

## Schema di Documento informativo di sintesi relativo alla valutazione delle conoscenze e competenze del personale addetto ai servizi pertinenti e alla sua formazione

In conformità alle disposizioni previste dalla Direttiva 2014/65/UE (c.d. MiFID II) e dalla relativa normativa attuativa in relazione alla valutazione delle conoscenze e competenze del personale coinvolto nella prestazione dei servizi di consulenza in materia di investimenti o nella fornitura ai clienti di informazioni riguardanti strumenti finanziari, depositi strutturati, servizi di investimento o servizi accessori (di seguito “servizi pertinenti”), la BANCA DI CARAGLIO (di seguito la “Banca”) è tenuta ad assicurare che il proprio personale, in funzione della portata e del livello dei servizi pertinenti che vengono forniti, posseda i livelli di conoscenze e competenze necessari per adempiere ai propri obblighi.

Di seguito si riportano i criteri adottati dalla Banca al fine di verificare e valutare la conformità del proprio personale agli Orientamenti ESMA in materia.

### Valutazione delle conoscenze e competenze del personale

La Banca, anche al fine di pianificare le attività da porre in essere per conformarsi ai requisiti normativi, effettua e aggiorna nel tempo la mappatura del proprio personale. In particolare, la Banca rileva il possesso delle necessarie conoscenze e competenze del personale che presta i servizi pertinenti, verificando l'esistenza dei requisiti previsti dalla normativa in termini di “qualifica idonea” ed “esperienza adeguata”.

Sulla base della mappatura del personale, la Banca riconosce le necessarie conoscenze e competenze e la necessaria esperienza minima, secondo il seguente schema che attribuisce esperienza maggiore a qualifica inferiore e esperienza inferiore a qualifica maggiore:

#### PERSONALE CHE PRESTA IL SERVIZIO DI CONSULENZA

Qualifica	Esperienza <sup>2</sup>
a) Iscrizione (anche di diritto) all'albo di cui all'art. 31 del TUF ovvero superamento dell'esame previsto per tale iscrizione	1 anno di esperienza
b) Diploma di laurea (almeno triennale) in discipline: - Economiche - Giuridiche - Finanziarie (o titolo estero equipollente)	1 anno di esperienza
c) Diploma di laurea (almeno triennale) in discipline diverse da b) + master <i>post-lauream</i> in discipline: - Economiche - Giuridiche - Finanziarie (o titolo estero equipollente)	1 anno di esperienza
d) Diploma di laurea (almeno triennale) in discipline diverse da b)	2 anni di esperienza
e) Diploma di istruzione secondaria superiore (quinquennale)	4 anni di esperienza
f) Diploma di istruzione secondaria di primo grado	10 anni di esperienza

<sup>2</sup> L'esperienza professionale deve essere stata maturata in aree professionali attinenti alle materie individuate dal punto 18 degli Orientamenti ESMA. Nei casi d) ed e), il requisito dell'esperienza professionale è dimezzato qualora l'interessato attesti di avere acquisito, mediante una formazione professionale specifica, conoscenze teorico-pratiche nelle materie individuate al punto 18 degli Orientamenti ESMA.

Il requisito dell'esperienza professionale, nei casi d) ed e) è dimezzato qualora l'interessato sia sottoposto a formazione professionale specifica, con superamento di esame di idoneità.

La Banca verifica l'esistenza del requisito di esperienza facendo riferimento sia al dato di esperienza maturata al suo interno che all'eventuale esperienza maturata presso altri intermediari.

### **Supervisione del personale**

Il personale che non ha acquisito una qualifica idonea e/o un'esperienza adeguata ai fini della prestazione dei servizi pertinenti può fornire tali servizi unicamente sotto supervisione per un periodo massimo di quattro anni. Se entro il termine del periodo massimo di supervisione il personale non ottiene l'ulteriore qualifica richiesta per dimostrare il possesso delle conoscenze e competenze, non può prestare i servizi pertinenti.

La Banca assicura che il supervisore possieda le conoscenze e competenze richieste dagli Orientamenti ESMA e le abilità e risorse necessarie per espletare il compito di supervisore.

### **Revisione periodica delle conoscenze e competenze del personale**

La Banca conduce, con frequenza almeno annuale, una revisione delle esigenze di sviluppo e formazione del personale, nonché una valutazione dell'evoluzione del quadro normativo e adotta misure necessarie per ottemperare a tali requisiti.

A fronte della revisione effettuata, la Banca implementa un adeguato percorso di sviluppo professionale nel continuo per il personale addetto alla prestazione dei servizi pertinenti. In particolare, la Banca verifica, almeno annualmente, che il piano formativo del personale sia coerente con l'evoluzione del quadro normativo e con l'eventuale aggiornamento dell'offerta dei prodotti di investimento della Banca.

**BANCA DI CARAGLIO**