoscenze e competenze di cui alla sezione 6 non oltre un anno dall'assunzione dell'incarico. Ove pertinente, l'ente dovrebbe fissare un termine entro il quale intraprendere le misure necessarie e informare l'autorità competente di conseguenza. I membri dell'organo di gestione dovrebbero mantenere e approfondire le proprie conoscenze e competenze al fine di adempiere alle proprie responsabilità.

11. Politica in materia di preparazione e formazione

95. Gli enti dovrebbero disporre di politiche e procedure per la preparazione e la formazione dei membri dell'organo di gestione. Dette politiche dovrebbero essere adottate dall'organo di gestione.
96. Le risorse umane e finanziarie fornite per la preparazione e la formazione dovrebbero essere sufficienti per il conseguimento degli obiettivi della preparazione e della formazione e assicurare che il membro sia idoneo e risponda ai requisiti propri del suo ruolo. Nel definire le risorse umane e finanziarie necessarie per disporre di politiche e procedure efficaci per la preparazione e la formazione dei membri dell'organo di gestione, l'ente dovrebbe tenere conto dei parametri di riferimento di settore pertinenti in merito, ad esempio, al bilancio disponibile per la formazione e ai giorni previsti per la formazione, compresi gli esiti dell'analisi comparativa forniti dall'ABE ⁽¹⁷⁾.
97. Le politiche e le procedure per la preparazione e la formazione possono essere parte di una politica dell'idoneità generale e dovrebbero prevedere almeno:
- a. gli obiettivi di preparazione e di formazione per l'organo di gestione tenendo separate la funzione di gestione e la funzione di supervisione strategica, ove applicabile. Ciò dovrebbe includere altresì, eventualmente, gli obiettivi di preparazione e formazione per incarichi specifici sulla base di responsabilità specifiche e del coinvolgimento all'interno dei comitati;
 - b. le responsabilità per l'elaborazione di un programma di formazione dettagliato;
 - c. le risorse finanziarie e le risorse umane messe a disposizione dall'ente per la preparazione e la formazione, tenendo conto del numero di sessioni di preparazione e di formazione, dei relativi costi e di qualsivoglia attività amministrative correlata, al fine di assicurare che la preparazione e la formazione possano essere impartite in conformità della politica in materia;
 - d. una procedura chiara in base a cui qualsiasi membro dell'organo di gestione possa chiedere di essere preparato o formato.
98. Nell'elaborazione della politica, l'organo di gestione o il comitato per le nomine, se istituito, dovrebbe considerare il contributo del servizio delle risorse umane e del servizio preposto al bilancio e all'organizzazione della formazione nonché i servizi di controllo interni pertinenti, a seconda dei casi.

⁽¹⁷⁾ L'allegato alla valutazione d'impatto dei presenti orientamenti comprende gli esiti dell'analisi comparativa dell'ABE (dati del 2015) sulle risorse per la formazione e sui giorni di formazione forniti dagli enti.

99. Gli enti dovrebbero disporre di procedure per individuare le aree in cui è richiesta la formazione, tanto per l'organo di gestione collettivo quanto per i singoli membri dell'organo di gestione. Le unità operative pertinenti e i servizi interni, ivi compresi i servizi di controllo interno, dovrebbero essere eventualmente coinvolti nell'elaborazione del contenuto dei programmi di preparazione e formazione.
100. Le politiche e le procedure, così come i programmi di formazione dovrebbero essere aggiornati tenendo conto delle modifiche alla governance, delle modifiche strategiche, dei nuovi prodotti e di modifiche di altra natura pertinenti nonché delle modifiche alla legislazione applicabile e degli sviluppi del mercato.
101. Gli enti dovrebbero disporre di una procedura di valutazione per riesaminare l'esecuzione e la qualità della preparazione e della formazione impartite e per garantire il rispetto delle politiche e delle procedure in materia di preparazione e formazione.

Titolo V. Diversità in seno all'organo di gestione

12. Obiettivi della politica della diversità

102. A norma dell'articolo 91, paragrafo 10, della direttiva 2013/36/UE, tutti gli enti dovrebbero avere e attuare una politica che promuova la diversità in seno all'organo di gestione, al fine di promuovere un gruppo di membri diversificato. Dovrebbe mirare a impegnare un ampio spettro di qualità e di competenze nell'assunzione dei membri dell'organo di gestione per acquisire svariate opinioni ed esperienze e per agevolare opinioni indipendenti e procedure decisionali solide in seno all'organo di gestione. Gli enti dovrebbero mirare a un'adeguata rappresentanza di tutti i generi in seno all'organo di gestione e garantire che il principio delle pari opportunità sia rispettato nella selezione dei membri dell'organo di gestione. Avere rappresentanti dei dipendenti, ove richiesto dal diritto nazionale, del solo genere sottorappresentato non è sufficiente a garantire che l'organo di gestione disponga di un adeguato equilibrio di genere.
103. La politica della diversità dovrebbe riguardare almeno i seguenti aspetti della diversità: percorso formativo e professionale, genere, età e, in particolare per gli enti attivi a livello internazionale, provenienza geografica, salvo che l'inclusione dell'aspetto della provenienza geografica sia illegale, ai sensi delle leggi dello Stato membro. La politica della diversità per gli enti CRD significativi dovrebbe prevedere un obiettivo quantitativo per la rappresentazione del genere sottorappresentato in seno all'organo di gestione. Gli enti CRD significativi dovrebbero quantificare la partecipazione mirata del genere sottorappresentato e precisare un lasso di tempo adeguato entro cui conseguire l'obiettivo e le modalità di tale conseguimento. L'obiettivo dovrebbe essere definito per l'organo di gestione collettivamente, ma può essere suddiviso tra le funzioni di gestione e di supervisione strategica laddove esista un organo di gestione sufficientemente ampio. In tutti gli altri enti,

in particolare per un organo di gestione con meno di cinque membri, l'obiettivo può essere espresso in termini qualitativi.

104. Nel definire gli obiettivi della diversità, gli enti dovrebbero tenere conto dei risultati dell'analisi comparativa sulla diversità pubblicati da autorità competenti, dall'ABE o da altri organismi od organizzazioni internazionali pertinenti ⁽¹⁸⁾.
105. La politica della diversità può comprendere la rappresentanza dei dipendenti in seno all'organo di gestione per integrare conoscenze ed esperienze pratiche quotidiane in merito al funzionamento interno dell'ente.
106. Gli enti CRD significativi dovrebbero altresì documentare, nell'ambito del riesame annuale della composizione dell'organo di gestione, il conseguimento degli obiettivi e dei fini prefissati. Nel caso di mancato conseguimento degli obiettivi o dei fini della diversità, l'ente CRD significativo dovrebbe documentarne le ragioni, le misure da adottare e il termine entro cui adottarle per assicurare il conseguimento degli obiettivi e dei fini della diversità.
107. Al fine di agevolare la creazione di un gruppo di candidati adeguatamente eterogeneo per gli incarichi dell'organo di gestione, gli enti dovrebbero attuare una politica della diversità per il personale, includendo aspetti della pianificazione della carriera e misure per assicurare la parità di trattamento e di opportunità al personale dei diversi generi. Tali misure dovrebbero assicurare che l'aspetto di un'adeguata rappresentanza di genere sia preso in considerazione anche nella selezione del personale per le posizioni dirigenziali o nella fornitura di formazione manageriale.
108. Al fine di sostenere una composizione eterogenea dell'organo di gestione, gli enti dovrebbero disporre di politiche che garantiscano l'assenza di discriminazioni fondate su genere, razza, colore della pelle, origine etnica o sociale, caratteristiche genetiche, religione o convinzioni personali, appartenenza a una minoranza nazionale, patrimonio, nascita, disabilità, età o orientamento sessuale ⁽¹⁹⁾.

Titolo VI. Politica dell'idoneità e dispositivi di governance

13. Politica in materia d'idoneità

109. A norma dell'articolo 88, paragrafo 1, della direttiva 2013/36/UE, l'organo di gestione di un ente definisce, sorveglia e risponde dell'applicazione di dispositivi di governance che

⁽¹⁸⁾ Cfr. anche la relazione ABE in merito all'analisi comparativa sulla diversità: <https://www.eba.europa.eu/documents/10180/1360107/EBA-Op-2016-10+%28Report+on+the+benchmarking+of+diversity+practices%29.pdf> e <https://eba.europa.eu/eba-calls-measures-ensure-more-balanced-composition-management-bodies-institutions>

⁽¹⁹⁾ Cfr. altresì la sezione sulla diversità degli orientamenti dell'ABE sulla governance interna.

assicurino un'efficace e prudente gestione dell'ente. Inoltre, a norma dell'articolo 9, paragrafo 3, della direttiva 2014/65/UE, l'organo di gestione di un'impresa di investimento di cui alla direttiva 2014/65/UE (impresa MiFID), definisce, sorveglia e risponde dell'applicazione dei dispositivi di governance tali da promuovere l'integrità del mercato e gli interessi della clientela. Ciò implica che la politica dell'idoneità dell'ente dovrebbe essere allineata al quadro di governance societaria dell'ente, alla cultura d'impresa e alla predisposizione al rischio e che le procedure previste dalla politica in materia siano pienamente operative come previsto. Ciò implica altresì che l'organo di gestione dell'ente dovrebbe adottare – fatta salva l'approvazione degli azionisti richiesta – e mantenere una politica per la valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione.

110. La politica dell'idoneità dovrebbe prevedere o fare riferimento alla politica della diversità per assicurare che la diversità sia tenuta in considerazione in sede di assunzione di nuovi membri.
111. Qualsiasi modifica alla politica dell'idoneità dovrebbe essere approvata anche dall'organo di gestione, fatta salva l'approvazione degli azionisti richiesta. La documentazione relativa all'adozione della politica e a qualsiasi modifica dovrebbe essere archiviata (ad es. nei verbali delle riunioni pertinenti).
112. La politica dovrebbe essere chiara, ben documentata e trasparente per tutto il personale dell'ente. Nell'elaborazione della politica, l'organo di gestione può richiedere e tenere conto del contributo di altri comitati interni, in particolare del comitato per le nomine, se istituito, e di altre funzioni interne come quella giuridica, di controllo e quella relativa alle risorse umane.
113. Le funzioni di controllo interno ⁽²⁰⁾ dovrebbero fornire un contributo efficace allo sviluppo della politica dell'idoneità conformemente ai propri ruoli. In particolare, la funzione di conformità dovrebbe analizzare il modo in cui la politica dell'idoneità incide sul rispetto della legislazione, dei regolamenti, delle politiche interne e delle procedure dell'ente e dovrebbe segnalare tutti i rischi di conformità e i problemi d'inadempienza individuati all'organo di gestione.
114. La politica dovrebbe comprendere i principi in materia di selezione, monitoraggio e pianificazione delle successioni dei membri e di rinomina dei membri esistenti e dovrebbe definire almeno quanto segue:
 - a. il processo per la selezione, nomina, rinomina e pianificazione delle successioni dei membri dell'organo di gestione e la procedura interna applicabile per la valutazione dell'idoneità di un membro, compresa la funzione interna preposta a fornire sostegno per la valutazione (ad es. le risorse umane);

⁽²⁰⁾ Cfr. anche gli orientamenti ABE sulla governance interna: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

- b. i criteri da impiegare nella valutazione, che dovrebbero contemplare i criteri di idoneità di cui ai presenti orientamenti;
 - c. il modo in cui, in quanto parte della procedura di selezione, la politica della diversità per i membri dell'organo di gestione degli enti CRD significativi e l'obiettivo del genere sottorappresentato in seno all'organo di gestione saranno presi in considerazione;
 - d. il canale di comunicazione con le autorità competenti;
 - e. il modo in cui dovrebbe essere documentata la valutazione.
115. Gli enti pertinenti dovrebbero prevedere altresì nella propria politica dell'idoneità procedure per la selezione e la nomina del personale che riveste ruoli chiave. La politica dell'idoneità potrebbe definire, nell'ambito di un approccio basato sul rischio, le posizioni che potrebbero essere considerate dagli enti pertinenti alla pari di quelle del personale che riveste ruoli chiave in aggiunta ai responsabili delle funzioni di controllo interno e al direttore finanziario, laddove non facciano parte dell'organo di gestione.
116. L'organo di gestione con funzione di supervisione strategica e, se istituito, il comitato per le nomine, dovrebbero monitorare l'efficacia della politica dell'idoneità dell'ente e riesaminarne l'elaborazione e l'attuazione. L'organo di gestione dovrebbe modificare la politica, ove opportuno, tenendo conto delle raccomandazioni formulate dal comitato per le nomine, se istituito, e dalla funzione di audit interno.

14. Politica dell'idoneità in un contesto di gruppo

117. A norma dell'articolo 109, paragrafi 2 e 3, della direttiva 2013/36/UE, l'ente CRD consolidante dovrebbe assicurare che una politica a livello di gruppo per la valutazione dell'idoneità di tutti i membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave sia applicata in modo coerente e integrata in ognuna delle filiazioni, nell'ambito del consolidamento prudenziale, anche in quelle non soggette alla direttiva 2013/36/UE, anche se stabilite in paesi terzi, ivi compresi i centri finanziari offshore.
118. La politica dovrebbe essere adeguata alla situazione specifica degli enti creditizi che fanno parte del gruppo e delle filiazioni nell'ambito del consolidamento prudenziale non soggetti alla direttiva 2013/36/UE. Gli organi o i servizi competenti nell'ambito dell'ente CRD consolidante e le rispettive filiazioni dovrebbero interagire e scambiarsi informazioni in merito alla valutazione dell'idoneità, laddove opportuno.
119. L'ente CRD consolidante dovrebbe assicurare che la valutazione dell'idoneità sia conforme a tutti gli obblighi specifici di qualsivoglia giurisdizione pertinente. Per quanto concerne gli enti e le entità all'interno di un gruppo ubicati in più di uno Stato membro, l'ente

CRD consolidante dovrebbe assicurare che la politica a livello di gruppo tenga conto delle differenze tra il diritto societario nazionale e altri obblighi regolamentari.

120. L'ente CRD consolidante dovrebbe assicurare che le filiazioni stabilite in paesi terzi incluse nell'ambito del consolidamento prudenziale abbiano attuato coerentemente la politica del gruppo in modo da adempiere agli obblighi di cui agli articoli 74, 88 e 91 della direttiva 2013/36/UE, purché ciò non sia illegale ai sensi delle leggi del paese terzo. A tal fine, le imprese madri nell'UE e le filiazioni soggette alla direttiva 2013/36/UE dovrebbero garantire che i criteri di idoneità applicati dalla filiazione ubicata in un paese terzo siano conformi almeno a quelli applicati nell'UE.
121. I requisiti di idoneità di cui alla direttiva 2013/36/UE e ai presenti orientamenti, si applicano agli enti CRD indipendentemente dal fatto che possano essere o meno filiazioni di un ente impresa madre in un paese terzo. Laddove una filiazione nell'UE di un'impresa madre stabilita in un paese terzo sia un ente CRD consolidante, l'ambito del consolidamento prudenziale non comprende il livello dell'impresa madre stabilita in un paese terzo e altre filiazioni dirette di tale impresa madre. L'ente CRD consolidante dovrebbe assicurare che la propria politica tenga conto della politica a livello di gruppo dell'impresa madre stabilita in un paese terzo, nella misura in cui non contravvenga agli obblighi previsti dal diritto nazionale o dell'Unione applicabile, compresi i presenti orientamenti.
122. L'organo di gestione delle filiazioni soggette alla direttiva 2013/36/UE dovrebbe adottare e attuare una politica dell'idoneità a livello individuale coerente con le politiche stabilite a livello consolidato o subconsolidato, in modo che sia conforme a tutti gli obblighi specifici di cui al diritto nazionale.

15. Comitato per le nomine e relativi compiti ⁽²¹⁾

123. Gli enti CRD significativi sono tenuti a disporre di un comitato per le nomine che assolve le responsabilità e che sia dotato delle risorse di cui all'articolo 88, paragrafo 2, della direttiva 2013/36/UE.
124. I membri del comitato per le nomine dovrebbero disporre di conoscenze, competenze ed esperienze collettive adeguate sull'attività dell'ente tali da consentire loro di valutare la composizione adeguata dell'organo di gestione, anche proponendo candidati per ricoprire posti vacanti nell'organo di gestione.
125. Laddove non sia stato istituito un comitato per le nomine, l'organo di gestione con funzione di supervisione strategica dovrebbe assolvere le responsabilità di cui all'articolo 88, paragrafo 2, primo capoverso, lettera a) e lettere da b) a d), della direttiva 2013/36/UE e

⁽²¹⁾ Per quanto concerne la composizione e i compiti dei comitati, cfr. anche gli orientamenti dell'ABE sulla governance interna: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

disporre delle risorse adeguate a tal fine. Laddove non sia stato istituito un comitato per le nomine, la valutazione di cui all'articolo 88, paragrafo 2, lettere b) e c), di detta direttiva dovrebbe essere svolta con cadenza almeno biennale.

126. Il comitato per le nomine, se istituito, e l'organo di gestione con funzione di supervisione strategica, a seconda dei casi, dovrebbero avere accesso a tutte le informazioni necessarie per svolgere i propri compiti ed essere in grado di coinvolgere, eventualmente, le funzioni di controllo interno pertinenti e altre funzioni interne competenti.

127. A norma dell'articolo 88, paragrafo 2, ultimo capoverso, della direttiva 2013/36/UE, laddove, ai sensi del diritto nazionale, l'organo di gestione non abbia competenza nel processo di selezione e nomina di uno dei propri membri, la presente sezione non è di applicazione.

16. Composizione dell'organo di gestione e nomina e successione dei propri membri

128. Fatte salve le disposizioni del diritto societario nazionale, l'organo di gestione dovrebbe disporre di un numero adeguato di membri e avere una composizione appropriata ed essere nominato per un congruo lasso di tempo. Le candidature per la rinomina dovrebbero essere presentate solo a seguito della valutazione dell'esito concernente i risultati del membro posto sotto osservazione durante l'ultimo periodo.

129. Tutti i membri dell'organo di gestione dovrebbero essere idonei. Fatti salvi i membri eletti e i rappresentanti dei dipendenti, l'organo di gestione dovrebbe individuare e selezionare membri qualificati ed esperti e assicurare una pianificazione adeguata delle successioni per l'organo di gestione che sia coerente con tutti gli obblighi giuridici in materia di composizione, nomina o successione dell'organo di gestione.

130. Fatti salvi i diritti degli azionisti di nominare membri, in sede di assunzione dei membri dell'organo di gestione, l'organo di gestione con funzione di supervisione strategica o, se istituito, il comitato per le nomine, dovrebbe contribuire attivamente alla selezione dei candidati per ricoprire incarichi dell'organo di gestione vacanti in collaborazione con le risorse umane e dovrebbe:

- a. preparare una descrizione dei ruoli e delle competenze per una nomina specifica;
- b. valutare l'adeguato equilibrio di conoscenze, competenze ed esperienza dell'organo di gestione;
- c. valutare l'impegno previsto in termini di tempo;
- d. considerare gli obiettivi della politica della diversità.

131. La decisione in merito all'assunzione dovrebbe, ove possibile, tener conto di un elenco ristretto contenente una preselezione dei candidati idonei che prenda in considerazione gli obiettivi della diversità definiti dalla politica sulla diversità dell'ente nonché gli elementi di cui al titolo V dei presenti orientamenti. La decisione dovrebbe tenere conto del fatto che un organo di gestione maggiormente diversificato favorisce un dialogo e una contestazione costruttiva sulla base di punti di vista diversi. Gli enti non dovrebbero tuttavia assumere membri dell'organo di gestione con il fine unico di incrementare la diversità a scapito del funzionamento e dell'idoneità dell'organo di gestione su base collettiva o a scapito dell'idoneità dei singoli membri dell'organo di gestione.
132. Il membro dell'organo di gestione dovrebbe essere consapevole della cultura, dei valori, dei comportamenti e della strategia associati all'ente in questione e al rispettivo organo di gestione, ove possibile, prima di assumere l'incarico.
133. Fermi restando i diritti degli azionisti di nominare e sostituire contemporaneamente tutti i membri dell'organo di gestione, nel definire un piano delle successioni per i propri membri, l'organo di gestione dovrebbe assicurare la continuità delle procedure decisionali ed evitare, ove possibile, che un numero elevato di membri debba essere sostituito contemporaneamente. La pianificazione delle successioni dovrebbe definire piani, politiche e procedure dell'ente per affrontare assenze o partenze improvvise o impreviste dei membri dell'organo di gestione, ivi compresi eventuali accordi provvisori pertinenti. La pianificazione delle successioni dovrebbe tenere conto altresì degli obiettivi e dei fini indicati nella politica della diversità dell'ente.

Titolo VII. Valutazione dell'idoneità da parte degli enti

17. Elementi comuni per la valutazione dell'idoneità individuale e collettiva dei membri dell'organo di gestione

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

135. In deroga al paragrafo 134, le valutazioni dell'idoneità individuale e collettiva possono essere svolte a seguito della nomina del membro in uno dei seguenti casi per cui l'ente abbia fornito debita motivazione:
- a. azionisti, proprietari o membri dell'ente nominano e designano i membri dell'organo di gestione durante l'assemblea o riunione equivalente degli azionisti che non siano stati proposti dall'ente o dall'organo di gestione, ad es. meccanismo del voto di lista;
 - b. una valutazione dell'idoneità completa prima della nomina di un membro comprometterebbe il buon funzionamento dell'organo di gestione, anche in conseguenza delle seguenti situazioni:
 - i. laddove l'esigenza di sostituire i membri insorga improvvisamente o inaspettatamente, ad es. a seguito del decesso di un membro;
 - ii. laddove un membro sia rimosso in quanto non più idoneo.
136. Le valutazioni dell'idoneità dovrebbero tenere conto di tutte le questioni pertinenti e disponibili ai fini delle valutazioni. Gli enti dovrebbero tenere conto dei rischi, compreso il rischio reputazionale, insorti qualora siano individuate debolezze passibili di incidere sull'idoneità individuale o collettiva dei membri dell'organo di gestione.
137. Laddove i membri siano nominati dall'assemblea generale degli azionisti e laddove la valutazione dell'idoneità individuale e collettiva dei membri sia stata svolta prima dell'assemblea generale degli azionisti, gli enti dovrebbero fornire informazioni adeguate sugli esiti della valutazione agli azionisti prima della riunione. Ove opportuno, la valutazione dovrebbe comprendere diverse composizioni alternative dell'organo di gestione che possono essere presentate agli azionisti.
138. Laddove, nei casi debitamente giustificati di cui al paragrafo 135, i membri siano nominati dagli azionisti prima della valutazione dell'idoneità, la nomina dovrebbe essere soggetta alla valutazione favorevole in merito all'idoneità. In tali casi, gli enti dovrebbero valutare l'idoneità dei membri e la composizione dell'organo di gestione non appena possibile e al più tardi entro un mese dalla nomina dei membri. Qualora la valutazione successiva da parte dell'ente sancisca la non idoneità di un membro per ricoprire la posizione, il membro e l'autorità competente dovrebbero esserne informati tempestivamente. Gli enti dovrebbero altresì informare gli azionisti in merito alla valutazione svolta e alla necessità di nominare membri differenti.
139. Gli enti dovrebbero assicurare che gli azionisti abbiano pieno accesso alle informazioni pratiche e pertinenti sull'obbligo che i membri dell'organo di gestione e l'organo di gestione su base collettiva siano sempre idonei. Le informazioni fornite agli azionisti sull'idoneità dell'organo di gestione e dei membri dovrebbero consentire agli azionisti di assumere decisioni in maniera consapevole e di ovviare a eventuali carenze nella composizione dell'organo di gestione o dei rispettivi singoli membri.

140. Qualora alcuni membri siano nominati dall'organo di gestione, tali valutazioni dovrebbero essere svolte prima dello svolgimento effettivo delle rispettive funzioni. Nei casi debitamente giustificati di cui al paragrafo 135, la valutazione dell'idoneità può essere svolta dopo la nomina del membro. Ciò dovrebbe avvenire non appena possibile, ma al più tardi entro un mese dalla data della nomina.
141. Gli enti dovrebbero tenere conto degli esiti della valutazione dell'idoneità del singolo membro dell'organo di gestione nel valutare l'idoneità collettiva dell'organo di gestione e viceversa. Le carenze rilevate nella composizione complessiva dell'organo di gestione o dei rispettivi comitati non dovrebbero necessariamente indurre a concludere che un determinato membro non sia idoneo.
142. Gli enti dovrebbero documentare gli esiti della propria valutazione dell'idoneità e, in particolare, le eventuali carenze tra l'idoneità individuale e collettiva necessaria e reale dei membri dell'organo di gestione nonché le misure da adottare per ovviare a tali carenze.
143. Gli enti dovrebbero comunicare alle autorità competenti l'esito delle valutazioni dell'idoneità dei nuovi membri dell'organo di gestione, ivi compresa la valutazione dell'ente sulla composizione collettiva dell'organo di gestione, conformemente alle procedure di cui alla sezione 23. Ciò dovrebbe includere la documentazione e le informazioni di cui all'allegato III ⁽²²⁾.
144. Gli enti dovrebbero, su richiesta delle autorità competenti, fornire le informazioni supplementari necessarie per la valutazione dell'idoneità individuale o collettiva dei membri dell'organo di gestione. In caso di rinomina, tali informazioni possono essere limitate alle modifiche pertinenti.

18. Valutazione dell'idoneità dei singoli membri dell'organo di gestione

145. Gli enti dovrebbero richiedere ai membri dell'organo di gestione di dimostrare la propria idoneità fornendo almeno la documentazione richiesta dalle autorità competenti per la valutazione dell'idoneità, conformemente al titolo VIII e all'allegato III dei presenti orientamenti.

⁽²²⁾ Si rimanda altresì al progetto di norme tecniche di regolamentazione di cui all'articolo 7, paragrafo 4, della direttiva 2014/65/UE e al progetto di norme tecniche di attuazione di cui all'articolo 7, paragrafo 5, della direttiva 2014/65/UE, sulle informazioni da fornire ai fini dell'autorizzazione:
http://ec.europa.eu/finance/securities/docs/isd/mifid/rtts/160714-rtts-authorisation_en.pdf e
https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015-1858_-_final_report_-_draft_implementing_technical_standards_under_mifid_ii.pdf. Cfr. altresì il documento di consultazione sul progetto di norme tecniche di regolamentazione in materia di autorizzazione pubblicato dall'ABE.

146. Nell'ambito della valutazione dell'idoneità di un singolo membro dell'organo di gestione, gli enti dovrebbero:
- a. raccogliere informazioni sull'idoneità del membro attraverso vari canali e strumenti (ad es. diplomi e certificati, lettere di raccomandazione, curriculum vitae, colloqui, questionari);
 - b. raccogliere informazioni sulla reputazione, l'integrità e l'onestà della persona valutata, compresa la valutazione se vi siano ragionevoli motivi per sospettare che sia attualmente o sia stato commesso o tentato riciclaggio e finanziamento del terrorismo o che il relativo rischio possa essere maggiore;
 - c. valutare l'indipendenza di spirito della persona valutata;
 - d. richiedere alla persona valutata di verificare l'accuratezza delle informazioni fornite e di presentare la prova delle informazioni, ove necessario;
 - e. richiedere alla persona valutata di dichiarare eventuali conflitti di interesse reali e potenziali;
 - f. convalidare, nella misura del possibile, la correttezza delle informazioni fornite dalla persona valutata;
 - g. valutare nell'ambito dell'organo di gestione con funzione di supervisione strategica o, se istituito, del comitato per le nomine, gli esiti della valutazione;
 - h. eventualmente, adottare misure correttive per assicurare l'idoneità individuale dei membri dell'organo di gestione, conformemente alla sezione 22.
147. Laddove sussistano questioni suscettibili di generare timori sull'idoneità di un membro dell'organo di gestione, dovrebbe essere svolta una valutazione sull'incidenza di tali timori sull'idoneità di tale persona. In tale valutazione gli enti dovrebbero tenere conto dell'esistenza di fondati motivi per sospettare che sia attualmente o sia stato commesso o tentato riciclaggio o finanziamento del terrorismo o che il relativo rischio possa essere maggiore.
148. Gli enti dovrebbero documentare una descrizione della posizione per cui è stata svolta una valutazione, ivi compreso il ruolo di tale posizione all'interno dell'ente e dovrebbero precisare gli esiti della valutazione dell'idoneità in relazione ai seguenti criteri:
- a. impegno sufficiente in termini di tempo;
 - b. conformità dei membri dell'organo di gestione che ricoprono un incarico di amministratore presso un ente CRD significativo con il limite di incarichi di amministratore di cui all'articolo 91, paragrafo 3, della direttiva 2013/36/UE;
 - c. conoscenze, competenze ed esperienza sufficienti;

- d. reputazione, onestà e integrità;
- e. indipendenza di spirito.

19. Valutazione dell'idoneità collettiva dell'organo di gestione

149. Nel valutare l'idoneità collettiva dell'organo di gestione, gli enti dovrebbero valutare separatamente la composizione dell'organo di gestione con funzioni di gestione e quella dell'organo di gestione con funzione di supervisione strategica. La valutazione dell'idoneità collettiva dovrebbe generare un confronto tra la composizione reale dell'organo di gestione e le conoscenze, le competenze e l'esperienza effettive e collettive dell'organo di gestione nonché l'idoneità collettiva di cui all'articolo 91, paragrafo 7, della direttiva 2013/36/UE.
150. Gli enti dovrebbero svolgere una valutazione dell'idoneità collettiva dell'organo di gestione utilizzando:
- a. il modello della matrice di idoneità di cui all'allegato I. Gli enti possono adattare il modello tenendo conto dei criteri di cui al titolo I;
 - b. la propria metodologia adeguata, in linea con i criteri di cui ai presenti orientamenti.
151. Nel valutare l'idoneità di un singolo membro dell'organo di gestione, gli enti dovrebbero al contempo valutare l'idoneità collettiva dell'organo di gestione, conformemente alla sezione 7, così come l'adeguatezza della composizione complessiva dei comitati specializzati dell'organo di gestione con funzione di supervisione strategica ⁽²³⁾. In particolare, si dovrebbe valutare quali conoscenze, competenze ed esperienze la persona apporta all'idoneità collettiva dell'organo di gestione e se la composizione complessiva dell'organo di gestione rifletta una gamma sufficientemente ampia di conoscenze, competenze ed esperienze per comprendere le attività dell'ente e i principali rischi.
152. Nel valutare l'idoneità collettiva in linea con il titolo III, punto 7), gli enti dovrebbero altresì valutare se l'organo di gestione, attraverso le sue decisioni, abbia dimostrato una comprensione sufficiente dei rischi di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo e del modo in cui questi incidono sulle attività dell'ente nonché dimostrato una gestione adeguata di tali rischi comprese, se necessario, le misure correttive.

⁽²³⁾ Per quanto concerne la composizione dei comitati si rimanda anche ai pertinenti orientamenti dell'ABE sulla governance interna.

20. Monitoraggio continuato e nuova valutazione dell'idoneità individuale e collettiva dei membri dell'organo di gestione

153. Il monitoraggio continuato dell'idoneità individuale o collettiva dei membri dell'organo di gestione dovrebbe concentrarsi sul fatto che il singolo membro o i membri permangano idonei su base collettiva, tenendo conto dei risultati su base individuale o collettiva e della situazione o dell'evento pertinente che ha comportato una nuova valutazione e l'impatto avuto sull'idoneità effettiva o richiesta.

154. Nel valutare nuovamente i risultati su base individuale o collettiva dei membri dell'organo di gestione, i membri dell'organo di gestione con funzione di supervisione strategica o, se istituito, il comitato per le nomine, dovrebbero considerare in particolare:

- a. l'efficienza delle procedure di lavoro dell'organo di gestione, tra cui l'efficienza dei flussi di informazione e le linee di segnalazione gerarchica all'organo di gestione, tenendo conto del contributo dei servizi di controllo interno e del seguito o delle raccomandazioni da parte di tali servizi;
- b. la gestione efficace e prudente dell'ente, anche quando l'organo di gestione ha agito nel migliore interesse dell'ente o meno, anche per quanto concerne il contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo;
- c. la capacità dell'organo di gestione di concentrarsi su questioni di importanza strategica;
- d. l'adeguatezza del numero di riunioni tenute, il grado di partecipazione, l'appropriatezza del tempo dedicato e l'intensità del coinvolgimento degli amministratori nel corso delle riunioni;
- e. eventuali modifiche alla composizione dell'organo di gestione ed eventuali carenze in merito all'idoneità individuale e collettiva, tenendo conto del modello di business dell'ente, della strategia di rischio e delle relative modifiche;
- f. tutti gli obiettivi di risultato stabiliti per l'ente e per l'organo di gestione;
- g. l'indipendenza di spirito dei membri dell'organo di gestione, compreso l'obbligo per cui le procedure decisionali non siano dominate da un unico soggetto o da un gruppo ristretto di soggetti e il rispetto della politica in materia di conflitto di interesse da parte dei membri dell'organo di gestione;
- h. il grado di conseguimento degli obiettivi di cui alla politica della diversità dell'ente in relazione alla composizione dell'organo di gestione in linea con il titolo V;

- i. eventi passibili di avere un'incidenza significativa sull'idoneità individuale o collettiva dei membri dell'organo di gestione, ivi comprese le modifiche al modello di business dell'ente, alle strategie e all'organizzazione;
 - j. fondati motivi per sospettare che siano in corso o siano stati commessi o tentati atti di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo o che vi sia un maggiore rischio di riciclaggio o finanziamento del terrorismo, anche a seguito di constatazioni negative effettuate dai revisori interni o esterni o dalle autorità competenti in merito all'adeguatezza dei sistemi e dei controlli dei requisiti in materia di contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo dell'ente.
155. Quando si avvia una nuova valutazione, si dovrebbe tenere conto di quanto segue:
- a. i compiti assegnati e le linee di segnalazione gerarchica all'interno dell'ente, eventualmente anche all'interno del gruppo, al fine di accertare se eventuali fatti o risultanze rilevanti debbano essere addebitati a uno o più membri responsabili dell'organo di gestione. In tale contesto, i compiti assegnati dovrebbero essere determinati tenendo conto di tutta la documentazione pertinente, compresi, a titolo esemplificativo, le carte e i codici di governance, gli organigrammi interni e altre forme di designazione dei settori di competenza, le politiche interne, le valutazioni dell'adeguatezza disponibili e le informazioni supplementari fornite in tale contesto, le lettere di nomina o le descrizioni delle mansioni e i verbali delle riunioni dell'organo di gestione;
 - b. la credibilità e l'affidabilità di tutti i fatti che hanno determinato la nuova valutazione e la gravità delle accuse o degli illeciti effettivi di uno o più membri dell'organo di gestione. Tra le altre considerazioni, gli enti dovrebbero determinare la credibilità e l'attendibilità delle informazioni (ad es. la fonte, la plausibilità, eventuali conflitti di interesse della fonte che fornisce le informazioni). Gli enti dovrebbero considerare che l'assenza di condanne penali non può da sola essere sufficiente a non tenere presenti le accuse.
156. Gli enti CRD significativi dovrebbero svolgere una nuova valutazione dell'idoneità periodica almeno con cadenza annuale. Gli enti non significativi dovrebbero svolgere una nuova valutazione dell'idoneità almeno con cadenza biennale. Gli enti dovrebbero documentare gli esiti della nuova valutazione periodica. Laddove una nuova valutazione sia determinata da un evento specifico, gli enti possono concentrare la nuova valutazione sulla situazione o sull'evento che ha determinato la valutazione; ovvero laddove taluni aspetti non abbiano subito modifiche, possono essere omessi dalla valutazione.
157. L'esito della nuova valutazione, il motivo della nuova valutazione e qualsivoglia raccomandazione in merito alle carenze individuate dovrebbero essere documentati e trasmessi all'organo di gestione.

158. L'organo di gestione con funzione di supervisione strategica o, se istituito, il comitato per le nomine dovrebbe comunicare l'esito della valutazione dell'idoneità collettiva all'organo di gestione anche qualora non siano raccomandate modifiche alla composizione o altre misure. Le raccomandazioni possono comprendere, a titolo esemplificativo, la formazione, la modifica delle procedure e le misure per attenuare i conflitti di interesse, la nomina di membri aggiuntivi con competenza specifica e la sostituzione dei membri dell'organo di gestione.
159. L'organo di gestione con funzione di gestione dovrebbe prendere atto della relazione e decidere in base alle raccomandazioni formulate dall'organo di gestione con funzione di supervisione strategica o, se istituito, dal comitato per le nomine e, in caso di mancata adozione di raccomandazioni, documentare le ragioni di fondo.
160. Gli enti dovrebbero informare l'autorità competente nei casi di nuove valutazioni dovute a modifiche sostanziali. Gli enti CRD significativi dovrebbero informare l'autorità competente, almeno con cadenza annuale, di ogni nuova valutazione dell'idoneità collettiva.
161. Gli enti dovrebbero documentare le nuove valutazioni, compreso l'esito e le eventuali misure adottate a seguito della nuova valutazione. Gli enti dovrebbero presentare la documentazione a sostegno della nuova valutazione su richiesta dell'autorità competente.
162. Qualora l'organo di gestione statuisca che un membro dell'organo di gestione non è idoneo su base individuale o qualora l'organo di gestione non sia idoneo su base collettiva, l'ente dovrebbe tempestivamente informare l'autorità competente anche in merito alle misure proposte o adottate dall'ente per porre rimedio alla situazione.

21. Valutazione dell'idoneità del personale che riveste ruoli chiave da parte degli enti pertinenti

163. Il servizio responsabile nell'ambito di un ente pertinente dovrebbe svolgere la valutazione dell'idoneità del personale che riveste ruoli chiave prima della loro nomina e dovrebbe comunicare l'esito della valutazione al servizio nomine e all'organo di gestione. Gli enti CRD significativi di cui al paragrafo 172 dovrebbero informare le autorità competenti in merito agli esiti delle valutazioni riguardanti i responsabili delle funzioni di controllo interno e il direttore finanziario, laddove non facciano parte dell'organo di gestione.
164. Qualora una valutazione di un ente pertinente sancisca la non idoneità di personale che riveste ruoli chiave, l'ente pertinente non dovrebbe nominare il soggetto oppure dovrebbe adottare misure adeguate per assicurare il funzionamento adeguato della posizione in questione. Gli enti CRD significativi dovrebbero informare l'autorità competente, di conseguenza, in merito ai responsabili delle funzioni di controllo interno e al direttore finanziario, laddove non facciano parte dell'organo di gestione. Le autorità competenti possono richiedere tali informazioni da tutti gli enti pertinenti e per qualsivoglia personale che riveste ruoli chiave.

165. Laddove sia richiesta anche una valutazione da parte di un'autorità competente, gli enti pertinenti dovrebbero adottare le misure necessarie (ad es., applicando un periodo di prova o una condizione sospensiva nel contratto di lavoro o nominando «capi facenti funzioni»), nel nominare personale che riveste ruoli chiave, al fine di consentire all'ente di escluderlo dalla posizione qualora sia ritenuto non idoneo dall'autorità competente a ricoprire la posizione.

22. Misure correttive degli enti

166. Qualora la valutazione o la nuova valutazione di un ente sancisca la non idoneità di una persona alla nomina quale membro dell'organo di gestione, tale persona non dovrebbe essere nominata e qualora il membro sia già stato nominato l'ente dovrebbe sostituirlo. Fatta eccezione per i criteri pertinenti per la valutazione della reputazione, dell'onestà e dell'integrità, qualora una valutazione o una nuova valutazione di un ente rilevi lacune facilmente colmabili a livello di conoscenze, di competenze e di esperienza dei membri, l'ente dovrebbe adottare misure correttive appropriate per ovviare tempestivamente a tali carenze.

167. Qualora la valutazione o la nuova valutazione di un ente sancisca la non idoneità dell'organo di gestione su base collettiva, l'ente dovrebbe adottare tempestivamente misure correttive appropriate.

168. Laddove un ente adotti misure correttive dovrebbe tenere conto della situazione specifica e delle carenze di un singolo membro o della composizione collettiva dell'organo di gestione. Nel caso dell'autorizzazione di un ente ad avviare la propria attività, tali misure dovrebbero trovare applicazione prima della concessione dell'autorizzazione ⁽²⁴⁾.

169. Le misure correttive appropriate possono comprendere, ma senza limitazione alcuna: l'adeguamento delle responsabilità tra i membri dell'organo di gestione; la sostituzione di taluni membri; l'assunzione di membri aggiuntivi; possibili misure per attenuare i conflitti di interesse; la formazione di singoli membri; o la formazione dell'organo di gestione su base collettiva per assicurare l'idoneità su base individuale e collettiva dell'organo di gestione.

170. In ogni caso, le autorità competenti dovrebbero essere informate tempestivamente di qualsivoglia carenza sostanziale rilevata in un membro dell'organo di gestione e nella composizione collettiva dell'organo di gestione. Gli enti CRD significativi dovrebbero informare altresì le autorità competenti in merito a carenze rilevate in relazione ai responsabili delle funzioni di controllo interno e al direttore finanziario, laddove non facciano parte dell'organo di gestione. Le informazioni dovrebbero comprendere le misure adottate o previste per ovviare a tali carenze e la tempistica della relativa attuazione.

⁽²⁴⁾ Cfr. la nota 28.

Titolo VIII. Valutazione dell' idoneità da parte delle autorità competenti

23. Procedure di valutazione delle autorità competenti

171. Le autorità competenti dovrebbero specificare le procedure di vigilanza applicabili alla valutazione dell' idoneità dei membri dell' organo di gestione degli enti nonché dei responsabili delle funzioni di controllo interno e del direttore finanziario, laddove non facciano parte dell' organo di gestione, nel caso di enti CRD significativi. Nel definire le procedure di vigilanza, le autorità competenti dovrebbero considerare che una valutazione dell' idoneità svolta in seguito all' assunzione dell' incarico da parte del membro potrebbe comportare la necessità di escludere un membro non idoneo dall' organo di gestione o una situazione in cui l' organo di gestione cessa di essere idoneo su base collettiva. Le autorità competenti dovrebbero assicurare che una descrizione di tali procedure di valutazione sia resa pubblicamente disponibile.
172. Le valutazioni dell' idoneità dei responsabili delle funzioni di controllo interno e del direttore finanziario, laddove non facciano parte dell' organo di gestione, per enti CRD significativi, dovrebbero essere svolte da autorità competenti per:
- a. enti CRD significativi consolidanti;
 - b. enti CRD significativi parte di un gruppo, laddove l' ente CRD consolidante non sia un ente significativo;
 - c. enti CRD significativi che non fanno parte di un gruppo.
173. Le procedure di vigilanza dovrebbero assicurare che i membri di nuova nomina dell' organo di gestione, l' organo di gestione in qualità di organo collettivo e, per gli enti CRD significativi di cui al paragrafo 172, i responsabili di nuova nomina delle funzioni di controllo interno e il direttore finanziario, laddove non facciano parte dell' organo di gestione, siano valutati dalle autorità competenti. Le procedure di vigilanza dovrebbero assicurare altresì che i membri rinominati dell' organo di gestione siano valutati nuovamente dall' autorità competente conformemente al paragrafo 22, lettera b), punto ii) e al paragrafo 30, lettera b), punto ii), laddove sia necessaria una nuova valutazione.
174. Le autorità competenti dovrebbero assicurare che le relative procedure di vigilanza consentano loro di rispondere ai casi di non idoneità tempestivamente.
175. Nell' ambito delle suddette procedure di vigilanza, gli enti dovrebbero essere tenuti a informare le autorità competenti tempestivamente in merito a posizioni vacanti all' interno dell' organo di gestione. Gli enti dovrebbero altresì essere tenuti a notificare alle autorità competenti la nomina prevista, nei casi in cui l' autorità competente valuti l' idoneità anteriormente alla nomina, o la nomina, nei casi in cui le autorità competenti valutino

l'idoneità a seguito della nomina di un membro dell'organo di gestione. Tali notifiche dovrebbero, nei casi in cui l'autorità competente valuti l'idoneità anteriormente alla nomina, essere effettuate al massimo entro due settimane dal momento in cui l'ente decide di proporre la nomina del membro o, nei casi in cui le autorità competenti valutino l'idoneità a seguito della nomina, nelle due settimane successive alla nomina e includere la documentazione e le informazioni complete di cui all'allegato III.

176. Nei casi debitamente giustificati di cui al paragrafo 136, gli enti dovrebbero fornire la documentazione e le informazioni complete di cui all'allegato III, unitamente alla notifica all'autorità competente, entro un mese dalla nomina del membro.
177. Gli enti CRD significativi, per cui è richiesta una valutazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno e del direttore finanziario, laddove non facciano parte dell'organo di gestione, a norma dei paragrafi 172 e 173, dovrebbero comunicare alle autorità competenti la nomina di tali funzioni tempestivamente e al massimo entro due settimane dalla nomina. Gli enti CRD significativi dovrebbero essere tenuti a fornire la documentazione e le informazioni complete indicate nell'allegato III, ove applicabile, unitamente alla notifica.
178. Le autorità competenti possono definire le procedure di vigilanza applicabili alla valutazione dell'idoneità dei responsabili delle funzioni di controllo interno e del direttore finanziario, laddove non facciano parte dell'organo di gestione, presso altri enti non contemplati dal paragrafo 172 e, laddove siano classificati nell'ambito di un approccio basato sul rischio, di altro personale che riveste ruoli chiave presso gli enti. Nell'ambito di tali procedure, le autorità competenti possono altresì chiedere a tali enti di notificare loro gli esiti della valutazione svolta e di presentare la documentazione a essi pertinente.
179. Le autorità competenti dovrebbero fissare un termine massimo per valutare l'idoneità che non dovrebbe superare i 4 mesi a decorrere dalla data in cui le notifiche di cui ai paragrafi da 175 a 177 sono fornite dall'ente. Laddove un'autorità competente sancisca la necessità di ulteriore documentazione e informazioni complementari per portare a termine la valutazione, tale periodo può essere sospeso a decorrere dalla data in cui l'autorità competente richiede documenti e informazioni complementari necessari per portare a termine la valutazione, fino alla ricezione della documentazione e delle informazioni summenzionate. La documentazione e le informazioni necessarie dovrebbero comprendere documenti o consultazioni che devono essere richiesti o devono essere svolte nel corso delle procedure amministrative nei casi in cui sia prevista una decisione sfavorevole.
180. In conformità all'articolo 15 della direttiva 2013/36/UE, qualora la valutazione dell'idoneità sia svolta nell'ambito di un'autorizzazione per porre in essere l'attività, il periodo massimo non deve superare i sei mesi dalla ricezione della domanda o, qualora la domanda

sia incompleta, i sei mesi dalla ricezione delle informazioni complete richieste ai fini della decisione ⁽²⁵⁾.

181. Le autorità competenti dovrebbero svolgere la valutazione in base alla documentazione e alle informazioni fornite dall'ente e dai membri valutati e valutare questi ultimi in base alle nozioni di cui al titolo III, ove applicabile.
182. La valutazione dell'idoneità individuale e collettiva dei membri dell'organo di gestione e, nel caso di enti CRD significativi, la valutazione dell'idoneità individuale dei responsabili delle funzioni di controllo interno e del direttore finanziario, qualora non facciano parte dell'organo di gestione, dovrebbero essere effettuate su base continuativa dalle autorità competenti nell'ambito della loro attività di vigilanza continuativa. Le autorità competenti dovrebbero assicurare che siano svolte dagli enti le nuove valutazioni necessarie, di cui alle sezioni 1, 2 e 3 del titolo II. Qualora una nuova valutazione dell'idoneità da parte di un'autorità competente sia motivata da una nuova valutazione da parte di un ente, detta autorità competente dovrebbe in particolare tenere conto delle circostanze che hanno determinato la nuova valutazione da parte dell'ente. In particolare, le autorità competenti dovrebbero riesaminare l'idoneità individuale o collettiva dei membri dell'organo di gestione e l'idoneità individuale dei responsabili delle funzioni di controllo interno e del direttore finanziario, qualora non facciano parte dell'organo di gestione, negli enti CRD significativi di cui al paragrafo 172 ogniqualvolta emergano nuovi fatti o prove significativi nel corso della vigilanza continuativa. Ciò dovrebbe includere situazioni che sollevano dubbi sostanziali fattuali sulla conformità passata o continuativa ai requisiti in materia di contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo da parte dell'ente, dei singoli membri dell'organo di gestione e, negli enti significativi di cui al paragrafo 173, dei responsabili delle funzioni di controllo interno e del direttore finanziario, qualora non facciano parte dell'organo di gestione.
183. Per gli enti CRD significativi, le autorità competenti dovrebbero avvalersi dei colloqui, a seconda dei casi, ai fini delle valutazioni dell'idoneità. I colloqui possono essere svolti anche per altri enti, nell'ambito di un approccio basato sul rischio, tenendo conto dei criteri di cui al titolo I nonché delle circostanze specifiche dell'ente, dell'individuo valutato e dell'incarico per cui è svolta una valutazione.
184. Eventualmente, la procedura dei colloqui può anche servire per valutare nuovamente l'idoneità di un membro dell'organo di gestione o di personale che riveste ruoli chiave se nuovi fatti o circostanze suscitano dubbi in merito alla sua idoneità.
185. Le autorità competenti possono prendere parte o condurre riunioni con l'ente, anche con alcuni o tutti i membri del relativo organo di gestione o con personale che riveste ruoli chiave o prendere parte, in qualità di osservatore, alle riunioni dell'organo di gestione per valutare

⁽²⁵⁾ Cfr. la nota 28.

l'effettivo funzionamento dell'organo di gestione. La frequenza di tali riunioni dovrebbe essere definita secondo un approccio basato sul rischio.

186. Una violazione di un requisito prudenziale o regolamentare da parte di un ente può, in talune circostanze, corroborare la constatazione da parte dell'autorità competente che una persona non è più idonea, ad esempio nel caso in cui l'autorità competente stabilisca, a seguito di un giusto processo, che una persona non ha adottato le misure che una persona nella sua posizione potrebbe ragionevolmente essere tenuta ad adottare al fine di prevenire, porre rimedio o porre fine alla violazione.

24. Decisione dell'autorità competente

187. Le autorità competenti dovrebbero adottare una decisione in base alla valutazione dell'idoneità collettiva e individuale dei membri dell'organo di gestione e alla valutazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno e del direttore finanziario, laddove non siano membri dell'organo di gestione, entro il termine massimo di cui al paragrafo 179 o, nei casi di sospensione del periodo, entro un termine massimo di sei mesi dall'inizio di tale periodo.
188. Nei casi di cui al paragrafo 181, a norma dell'articolo 15, secondo capoverso, della direttiva 2013/36/UE, in ogni caso la decisione di concedere o negare l'autorizzazione è adottata entro 12 mesi dal ricevimento della domanda.
189. Laddove un ente non fornisca informazioni sufficienti in merito all'idoneità di un individuo valutato all'autorità competente, quest'ultima dovrebbe o informare l'ente del fatto che il membro non può essere membro dell'organo di gestione o personale che riveste ruoli chiave, poiché non è stata sufficientemente provata l'idoneità del soggetto, oppure decidere sfavorevolmente.
190. Laddove l'esito della valutazione dell'idoneità da parte dell'autorità competente sancisca che non è sufficientemente provata l'idoneità del soggetto valutato, l'autorità competente dovrebbe opporsi o non approvare la nomina di tale soggetto, salvo che si possa porre rimedio o ovviare alle carenze rilevate mediante misure di altra natura adottate dall'ente.
191. Le autorità competenti dovrebbero informare dell'adozione di una decisione sfavorevole quanto prima. Laddove previsto dal diritto nazionale o definito dall'autorità competente nell'ambito dei propri processi di vigilanza, una decisione favorevole può essere considerata adottata in base alla regola del silenzio-accoglimento, laddove il termine massimo per la valutazione di cui al paragrafo 179 sia giunto a termine e l'autorità competente non abbia adottato una decisione sfavorevole.
192. L'autorità competente, tenendo conto delle misure già adottate dall'ente, dovrebbe adottare misure appropriate per ovviare alle carenze rilevate e definire la tempistica per l'attuazione di tali misure tra cui, a seconda dei casi, una o più delle seguenti misure:

- a. chiedere all'ente di organizzare una formazione specifica per i membri dell'organo di gestione su base individuale o collettiva;
 - b. chiedere all'ente di cambiare la ripartizione dei compiti tra i membri dell'organo di gestione;
 - c. chiedere all'ente di rifiutare il membro proposto o di sostituire taluni membri;
 - d. chiedere all'ente di modificare la composizione dell'organo di gestione per assicurare l'idoneità su base individuale e collettiva dell'organo di gestione;
 - e. rimuovere il membro dall'organo di gestione;
 - f. se del caso, imporre sanzioni amministrative o altri provvedimenti amministrativi (ad es., definendo obblighi specifici, raccomandazioni o condizioni), ivi compresa la revoca definitiva dell'autorizzazione dell'ente.
193. Le misure di cui alle lettere a) e c) dovrebbero altresì trovare applicazione nell'ambito delle valutazioni dell'idoneità dei responsabili delle funzioni di controllo interno e del direttore finanziario, laddove non facciano parte dell'organo di gestione, degli enti CRD significativi.
194. Se i membri dell'organo di gestione non soddisfano i requisiti di cui all'articolo 91, paragrafo 1, della direttiva 2013/36/UE, le autorità competenti hanno il potere di rimuovere tali membri dall'organo di gestione. Le autorità competenti dovrebbero in particolare verificare se i requisiti di cui all'articolo 91, paragrafo 1, della direttiva 2013/36/UE, e come ulteriormente specificato nei presenti orientamenti, sono ancora soddisfatti se hanno fondati motivi di sospettare che siano o siano stati commessi o tentati atti di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo, o vi sia un rischio maggiore di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo in relazione a tale ente.

25. Cooperazione tra autorità competenti

195. Le autorità competenti dovrebbero fornirsi le informazioni in loro possesso, nel rispetto della legislazione applicabile in materia di protezione dei dati, su un membro dell'organo di gestione o su personale che riveste ruoli chiave per lo svolgimento di una valutazione dell'idoneità. Le informazioni dovrebbero comprendere altresì una giustificazione in merito alla decisione adottata sull'idoneità di quella persona. A tal fine, salvo che la legislazione nazionale lo preveda senza il consenso, l'autorità competente richiedente dovrebbe chiedere ai membri dell'organo di gestione o a personale che riveste ruoli chiave il consenso:
- a. per chiedere a un'autorità competente informazioni necessarie a essi relative per la valutazione dell'idoneità;

- b. per elaborare e utilizzare le informazioni fornite per la valutazione dell'idoneità, qualora il consenso sia previsto dalla legislazione applicabile in materia di protezione dei dati.
196. Le autorità competenti possono tenere conto degli esiti della valutazione dell'idoneità svolta da altre autorità competenti o altre informazioni pertinenti ai fini dell'a valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione o personale che riveste ruoli chiave e richiedere le informazioni necessarie ad altre autorità competenti per agire in tal senso. Eventualmente, le autorità competenti dovrebbero contattare l'autorità di vigilanza per il contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo nello Stato membro interessato per ottenere le informazioni supplementari necessarie per valutare l'integrità, l'onestà, l'onorabilità e l'idoneità dell'organo di gestione o del personale che riveste ruoli chiave di un ente. Inoltre, in situazioni in cui il rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo associato all'ente o al membro è aumentato, le autorità competenti dovrebbero anche, a seconda dei casi, chiedere informazioni ad altre parti interessate pertinenti, comprese le unità di informazione finanziaria e le autorità di contrasto, per orientare la loro valutazione dell'adeguatezza ⁽²⁶⁾.
197. Le autorità competenti che ricevono tali richieste dovrebbero, ove possibile, fornire le informazioni disponibili pertinenti sull'idoneità dei soggetti quanto prima per consentire all'autorità competente richiedente di rispettare i tempi per la valutazione di cui al paragrafo 179. Le informazioni fornite dovrebbero comprendere l'esito della valutazione dell'idoneità, le carenze rilevate, le misure adottate per assicurare l'idoneità, le responsabilità dell'incarico per cui la persona è stata valutata e le informazioni di base sulla dimensione, sulla natura, sull'ampiezza e sulla complessità dell'ente pertinente, o altre informazioni pertinenti per la valutazione dell'idoneità.
198. Le autorità competenti dovrebbero tenere conto delle informazioni fornite dalle banche dati dell'ABE e dell'ESMA sulle sanzioni amministrative, conformemente all'articolo 69 della direttiva 2013/36/UE e all'articolo 71 della direttiva 2014/65/UE, nell'ambito della loro valutazione dell'idoneità, individuando eventuali sanzioni imposte all'ente negli ultimi dieci anni laddove il soggetto valutato fosse membro del rispettivo organo di gestione o personale che riveste ruoli chiave e tenendo conto della gravità della causa sottostante e della responsabilità del soggetto valutato.
199. Ove opportuno, le autorità competenti possono anche richiedere informazioni ad altre autorità competenti sul soggetto valutato nei casi in cui non sia stato valutato da un'altra autorità competente, ma laddove l'altra autorità competente possa essere nella posizione di fornire informazioni aggiuntive, ad es. su registrazioni rifiutate o sui casellari giudiziari. Le autorità competenti che ricevono tali richieste dovrebbero fornire le informazioni disponibili

⁽²⁶⁾ Cfr. anche: Orientamenti congiunti sulla cooperazione e sullo scambio di informazioni ai fini della direttiva (UE) 2015/849 tra le autorità competenti preposte alla vigilanza degli enti creditizi e finanziari all'indirizzo: <https://eba.europa.eu/regulation-and-policy/anti-money-laundering-and-counteracting-financing-terrorism>

pertinenti sull'idoneità dei soggetti. Laddove provengano da un altro Stato membro, le informazioni sono comunicate solo previo esplicito consenso delle autorità che le ha fornite e unicamente per le finalità per le quali le predette autorità hanno espresso il loro accordo.

200. Laddove un'autorità competente giunga a una decisione in merito all'idoneità di un soggetto che differisca da qualsivoglia valutazione svolta in precedenza da un'altra autorità competente, l'autorità competente che svolge la valutazione più recente dovrebbe informare le altre autorità competenti sull'esito della propria valutazione.
201. Se un'autorità competente decide che un membro dell'organo di gestione o un capo del servizio di controllo interno e il direttore finanziario, se non fanno parte dell'organo di gestione di cui al paragrafo 172, non sono idonei sulla base di fatti pertinenti nel contesto di eventi o rischi di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo, l'autorità competente dovrebbe, fatto salvo il diritto nazionale, condividere le proprie conclusioni e decisioni con l'autorità di vigilanza per il contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo.
202. Nel richiedere informazioni, l'autorità competente che presenta la richiesta dovrebbe fornire il nome del soggetto valutato, così come la data di nascita o il nome dell'ente e la posizione per cui il soggetto è già stato valutato, per assicurare che siano forniti i dati corretti relativi alla persona.

Titolo IX. Valutazione dell'idoneità delle autorità competenti e delle autorità di risoluzione nel contesto della risoluzione

203. Le autorità competenti e le autorità di risoluzione dovrebbero specificare le procedure applicabili allo scambio di informazioni riguardanti le valutazioni di idoneità dei membri dell'organo di gestione e la loro sostituzione a norma dell'articolo 27, dell'articolo 28 e dell'articolo 34, paragrafo 1, lettera c), tenendo conto anche dell'articolo 81, paragrafo 2, della direttiva sul risanamento e la risoluzione delle banche, in base ai quali le autorità competenti dovrebbero informare le autorità di risoluzione della rimozione di uno o più membri dell'organo di gestione e della nomina di uno o più membri dell'organo di gestione ai sensi degli articoli 27 e 28 della direttiva sul risanamento e la risoluzione delle banche.
204. Nell'ambito di tali procedure, si dovrebbe garantire che l'idoneità dei membri neo nominati dell'organo di gestione e dell'organo di gestione come organo collettivo, se del caso, di cui all'articolo 27, all'articolo 28 e all'articolo 34, paragrafo 1, lettera c), della direttiva sul risanamento e la risoluzione delle banche, sia valutata dalle autorità competenti in linea con i criteri del titolo III.
205. Le procedure dovrebbero assicurare che le autorità di risoluzione comunichino tempestivamente alle autorità competenti qualsiasi nuova nomina di uno o più membri dell'organo di gestione. Nel nominare i membri dell'organo di gestione a norma dell'articolo 34, paragrafo 1, lettera c), nell'esercizio dei poteri di risoluzione di cui all'articolo 63, paragrafo 1, lettera l), della direttiva sul risanamento e la risoluzione delle

banche, le autorità di risoluzione dovrebbero fornire quanto prima alle autorità competenti i documenti necessari per consentire loro di effettuare una valutazione dell'idoneità.

206. Quando sono nominati nuovi membri dell'organo di gestione a norma dell'articolo 27, dell'articolo 28 o dell'articolo 34, paragrafo 1, lettera c), della direttiva sul risanamento e la risoluzione delle banche, le autorità competenti dovrebbero effettuare la valutazione dell'idoneità dopo che il membro dell'organo di gestione o l'organo di gestione in quanto organismo collettivo abbiano assunto il loro incarico data l'emergenza della situazione e decidere in merito all'idoneità senza indebito ritardo, con l'obiettivo di un periodo di un mese dalla data in cui ricevono la notifica di nomina prevista dal diritto nazionale (ad es. dall'ente) conformemente all'articolo 28 della direttiva sul risanamento e la risoluzione delle banche o dall'autorità di risoluzione delle crisi a norma dell'articolo 34, paragrafo 1, lettera c), della direttiva sul risanamento e la risoluzione delle banche in base ai poteri di risoluzione di cui all'articolo 63, paragrafo 1, lettera l), della medesima direttiva. L'autorità competente dovrebbe informare l'autorità di risoluzione dei risultati della valutazione senza indebito ritardo.
207. L'amministratore straordinario nominato dall'autorità di risoluzione della crisi e cui sono assegnati compiti esclusivamente connessi all'attuazione delle azioni di risoluzione a norma dell'articolo 35 della direttiva sul risanamento e la risoluzione delle banche con un mandato temporaneo non superiore al periodo di risoluzione non è soggetto alla valutazione di idoneità che deve essere effettuata dall'autorità competente.

Allegato I. Modello di matrice per valutare la competenza collettiva dei membri dell'organo di gestione

L'allegato I degli orientamenti è fornito sotto forma di file Excel separato. L'allegato è stato modificato per includere la conformità ai requisiti in materia di contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo, ma rimane invariato per il resto.

Allegato II. Competenze

Il presente è l'elenco non esaustivo delle competenze pertinenti, di cui al paragrafo 59, che gli enti dovrebbero considerare nello svolgere le proprie valutazioni dell'idoneità:

- a. **Autenticità:** coerenza nelle parole e nei fatti in conformità con valori e convinzioni stabiliti. Comunica apertamente le proprie intenzioni, idee e sensazioni, promuove un contesto di apertura e di onestà e informa correttamente l'autorità di vigilanza in merito alla situazione attuale, riconoscendo al contempo rischi e problemi.
- b. **Linguaggio:** è in grado di comunicare oralmente in maniera articolata e convenzionale e di scrivere nella propria lingua nazionale o nella lingua di lavoro dell'ente.
- c. **Determinatezza:** assume decisioni tempestive e consapevoli agendo prontamente o adottando un preciso comportamento, ad esempio esprimendo le proprie opinioni e senza procrastinare.
- d. **Comunicazione:** è in grado di trasmettere un messaggio in maniera comprensibile e accettabile e in una forma appropriata. Mira a fornire e a ottenere chiarezza e trasparenza e incoraggia un ascolto attivo.
- e. **Giudizio:** è in grado di ponderare dati e comportamenti eterogenei e di giungere a una conclusione logica. Esamina, riconosce e comprende gli elementi, così come le questioni essenziali. Dispone dell'ampiezza di vedute per guardare oltre la propria area di competenza, in particolare nell'affrontare problemi che possono mettere in repentaglio la continuità dell'impresa.
- f. **Orientamento alla clientela e alla qualità:** si concentra per garantire la qualità e, ove possibile, per individuare modalità per migliorarla. In particolare, ciò significa opporsi allo sviluppo e alla commercializzazione di prodotti e servizi e alle spese in conto capitale, ad es. su prodotti, uffici o aziende, in circostanze ove non sia in grado di valutare correttamente i rischi per mancanza di comprensione dell'architettura, dei principi o delle ipotesi di base. Individua e studia i desideri e le esigenze dei clienti, assicura che i clienti non corrano rischi inutili e provvede a presentare informazioni corrette, complete ed equilibrate ai clienti.
- g. **Leadership:** fornisce indicazioni e orientamenti a un gruppo, sviluppa e mantiene il lavoro di squadra, motiva e incoraggia le risorse umane disponibili e garantisce che i membri del personale dispongano della competenza professionale per conseguire un obiettivo specifico. È ricettivo alle critiche e offre spazio al dibattito critico.

- h. **Lealtà:** si identifica con l'impresa e ha un senso del coinvolgimento. Dimostra che è in grado di dedicare tempo sufficiente al lavoro e che può svolgere correttamente i propri compiti, difendere gli interessi dell'impresa e agisce in maniera critica e oggettiva. Riconosce e anticipa potenziali conflitti di interesse personale e aziendale.
- i. **Conoscenza esterna:** monitora gli sviluppi, le basi di potere e la condotta all'interno dell'impresa. È ben informato sugli sviluppi pertinenti di ordine finanziario, economico, sociale e di altra natura a livello nazionale e internazionale che possono incidere sull'impresa, così come sugli interessi delle parti interessate ed è in grado di mettere a frutto le informazioni in modo efficace.
- j. **Negoziazione:** individua e rivela gli interessi comuni in modo da creare un consenso, perseguendo al contempo gli obiettivi di negoziazione.
- k. **Persuasività:** è in grado di influenzare le opinioni degli altri esercitando poteri persuasivi e impiegando autorità e tatto naturali. Possiede una forte personalità ed è in grado di sopportare la pressione.
- l. **Lavoro di squadra:** è consapevole dell'interesse del gruppo e contribuisce al perseguimento di un risultato comune; è in grado di agire come parte di una squadra.
- m. **Acume strategico:** è in grado di sviluppare una visione realistica degli sviluppi futuri e di tradurla in obiettivi a lungo termine, ad esempio applicando un'analisi di scenario. Nel farlo, tiene adeguatamente conto dei rischi a cui l'impresa è esposta e adotta le misure appropriate per contenerli.
- n. **Resistenza allo stress:** è resiliente e in grado di operare coerentemente anche se sottoposto a grande pressione e in tempi di incertezza.
- o. **Senso di responsabilità** comprende gli interessi interni ed esterni, li valuta attentamente e rende conto di essi. Ha la capacità di apprendere e di comprendere che le proprie azioni incidono sugli interessi delle parti interessate.
- p. **Presidenza di riunioni:** è in grado di presiedere riunioni in modo efficiente ed efficace e di creare un'atmosfera aperta che incoraggia tutti alla partecipazione in condizioni di parità; è consapevole dei doveri e delle responsabilità di altri soggetti.

Allegato III. Documentazione per le nomine iniziali

Le seguenti informazioni e/o i seguenti documenti di accompagnamento devono essere presentati alle autorità competenti per ciascuna valutazione dell'idoneità richiesta.

1. Dettagli personali e dettagli sull'ente e sulla funzione in questione

1.1 Dettagli individuali personali: nome completo, nome alla nascita se diverso, genere, luogo e data di nascita, indirizzo e dettagli di contatto, cittadinanza, numero di identificazione personale o copia della carta d'identità o documento equivalente.

1.2 Dettagli concernenti la posizione per la quale la valutazione è richiesta nonché l'indicazione della posizione, esecutiva o meno, o se la posizione è per il personale che riveste ruoli chiave. Dovrebbero essere altresì incluse le seguenti informazioni:

- a. lettera di nomina, contratto, offerta di lavoro o, se del caso, le relative bozze;
- b. qualsivoglia verbale del consiglio o rapporto/documento di valutazione dell'idoneità che sia correlato;
- c. la data di inizio programmata e la durata del mandato;
- d. l'impegno in termini di tempo previsto per la posizione accettata dalla persona;
- e. una descrizione delle funzioni e delle responsabilità principali;
- f. se una persona ne sostituisce un'altra, il nome di tale persona.

1.3 Un elenco delle persone di riferimento, comprese le informazioni di contatto, preferibilmente per i datori di lavoro nel settore bancario o finanziario, ivi compreso nome completo, ente, posizione, numero di telefono, indirizzo e-mail, natura del rapporto professionale e se sussistano o sono sussistite relazioni di natura non professionale con la persona.

2. Valutazione dell'idoneità da parte dell'ente

2.1 È necessario fornire i seguenti dettagli:

- a. dettagli sull'esito di qualsivoglia valutazione dell'idoneità del soggetto svolta dall'ente quali i verbali del consiglio pertinenti o il rapporto/documento di valutazione dell'idoneità che include la motivazione del risultato della valutazione effettuata;
- b. se l'ente è significativo o meno in base alla definizione di cui agli orientamenti;

c. la persona di contatto all'interno dell'ente.

3. Conoscenze, competenze ed esperienza

3.1 Curriculum vitae contenente i dettagli dell'esperienza formativa e professionale (compresi l'esperienza professionale, i titoli di studio e altre attività di formazione pertinenti), ivi compresi il nome e la natura di tutte le organizzazioni per cui il soggetto ha lavorato, così come la natura e la durata degli incarichi ricoperti, evidenziando in particolare le attività nell'ambito della posizione richiesta (esperienza bancaria e/o gestionale).

3.2 Le informazioni da fornire dovrebbero includere una dichiarazione dell'ente volta a stabilire se l'individuo sia stato ritenuto o meno in possesso dell'esperienza necessaria, conformemente ai presenti orientamenti e, in caso contrario, i dettagli del piano di formazione previsto, incluso il contenuto, il fornitore e la data prevista per il completamento del programma di formazione.

4. Reputazione, onestà e integrità

4.1 Casellari giudiziali e informazioni di rilievo su indagini e procedimenti penali, procedimenti civili e amministrativi pertinenti e azioni disciplinari (tra cui l'interdizione dalla funzione di amministratore della società, fallimento, insolvenza e procedure analoghe), in particolare mediante un certificato ufficiale o qualsiasi fonte di informazione attendibile riguardante l'assenza di condanne penali, indagini e procedimenti (ad es. indagini di terzi e testimonianze rese da un avvocato o da un notaio con sede nell'UE).

4.2 Certificato dal quale risulti se sono pendenti procedimenti penali o se il soggetto o le organizzazioni gestite da quest'ultimo hanno avuto un coinvolgimento sotto il profilo debitorio in procedure di insolvenza o comparabili.

4.3 Informazioni in merito a:

- a. indagini, sanzioni o procedimenti esecutivi emessi da un'autorità di vigilanza in cui il soggetto è stato direttamente o indirettamente coinvolto;
- b. rifiuto di registrazione, autorizzazione, iscrizione in qualità di membro o licenza per svolgere un'attività commerciale, imprenditoriale o professionale; la revoca, il ritiro o la cancellazione di registrazioni, autorizzazioni, iscrizioni in qualità di membro o licenze, nonché l'espulsione da un organo di regolamentazione o governativo o da un organo o da un'associazione professionale;
- c. rimozione da un impiego o da una posizione di fiducia, da un rapporto fiduciario o analogo, nonché l'invito a rassegnare le proprie dimissioni da una di tali posizioni (con esclusione degli esuberi);
- d. eventualità che la valutazione della reputazione del soggetto in qualità di acquirente o soggetto che dirige l'istituto sia stata già condotta da un'altra autorità competente,

con indicazione dell'identità di detta autorità, la data e le prove dei risultati della valutazione, nonché, ove richiesto, il consenso del soggetto, ove necessario, per la richiesta delle informazioni e trattamento e uso di queste ultime per la valutazione dell'idoneità;

- e. eventuale esistenza di precedenti valutazioni sul soggetto svolte da un'autorità di altro settore non finanziario (con l'indicazione della denominazione dell'autorità e delle prove dell'esito della valutazione).

5. Interessi finanziari e non finanziari

5.1 Tutti gli interessi finanziari e non finanziari che potrebbero generare potenziali conflitti di interesse dovrebbero essere segnalati, ivi compreso e a titolo esemplificativo:

- a. descrizione di eventuali interessi di natura finanziaria (ad es. prestiti, partecipazioni) e non finanziaria o di relazioni (ad es. relazioni strette quali un coniuge, un partner registrato, un convivente, un figlio, un genitore o una relazione di altra natura che porta la persona a condividere l'alloggio), tra il soggetto e i propri parenti stretti (o qualsiasi società con cui l'individuo sia strettamente collegato) e l'ente, la relativa impresa madre e filiazioni, o qualsiasi soggetto che detenga una partecipazione qualificata nell'ente, ivi compresi i membri di tali enti o personale che riveste ruoli chiave;
- b. indipendentemente dal fatto che il soggetto svolga un'attività commerciale o abbia rapporti commerciali (o ne abbia avuti negli ultimi due anni), con uno degli enti o dei soggetti di cui sopra o è coinvolto in un procedimento giudiziario con tali enti o soggetti;
- c. se l'individuo e i suoi parenti stretti hanno o meno interessi concorrenti con l'ente, con la relativa impresa madre e filiazioni;
- d. se l'individuo è stato proposto o meno per conto di un azionista significativo;
- e. obblighi di natura finanziaria nei confronti dell'ente, della relativa impresa madre e filiazioni (ad esclusione di mutui ipotecari negoziati in maniera autonoma);
- f. posizioni di influenza politica (a livello nazionale o locale) ricoperte negli ultimi due anni.

5.2 Nel caso di individuazione di un conflitto di interesse sostanziale, l'ente dovrebbe fornire una dichiarazione su come il conflitto sia stato mitigato o risolto in modo soddisfacente, incluso un riferimento alle parti rilevanti della politica del conflitto di interesse dell'ente o qualsiasi gestione del conflitto ad hoc o accordi di mitigazione.

6. Impegno in termini di tempo

6.1 È necessario fornire tutti i dati necessari e pertinenti che dimostrino che il soggetto dispone di tempo sufficiente per impegnarsi ai fini del mandato, tra cui:

- a. informazioni sui tempi minimi che saranno dedicati allo svolgimento delle funzioni della persona nell'ente (previsioni annuali e mensili);
- b. un elenco dei mandati prevalentemente commerciali ricoperti dall'individuo, anche se si applicano le regole di conteggio privilegiate ⁽²⁷⁾ di cui all'articolo 91, paragrafo 4, della direttiva sui requisiti patrimoniali (CRD);
- c. laddove le regole di conteggio privilegiate siano di applicazione, una spiegazione di eventuali sinergie tra le società;
- d. un elenco dei mandati che perseguono attività di carattere prevalentemente non commerciale o che sono istituiti ai soli fini di gestire gli interessi economici del soggetto;
- e. la dimensione delle società o delle organizzazioni in cui detti mandati sono detenuti, comprese, ad esempio, le attività totali, se la società è quotata o meno, e il numero di dipendenti;
- f. un elenco di eventuali responsabilità supplementari associate a tali mandati (come la presidenza di un comitato);
- g. il tempo stimato in giorni all'anno dedicato a ciascun mandato;
- h. il numero di riunioni annuali dedicate a ciascun mandato.

7. Conoscenze, competenze ed esperienza collettive

7.1 L'ente dovrebbe fornire un elenco dei nomi dei membri dell'organo di gestione e dei rispettivi ruoli e funzioni in breve.

7.2 L'ente dovrebbe fornire una dichiarazione relativa alla propria valutazione generale dell'idoneità collettiva dell'organo di gestione nell'insieme, inclusa una dichiarazione su come collocare il soggetto nell'idoneità collettiva dell'organo di gestione (ovvero a seguito di una valutazione usando la matrice di idoneità di cui all'allegato I o un altro metodo scelto dall'ente o richiesto dall'autorità competente pertinente). Ciò dovrebbe comprendere una descrizione del modo in cui la composizione complessiva dell'organo di gestione riflette un'ampia gamma di esperienze, nonché l'individuazione di eventuali lacune o carenze e le misure imposte per porvi rimedio.

8. Qualsiasi informazione pertinente di altra natura dovrebbe essere presentata nell'ambito della domanda.

⁽²⁷⁾ È qui che l'individuo si avvale della facoltà di ricoprire diversi mandati, che sono parte del medesimo gruppo, o all'interno di imprese in cui l'ente detiene una partecipazione qualificata o presso enti parte dei medesimi sistemi di tutela istituzionale.

