



Regulatory Outlook

**La governance virtuosa
delle banche tra
diversificazione e nuovi
equilibri quali-quantitativi**

Tax & Legal

—

kpmg.com/it

Indice

1	La <i>Governance</i> bancaria nel sistema di vigilanza	3
2	Le novità normative introdotte	5
3	Le operazioni con parti correlate alla luce della direttiva 'CRD V'	10
4	Disciplina transitoria	11
5	Quota di genere nel contesto italiano	12
6	Il continuo adeguamento al contesto europeo	15

La governance bancaria nel sistema di vigilanza

Assetti di governo evoluti rappresentano un aspetto essenziale all'interno di un sistema di vigilanza degli operatori bancari che ha come obiettivo primario lo sviluppo di meccanismi che consentano scelte imprenditoriali improntate ad una sana e prudente gestione.

Il **collegamento tra l'assetto di governo societario delle banche e l'attività di vigilanza** è così stretto da potersi definire un *leitmotiv* dell'evoluzione dell'ordinamento del credito e, in particolare, della normativa regolamentare, considerato che una solida *governance* aziendale può permettere all'autorità di vigilanza di fare maggiore affidamento sui processi interni alla banca.

Nell'ultimo decennio, il regime di vigilanza prudenziale nel contesto europeo ha subito un'importante evoluzione normativa che ha fortemente inciso sul sistema di governo e controllo della banche e dei gruppi bancari. In particolare, il Regolamento n. 575/2013 (c.d. *Capital Requirements Regulation* - di seguito '**CRR**'), successivamente modificato dal Regolamento n. 876/2019 (di seguito, '**CRR II**') e la Direttiva 2013/36/UE (c.d. *Capital Requirements Directive* - di seguito '**CRD IV**'), modificata dalla Direttiva 2019/878/UE (di seguito '**CRD V**') definiscono un sistema armonizzato di regole che le banche europee devono rispettare per garantire una sana e prudente gestione e tutelarsi contro le crisi che possono destabilizzare il settore del credito.

Nella prospettiva di un rafforzamento delle regole sugli assetti di *governance* bancaria, la Banca d'Italia ha pubblicato lo scorso 2 luglio, il **35° aggiornamento** delle Disposizioni di Vigilanza di cui alla Circolare n. 285/2013 (di seguito, '**Circolare 285**'). Obiettivo della riforma è quello di corazzare le scelte organizzative degli operatori, (in linea con la CRD V), in raccordo delle attuali disposizioni con l'evoluzione del quadro normativo nazionale ed europeo.

Ad esso ha fatto seguito nel giro di poco il **36° aggiornamento**, con cui è stato adeguato il sistema dei controlli interni per tener conto di quanto previsto dagli Orientamenti dell'EBA in materia di concessione e monitoraggio dei prestiti (*Guidelines on loan origination and monitoring*, EBA/GL/2020/06).

Ma in cosa consiste e a cosa è funzionale il rafforzamento delle regole sugli assetti di governance bancaria?

La scelta per un determinato assetto di governo societario è solitamente frutto di un'attenta valutazione delle specifiche caratteristiche aziendali da parte degli organi di vertice, al fine di individuare il modello in concreto più idoneo ad assicurare l'efficienza nella gestione e l'efficacia dei controlli.

Tali obiettivi giocano, pertanto, un ruolo fondamentale nel perseguimento delle finalità poste alla base dell'aggiornamento normativo. In tale ottica, le modifiche introdotte si impernano su una serie di principi da tenere in considerazione nella prospettiva di rafforzare gli *standard* minimi di organizzazione e governo societario di tutti gli intermediari e, segnatamente: una **chiara distinzione dei ruoli e delle responsabilità**, un **equilibrato bilanciamento dei poteri** e della **composizione degli organi**, una maggiore **efficacia dei controlli**, **presidi per tutti i rischi aziendali** e **adeguati flussi informativi**.

Nel prosieguo, ci si soffermerà sulle novità normative introdotte in tema di *governance* bancaria, al fine di comprendere meglio le ragioni di fondo, il contesto e le aspettative sottesi al 35° aggiornamento alla Circolare 285.

“ **L'esercizio della vigilanza richiede alle banche una governance virtuosa ed equilibrata, per il raggiungimento delle finalità pubbliche.** ”

Le novità normative introdotte

L'aggiornamento normativo oggetto di analisi ha apportato una serie di modifiche al Capitolo 1 - Titolo IV - Parte Prima, della Circolare 285, recante le disposizioni di vigilanza in materia di governo societario, introducendo significativi cambiamenti su aspetti specifici della disciplina della *governance* delle banche, di cui se ne illustrano di seguito i tratti essenziali.

I. Revisione dei criteri di classificazione delle banche

La modifica rimodula la classificazione delle banche - raggruppate sulla base di un criterio dimensionale all'interno delle seguenti categorie: (I) '**banche di maggiori dimensioni o complessità operativa**'; (II) '**banche intermedie**'; (III) '**banche di minori dimensioni o complessità operativa**', al fine di semplificare ed accrescere il grado di proporzionalità della regolamentazione.

In particolare, con l'aggiornamento si prevede l'innalzamento della soglia dell'attivo di bilancio **da Euro 3,5 ad Euro 5 miliardi** del valore dell'attivo di bilancio sotto il quale la banca è qualificata come 'banca di minori dimensioni o complessità operativa'. La nuova soglia risponde all'esigenza di accrescere il grado di proporzionalità della regolamentazione, ed è stata individuata tenendo conto della definizione di cui all'art. 4, par. 1, punto 145 lett. b) CRR I (così come modificata dalla CRR II), che richiede, tra i requisiti per qualificare una banca come '*small and non-complex institution*', che essa abbia nel quadriennio precedente un attivo di bilancio pari o inferiore ad Euro 5 miliardi.

Viene inoltre innalzata ad **Euro 5 miliardi** la soglia minima dell'attivo di bilancio per le 'banche intermedie', calcolato come media dei quattro anni precedenti l'esercizio finanziario corrente, fatto salvo il procedimento di valutazione di cui alla Parte I, Tit. IV, Cap. 1, Sez. I, par. 4.1 della Circolare 285, che tiene conto di ulteriori criteri (tipologia di attività svolta; struttura proprietaria dell'intermediario; appartenenza ad un gruppo bancario; appartenenza ad un network operativo), mentre per quanto concerne le '**banche di maggiori dimensioni o complessità operativa**', nella cui categoria rientrano: i) le banche significative ai sensi del Regolamento UE 1024/2013; ii) le banche quotate, iii) le banche che si sono collocate in tale categoria in esito al processo di valutazione, viene precisato che non vi rientrano le banche di credito cooperativo che appartengono a un gruppo bancario cooperativo, salvo l'espletamento del suddetto processo di valutazione.

Le previsioni sono finalizzate a semplificare e ad accrescere il grado di '**proporzionalità**' della regolamentazione, nonché a conformarsi agli indirizzi europei in materia. La distinzione tra banche di dimensioni maggiori, minori o intermedie rispecchia il principio di proporzionalità di matrice europea (art. 5 Trattato sull'Unione Europea) che, calato nel contesto regolamentare, implica di dover tenere in debito conto le differenze tra gli intermediari, nel senso che le regole e i vincoli regolamentari devono essere graduati in funzione del livello di rischio di compromissione della stabilità del sistema in cui i singoli intermediari operano. Infatti, l'adeguamento delle banche alle disposizioni di vigilanza in materia di *governance* è realizzato attraverso modalità appropriate rispetto alle caratteristiche, dimensioni e complessità operativa di ciascuna: una regolamentazione troppo onerosa per le banche di minori dimensioni, può giustificarsi solo se sostenuta da adeguate esigenze prudenziali, rischiando altrimenti di compromettere l'efficienza del sistema.





II. Quota minima di genere

La previsione di una quota minima di genere nella composizione degli organi di amministrazione e controllo delle banche, comporta che **almeno un terzo dei componenti** (e cioè il **33%**), debba appartenere al genere meno rappresentato, con l'ulteriore specificazione che nel **modello monistico**, la predetta quota di genere si applica al consiglio di amministrazione nel suo complesso, includendovi anche i componenti del comitato per il controllo sulla gestione, mentre nel **modello dualistico** si applica distintamente al consiglio di sorveglianza e al consiglio di gestione.

Tale intervento, da attuare con tempistiche diverse a seconda delle dimensioni della banca, risponde a esigenze di sana e prudente gestione delle banche ed affonda le proprie radici nel contesto normativo, sia europeo che nazionale, teso a migliorare il complessivo funzionamento degli organi sociali delle banche. Infatti, l'esperienza di vigilanza ha dimostrato ampiamente come la *diversity* all'interno degli organi collegiali di vertice delle banche, favorendo il dibattito, determini una maggiore efficacia dei processi decisionali, promuova l'adozione di decisioni più partecipative, favorisca l'efficace perseguimento delle strategie aziendali. La presenza di una maggiore componente femminile nei *board* delle banche è in linea con la disciplina comunitaria, e, segnatamente, con la CRD - che richiede che le banche di maggiori dimensioni individuino una soglia minima di esponenti del genere meno rappresentato - nonché con gli Orientamenti dell'EBA e dell'ESMA in materia di *suitability* del 2017, che richiedono alle banche la predisposizione di una *policy* sulla diversità, volta ad assicurare parità di trattamento ed opportunità per il genere meno rappresentato. Le norme e gli orientamenti europei richiedono anche l'adozione di politiche di remunerazione che rispettino la diversità di genere.

Rispetto al quadro nazionale, l'introduzione della quota di genere è in linea con le previsioni espresse dalla Banca d'Italia nel documento pubblicato nel 2015 sulla '*benchmark di diversity*', nel quale si è ritenuto che una percentuale del 20% rappresenti un valore minimo di presenza femminile che tutte le banche dovrebbero considerare nel determinare la composizione del *board*.

Al medesimo fine, l'aggiornamento introduce inoltre alcune **buone prassi** non vincolanti, che raccomandano la presenza di almeno un componente del genere meno rappresentato nei comitati endo-consiliari e la diversità di genere tra i soggetti che ricoprono le funzioni di presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica, presidente dell'organo con funzione di controllo, amministratore delegato e direttore generale (per il modello dualistico, si fa riferimento anche al presidente del consiglio di gestione).

A ciò si aggiunga, l'ulteriore previsione sulla non delegabilità dell'approvazione della *policy* sulla diversità da parte del *board*.

Sotto il profilo delle tempistiche concesse alle banche per adattare i propri organi alle nuove previsioni, si richiede che la quota di genere sia raggiunta in occasione del **primo rinnovo integrale dell'organo** e, comunque, entro il **30 giugno 2024**.

III. Attribuzioni non delegabili dell'organo con funzione di supervisione strategica

La modifica amplia l'elenco delle **attribuzioni non delegabili** dell'organo con **funzione di supervisione strategica**. In particolare, in aggiunta a quanto già segnalato in materia di *policy* sulla diversità, tra le competenze non delegabili figurano ora, *inter alia*: (i) l'approvazione e la modifica dei principali regolamenti interni, ivi incluse le *policy* che negli Orientamenti dell'EBA è previsto che siano adottate da tale organo, in materia di *internal governance*, *suitability* e *loan origination*; (ii) in materia di gestione delle crisi, l'approvazione, il riesame, l'aggiornamento e l'attuazione del piano di risanamento; (iii) l'adozione delle modifiche all'attività, alla struttura organizzativa o alla forma societaria della banca richieste dall'autorità di vigilanza per conseguire le finalità del piano di risanamento, nonché l'eliminazione delle cause che formano presupposto dell'intervento precoce; (iv) la decisione di adottare una misura prevista nel piano di risanamento o di astenersi dall'adottarla, pur ricorrendone i presupposti.

IV. Profili da considerare nella definizione delle strategie aziendali

L'aggiornamento introduce nuovi profili che l'organo con funzione di supervisione strategica deve tenere in considerazione nell'elaborazione delle strategie aziendali, attinenti a particolari rischi cui è esposta la banca, a novità regolamentari o mutamenti di mercato, che si sono rivelati significativi nei recenti sviluppi dei modelli operativi delle banche, segnatamente: **i)** gestione dei crediti deteriorati; **ii)** modelli imprenditoriali connessi all'offerta di servizi finanziari ad alta intensità tecnologica (*Fintech*); **iii)** rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo; **iv)** obiettivi di finanza sostenibile; **v)** rischi legali e reputazionali derivanti dalle attività connesse o strumentali esercitate; **vi)** definizione e corretta attuazione delle politiche di *funding*.

V. Standard etici

Le modifiche introdotte, in linea con gli Orientamenti EBA (EBA/GL/2017/11), incidono anche sull'adozione di **standard etici**, individuando nell'organo con funzione di supervisione strategica, l'organo deputato a stabilire le regole di condotta professionale per tutto il personale della banca, anche attraverso la predisposizione di codici etici o strumenti analoghi, dei quali l'organo garantisce l'attuazione, monitorandone il rispetto da parte del personale. In particolare, tali codici etici precisano le modalità operative per il rispetto delle

regole di condotta professionale, anche mediante l'indicazione puntuale dei comportamenti non ammessi (es. utilizzo di informazioni false o inesatte, commissione di illeciti nel settore finanziario o di reati fiscali). Tali modifiche mirano infatti a limitare i rischi operativi e reputazionali a cui le banche potrebbero essere esposte in caso di comportamenti illeciti da parte dei propri dipendenti.

VI. Presidente del comitato rischi

In linea con gli Orientamenti EBA (EBA/GL/2017/11) già richiamati, viene introdotta anche la previsione di un'**incompatibilità** tra la carica di presidente del comitato rischi ed analoga carica presso l'organo con funzione di supervisione strategica o presso altri comitati.

VII. Politica di gestione del dialogo da parte degli amministratori con gli azionisti

Con riguardo ai flussi informativi nei confronti degli azionisti, si richiede che le banche prestino specifica attenzione affinché le informazioni riguardanti l'esercizio dei diritti sociali e del diritto di voto siano rese disponibili agli azionisti con congruo anticipo, in forma chiara e facilmente accessibile.

Si introduce inoltre l'obbligo, per le banche di maggiori dimensioni, di adottare una *policy* di gestione del dialogo con gli azionisti, inclusi gli investitori istituzionali e i gestori di attivi, da formalizzare in un regolamento interno, che definisca quale contenuto minimo: i) le cariche/figure, incaricate a gestire il dialogo; ii) i tempi e le modalità di circolazione all'interno degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo delle informazioni riguardanti gli incontri con gli azionisti e i relativi esiti; iii) i presidi volti ad assicurare il rispetto della confidenzialità delle informazioni e delle regole in materia di informazioni privilegiate; iv) le opportune differenze tra le procedure relative al dialogo avviato su iniziativa della banca e quello avviato su iniziativa degli azionisti; v) le questioni rilevanti su cui instaurare il confronto con gli azionisti. Le disposizioni identificano questa previsione quale **buona prassi**, anche per le banche diverse da quelle di maggiori dimensioni, che abbiano delle strutture proprietarie in cui siano presenti «rilevanti interessi di minoranza». La disposizione contribuisce a rafforzare l'efficacia del confronto tra la banca e i suoi azionisti ed è coerente con gli stessi obiettivi perseguiti dalla direttiva (UE) 2017/828 (c.d. 'SHRD II'), che richiede agli investitori istituzionali e ai gestori di attivi l'adozione di una politica di impegno, in qualità di azionisti, nella loro strategia di investimento.

VIII. Amministratori indipendenti

L'aggiornamento normativo prevede l'obbligo per le banche di dotarsi di un **regolamento interno** che disciplini le modalità volte a favorire il confronto e il coordinamento tra gli amministratori indipendenti presenti nel *board*, precisando che tali modalità devono essere **proporzionate** anche in relazione al numero degli amministratori indipendenti, in modo che essi possano confrontarsi, in assenza degli altri amministratori, sulle tematiche rilevanti.

IX. Poteri dei componenti del comitato per il controllo sulla gestione

Con riguardo ai **componenti** del comitato per il controllo sulla gestione nel modello monistico, l'aggiornamento stabilisce che essi abbiano il potere di effettuare, anche individualmente, **atti di ispezione e controllo** in qualsiasi momento. Con tale integrazione, vi è un allineamento tra i poteri dei componenti del comitato di controllo sulla gestione e quelli dei sindaci.

X. Piani di successione

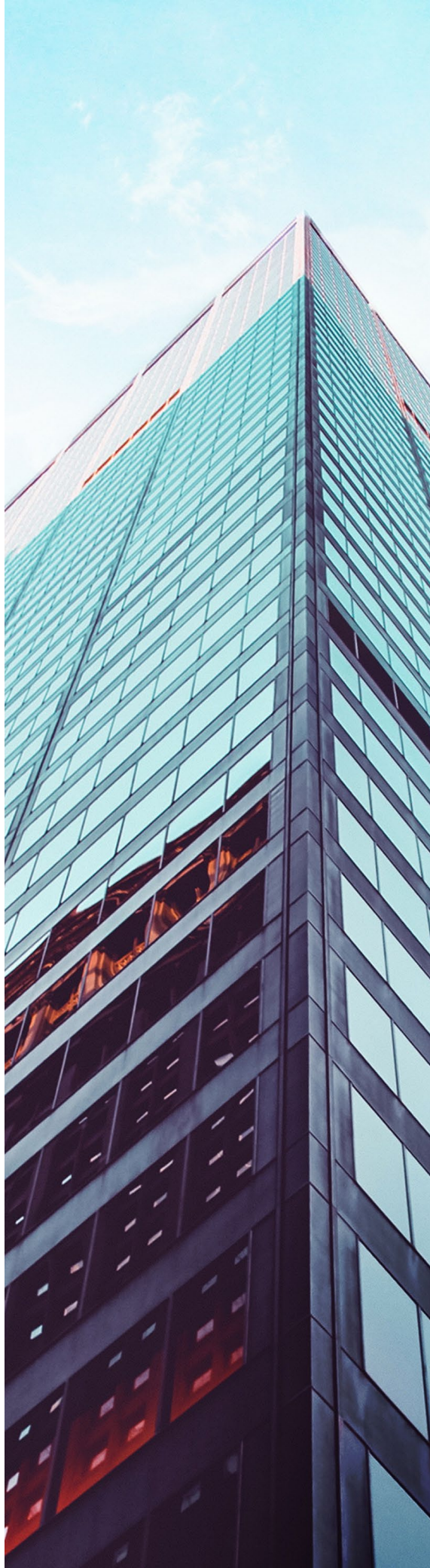
Alla stregua di quanto già previsto per le banche di maggiori dimensioni o complessità operativa, la novità normativa introduce anche per le banche **diverse da quelle di maggiori dimensioni o complessità operativa**, la **buona prassi** di individuare in anticipo il profilo ideale da ricercare per i candidati a ricoprire le posizioni di vertice.

XI. Modalità di tenuta dei verbali

Nell'ottica di garantire l'adeguata circolazione delle informazioni tra organi sociali, è introdotta la previsione per cui "***i verbali delle adunanze devono essere idonei a consentire una ricostruzione dello svolgimento del dibattito e delle diverse posizioni espresse***".

“ **La circolazione di informazioni tra gli organi sociali e all'interno degli stessi rappresenta una condizione imprescindibile affinché siano effettivamente realizzati gli obiettivi di efficienza della gestione ed efficacia dei controlli.** ”

Disposizioni di vigilanza per le banche, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione V, Paragrafo 1.1.



Le operazioni con parti correlate alla luce della direttiva 'CRD V'

Con la pubblicazione del 35° aggiornamento alla Circolare 285 (G.U. n.168 del 15 luglio 2021), la Banca

d'Italia ha recepito la disciplina in materia di prestiti agli esponenti e alle loro parti correlate contenuta nella **CRD V**.

La direttiva CRD V ha introdotto specifiche previsioni in materia di **operazioni con parti correlate**, modificando l'art. 88, par. 1, della precedente **CRD IV**.

In particolare, la CRD V introduce *inter alia*: (i) una **definizione** dettagliata di 'parte correlata' e (ii) **l'obbligo** per le banche di **documentare e rendere disponibile** all'autorità di vigilanza, le informazioni relative ai finanziamenti concessi ai componenti dell'organo di gestione e alle loro parti correlate.

In conformità alle modifiche apportate dalla direttiva CRD V, lo scorso 2 luglio anche l'EBA ha pubblicato un aggiornamento dei propri Orientamenti in materia di governo societario delle banche, meglio specificando i meccanismi di *governance* previsti dall'art. 88 della direttiva. In proposito, l'EBA fornisce anche indicazioni sulla corretta gestione dei conflitti di interesse in relazione ad altre operazioni con i membri dell'organo di amministrazione e le loro parti correlate.

Le linee guida dell'EBA troveranno applicazione a partire dal **31 dicembre 2021**.

Disciplina transitoria

I. Disposizioni transitorie in generale

Le disposizioni transitorie e finali, prevedono che l'adeguamento alle novità introdotte con il 35° aggiornamento della Circolare n. 285, incluse quelle relative alle operazioni con parti correlate, dovrà avvenire **entro sei mesi** dalla loro entrata in vigore avvenuta 15 giorni dalla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del 15 luglio 2021.

Con particolare riferimento agli interventi di adeguamento che comportano **modifiche agli statuti**, la disciplina transitoria prevede che le stesse possano essere apportate al più tardi **entro l'assemblea di approvazione del bilancio 2021**.

II. Disposizioni transitorie in materia di quota di genere

Con specifico riferimento alle disposizioni in materia di quota di genere, l'adeguamento dovrà avvenire non oltre il primo rinnovo integrale degli organi, effettuato dopo il 1° gennaio 2022, e comunque **entro il 30 giugno 2024**.

Per le **banche di minori dimensioni o complessità operativa**, viene previsto, non oltre il primo rinnovo integrale dell'organo, effettuato dopo il 1° gennaio 2022, e comunque **entro il 30 giugno 2024**, il raggiungimento di una quota di genere pari almeno al 20% dei componenti dell'organo, mentre per i rinnovi successivi, e comunque non oltre il **30 giugno 2027**, deve essere assicurato, anche per queste banche, l'adeguamento alla quota del 33%.

In conclusione, l'effettivo adeguamento delle banche alle modifiche normative di maggior rilievo, i.e. in materia di quote di genere, richiederà più di sei mesi. Pertanto, la verifica del loro effettivo impatto positivo sull'efficienza dei processi decisionali all'interno delle banche e sul miglior funzionamento degli organi sociali, è rimandata ad un momento futuro successivo.

Quota di genere nel contesto italiano

I. Introduzione

Negli ultimi vent'anni il tema della diversità di genere è stato oggetto di particolare attenzione in vari contesti legislativi, delle autorità di vigilanza, degli investitori istituzionali e dell'accademia.

La presenza femminile nei *board* delle imprese è stata oggetto di misure sia in ambito europeo ed extra-europeo, per ragioni connesse all'equità sociale e al superamento delle discriminazioni. Le misure adottate a tale fine, variano da disposizioni che stabiliscono una quota minima obbligatoria, usata principalmente in Norvegia, Francia, Spagna ed Italia, alle raccomandazioni, usate principalmente nei paesi di *common law*.

II. Effetti della diversità di genere

La letteratura sugli effetti della presenza femminile nei board sulla **performance** delle imprese non è giunta a risultati univoci: alcune analisi⁽¹⁾ suggeriscono impatti non significativi, altre analisi⁽²⁾ trovano un'associazione positiva con l'andamento della redditività aziendale.

Anche la letteratura sull'**avversione al rischio** delle donne presenta risultati empirici diversi: alcune analisi⁽³⁾ evidenziano un'avversità al rischio maggiore, altre analisi⁽⁴⁾ un'avversità al rischio minore.

Con riferimento ai **meccanismi decisionali**, invece, la letteratura è giunta a risultati più omogenei evidenziando l'impatto positivo dato dalla presenza femminile nei *board*. Nello specifico, nel documento pubblicato il 24 dicembre 2020, sull' *'Analisi d'Impatto della Regolamentazione' ('AIR')*, la Banca d'Italia ha evidenziato come la presenza femminile abbia prodotto «*gli effetti positivi in termini di una maggiore dialettica interna e un più efficace monitoraggio sugli organi esecutivi*». Infatti, gli studi hanno rilevato che le donne, rispetto agli uomini:

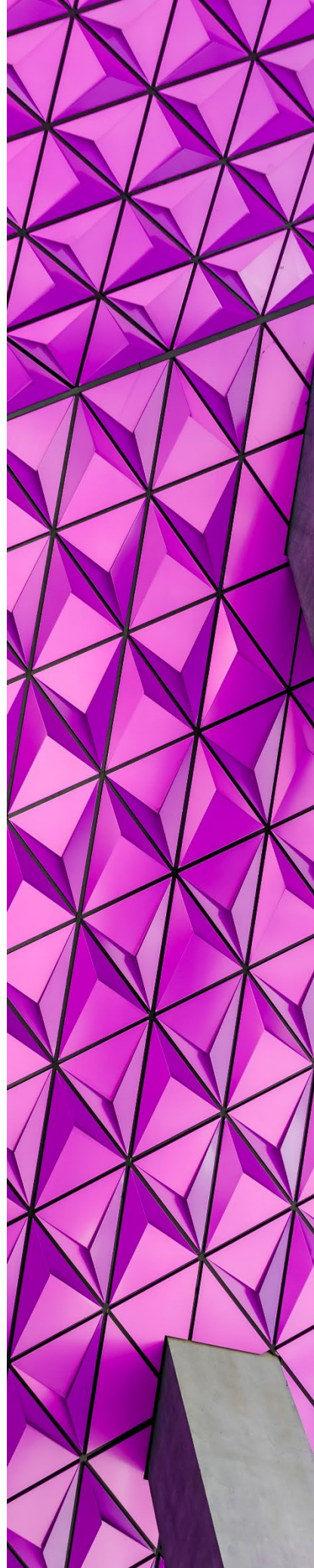
- *"partecipano con maggiore frequenza alle riunioni dei board"* (Adams, Ferreira, 2009; Dhir, Dhir, 2015);
- *"dedicano più tempo all'analisi di decisioni complesse, contribuendo a ridurre gli effetti negativi sugli stakeholders"* (Hillman, 2015);
- *"mostrano un dissenso più costruttivo, anche per la loro maggiore predisposizione a porre domande e a mostrarsi in disaccordo con la posizione dominante"* (Adams, 2016);
- *"esercitano un maggiore monitoraggio sui sistemi di remunerazione degli amministratori delegati"* (Westphal, Zajac, 1995);
- *"sono più preparate e orientate a obiettivi di lungo periodo"* (Huse, Solberg, 2006).

(1) Gregory-Smith et al., 2014; Adams Ferreira, 2009; Ahren, Dittmar 2012; Matsa, Miller, 2013, Greene et al. 2020)

(2) Christiansen et al. (2016)

(3) Faccio et al. 2016; Charness, Gneezy 2012; Bellucci et al., 2010; Bertrand, 2011)

(4) Adams, Regunathan, 2015





“ *La percentuale del 33% è il frutto di un’analisi condotta, dall’organo di vigilanza che ha ritenuto che una quota pari almeno al 33%, fosse l’opzione ottimale, poiché in linea sia con la percentuale minima richiesta nel “Benchmark di diversity” del 2015 e sia con la quota di genere attualmente richiesta dalla legge Golfo-Mosca.* ”

*Analisi d’Impatto della Regolamentazione
di Banca d’Italia del 24 dicembre 2020*

III. Excursus normativo nazionale sulla quota di genere

In Italia, la quota di genere negli organi di amministrazione e controllo delle **società quotate** e delle **società soggette al controllo di una pubblica amministrazione** è stata introdotta per la prima volta con la legge n.120/2011 (la ‘**Legge Golfo-Mosca**’), successivamente prorogata e rafforzata con la Legge n.160/2019. Lo scopo della legge Golfo-Mosca era quello di rimuovere le barriere di accesso delle donne agli organi di vertice delle imprese, al fine di porre rimedio allo squilibrio della rappresentanza femminile. Ad oggi, la quota di genere prevista all’interno di questo tipo di società per il genere meno rappresentato, è pari ai due quinti dei componenti degli organi. Dato il mancato raggiungimento degli obiettivi prefissati, l’obbligo delle quote di genere è stato recentemente rinnovato nella legge di bilancio 2020 per altri sei mandati consecutivi.

Con il Regolamento CRR, all’art. 435.2.c è stato poi introdotto l’obbligo per le banche di pubblicare con frequenza annuale la politica di *diversity* adottata per selezionare i componenti dell’organo di gestione, indicandone gli obiettivi e gli eventuali *target*, nonché il grado di raggiungimento di quest’ultimi. Ai sensi dell’art. 88(2)(a) della CRD IV, gli enti creditizi significativi sono tenuti ad individuare una soglia minima di esponenti del genere meno rappresentato e di elaborare strategie volte a raggiungere questa soglia.

In conformità con questi due provvedimenti, nel 2014 la Banca d’Italia ha emanato il 1° aggiornamento della Circolare 285, disponendo la diversificazione dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica e di gestione per garantire un’adeguata composizione di tali organi.

In tale ottica, con il successivo documento «*Benchmark di diversity per il sistema bancario italiano*» del 2015, Banca d’Italia ha raccomandato alle banche di adottare misure volte a favorire una presenza femminile nei *board* pari almeno al 20% e almeno un componente di sesso femminile per i ruoli esecutivi (se collegiali), mentre per le banche con un attivo di bilancio superiore a 10 miliardi di euro, anche se non quotate, il documento già incoraggiava il raggiungimento della soglia del 33%. Tuttavia, a causa del mancato raggiungimento delle aspettative di vigilanza auspiccate nel 2015 per il sistema bancario, si è resa necessaria l’introduzione di una quota vincolante.

Pertanto, con il 35° aggiornamento della Circolare-285, ciò che prima era previsto come raccomandazione è stato introdotto come disposizione. Infatti, la novità normativa prevede una quota di genere **in via obbligatoria** per la composizione degli organi di amministrazione e controllo delle banche, assicurando così al genere meno rappresentato, una quota minima pari almeno al 33%, facendo salve le previsioni di legge per le banche quotate.

IV. I dati sulla quota di genere in Italia

Nelle banche non quotate che adottano il sistema tradizionale o monistico, secondo i dati riportati nell' AIR la percentuale femminile:

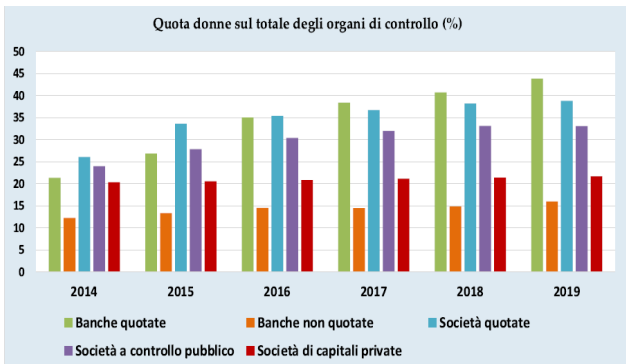
- all'interno dei **consigli di amministrazione** è pari al 15,7%⁽⁵⁾, registrando un ridotto incremento dal 10,3% del 2014. Inoltre, dal confronto internazionale, emerge che in Italia le donna con

il ruolo di amministratore non-esecutivo rappresentano il 21,8% di un *board* rispetto alla media europea del 24%;

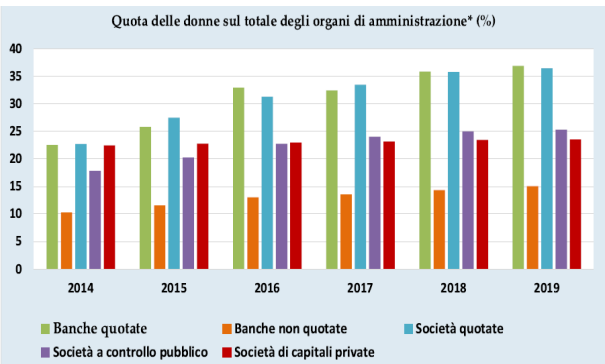
- all'interno dei **collegi sindacali** è pari al 16,7%⁽⁵⁾, registrando un ridotto incremento rispetto al 12,2% del 2014.

Rispetto ad altri settori, quelli bancario e finanziario riportano una percentuale inferiore di donne cui sono attribuiti ruoli decisionali.⁽⁶⁾

Dal monitoraggio svolto dall'organo di vigilanza sulla composizione degli organi sociali delle banche italiane, è emersa una maggiore presenza femminile nelle banche quotate, per le quali una quota di genere è già prevista normativamente dal 2011, rispetto a quelle non quotate, per le quali la quota di genera era solo una raccomandazione.



Analisi d'Impatto della Regolamentazione di Banca d'Italia del 24 dicembre 2020



Analisi d'Impatto della Regolamentazione di Banca d'Italia del 24 dicembre 2020

(5) Dati aggiornati al 30 settembre 2020

(6) Nel 2019, la quota di donne negli organi di amministrazione di società di capitali private era pari al 23%, mentre negli organi di controllo era pari al 21%.



Continuo adeguamento al contesto europeo

I. 36 aggiornamento della circolare 285/2015

L'evoluzione del quadro regolamentare della vigilanza a livello europeo richiede un adeguamento continuo della normativa interna delle singole realtà nazionali e ciò è particolarmente evidente con riferimento al settore della vigilanza prudenziale delle banche.

A distanza di pochi giorni dalla pubblicazione del 35° aggiornamento, il 20 luglio scorso la Banca d'Italia, ha emanato il 36° aggiornamento alla Circolare 285, sul sistema dei controlli interni che modifica il Capitolo 3 - Titolo IV - Parte Prima, della Circolare 285 per dare attuazione agli Orientamenti EBA n. GL/2020/06 in materia di concessione e monitoraggio dei prestiti (gli '**Orientamenti**').

Tali interventi sono finalizzati ad assicurare un raccordo delle previsioni in materia di governo societario (specificamente, sistema dei controlli interni, compiti e poteri degli organi sociali, composizione e nomina degli organi sociali, funzionamento degli organi, autovalutazione degli organi e obblighi di informativa al pubblico) e gestione del rischio, contenute nella Circolare 285, con quelle degli Orientamenti che specificano aspetti della *governance* interna degli intermediari relativi alla concessione e all'intero ciclo di vita dei crediti.

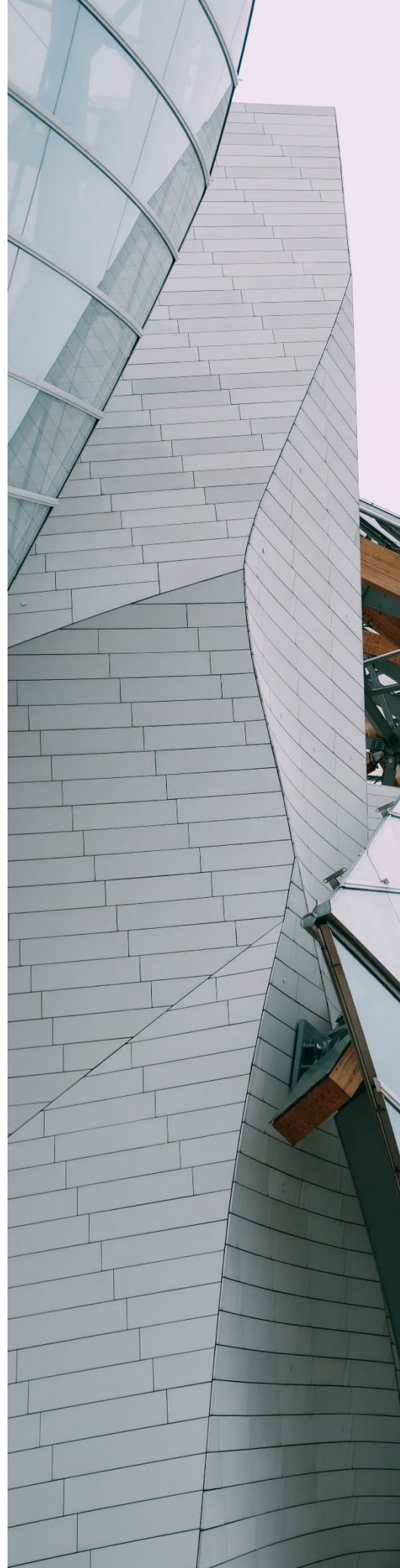
Nello specifico, sono abrogate alcune previsioni relative ai criteri per lo svolgimento dell'attività di valutazione degli immobili in quanto disciplinati negli Orientamenti e sono eliminati i riferimenti alla possibilità di utilizzare gli standard interni per la valutazione degli immobili poiché non previsti dai medesimi Orientamenti. Sono state mantenute le disposizioni normative sulla valutazione degli immobili posti a garanzia delle esposizioni, sui requisiti di professionalità e indipendenza dei periti e sull'affidamento dell'attività di valutazione a periti esterni in quanto forniscono previsioni di dettaglio ulteriori in materia di standard e requisiti nazionali richiamati dagli Orientamenti.

II. Documento in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari

Nel mese di novembre 2020, la Banca d'Italia ha posto in consultazione la proposta di modifica alle disposizioni della Circolare 285 in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione.

Tale proposta di modifica, si inserisce nel contesto di recepimento della CRD V, che introduce importanti cambiamenti in tema di:

- identificazione delle categorie di banche e degli importi di remunerazione variabile a cui non si applicano alcune regole di maggior dettaglio;





- identificazione del personale che assume rischi rilevanti per la banca o per il gruppo di appartenenza;
- *gender neutral remuneration policy* che introduce l'obbligo di definire ed attuare una politica di remunerazione neutrale rispetto al genere del personale;
- esclusione di alcune società del gruppo, diverse dalle banche, dal campo di applicazione consolidato dalle regole sulle remunerazioni;
- possibilità per le banche quotate di utilizzare strumenti collegati alle azioni per il pagamento di una quota di remunerazione variabile;
- innalzamento del periodo di differimento della remunerazione variabile per tutto il personale più rilevante a 4-5 anni;
- individuazione del periodo di differimento minimo per i membri dell'organo di amministrazione e per l'alta dirigenza delle '*significant institutions*', che deve avere una durata di almeno 5 anni e a cui le disposizioni della Banca d'Italia risultano già allineate.

Nel rivedere le norme in materia di remunerazione, la CRD V rimette all'EBA il potere di (i) elaborare norme tecniche di regolamentazione per l'individuazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della banca, (ii) emanare orientamenti in materia di politiche di remunerazione neutrali rispetto al genere, ed infine (iii) emanare orientamenti per facilitare l'attuazione delle deroghe in materia di elementi variabili della remunerazione. Pertanto, l'EBA, con il supporto delle autorità nazionali (compresa la Banca d'Italia) sta lavorando per attuare i mandati previsti dalla CRD V.

Con riferimento al *gender neutral remuneration policy*, le modifiche proposte nel documento di consultazione, sulla base dei contenuti dei testi sin qui elaborati dall'EBA, prevedono l'introduzione di **politiche di remunerazione neutrali rispetto al genere**, che contribuiscano a garantire la completa parità dei livelli di remunerazione del personale rispetto all'attività svolta. A tal fine, le banche dovranno adoperarsi per rendere effettiva l'applicazione e l'efficacia delle politiche di remunerazione neutrali adottate.

L'intervento appare in linea di continuità con le previsioni volte a garantire negli organi sociali delle banche un'adeguata presenza femminile, ponendosi l'ulteriore obiettivo di rafforzarne la portata, rendendo **effettiva**, non solo la presenza delle donne all'interno dei *board* delle banche, ma anche e soprattutto la garanzia di un trattamento retributivo non discriminatorio.

Occorrerà attendere la pubblicazione di un nuovo aggiornamento della Circolare 285 da parte della Banca d'Italia per verificare l'introduzione delle suindicate modifiche nelle disposizioni di vigilanza per le banche.

I servizi legali

Con 400 professionisti tra avvocati e fiscalisti, attivi in 12 uffici dislocati in tutta Italia, lo Studio Associato è in grado di offrire competenze e soluzioni 'su misura' per imprese di ogni dimensione. Elevata specializzazione, lavoro in team, capacità di mobilitare conoscenze e best practice su scala globale. Una gamma completa di servizi fiscali e legali che si combina con competenze specialistiche per i diversi settori produttivi.

Aree di competenza

Diritto bancario

- *Compliance* regolamentare
- Acquisizioni e cessioni di rami d'azienda
- Ristrutturazioni societarie nei settori regolamentati
- Operazioni di *joint venture*
- Assistenza nella acquisizione e nella gestione di portafogli NPL

Servizi finanziari

- Costituzione di intermediari
- Procedure di autorizzazione
- *Fit & proper*
- Esternalizzazioni
- Operazioni straordinarie

Diritto assicurativo

- *Compliance* regolamentare
- Accordi di distribuzione
- Assistenza pre-contrattuale
- *Corporate governance*
- Policy interne
- Servizi transfrontalieri

Diritto commerciale e societario

- *Corporate governance*
- Operazioni straordinarie
- Contrattualistica internazionale
- Negoziazioni
- Procedure di insolvenza
- Contenzioso

Studio Associato offre servizi legali integrati ad ampio raggio a clienti operanti in ogni settore commerciale.

Grazie alla dimensione internazionale del network KPMG, Studio Associato può garantire una consulenza completa e sempre aggiornata rispetto all'evoluzione del mercato e del contesto economico.





Contatti

Teresa Leone

Senior Manager

Regulatory, Financial Services

E: teresaleone@kpmg.it

T: +39 06 8096 3584

Uffici

Ancona

Via 1° Maggio, 150/A
60131

T: +39 071 2916378

Bologna

Via Innocenzo
Malvasia, 6 40131

T: +39 051 4392711

Firenze

Viale Niccolò
Machiavelli, 29 50125

T: +39 055 261961

Genova

Piazza della Vittoria,
15/12 16121

T: +39 010 5702225

Milano

Via Vittor Pisani, 31
20124

T: +39 02 676441

Napoli

Via Francesco
Caracciolo, 17 80122

T: +39 081 662617

Padova

Piazza Salvemini,
235131

T: +39 049 8239611

Perugia

Via Campo di Marte,
19 06124

T: +39 075 5734518

Pescara

Piazza Duca d'Aosta,
31 65121

T: +39 085 4210479

Roma

Via Curtatone, 3
00185

T: +39 06 909631

Torino

Corso Vittorio
Emanuele II, 48 10123

T: +39 011 883166

Verona

Via Leone Pancaldo,
68 37138

T: +39 045 8114111

Alcuni o tutti i servizi qui descritti potrebbero non essere consentiti per gli Audit Client di KPMG e per le entità agli stessi affiliate o correlate.



kpmg.com/it/socialmedia

Tutte le informazioni qui fornite sono di carattere generale e non intendono prendere in considerazione fatti riguardanti persone o entità particolari. Nonostante tutti i nostri sforzi, non siamo in grado di garantire che le informazioni qui fornite siano precise ed accurate al momento in cui vengono ricevute o che continueranno ad esserlo anche in futuro. Non è consigliabile agire sulla base delle informazioni qui fornite senza prima aver ottenuto un parere professionale ed aver accuratamente controllato tutti i fatti relativi ad una particolare situazione.

© 2021 Studio Associato - Consulenza legale e tributaria è un'associazione professionale di diritto italiano e fa parte del network KPMG di entità indipendenti affiliate a KPMG International Limited, società di diritto inglese. Tutti i diritti riservati.

Denominazione e logo KPMG sono marchi e segni distintivi utilizzati su licenza dalle entità indipendenti dell'organizzazione globale KPMG.