
**COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA OTTIMALE DEL
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

BANCA SANTA GIULIA SPA

04/03/2025

Sommario

GLOSSARIO E DEFINIZIONI	3
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	5
PREMESSA	7
1. IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	7
2. LA DIVERSITÀ NELLA COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI COLLEGIALI	10
3. LA DISCIPLINA SUI REQUISITI DEGLI ESPONENTI BANCARI	11
3.1 Ambito di applicazione.....	12
3.2 Requisiti di onorabilità (Art. 3).....	12
3.3 Criterio di correttezza e sua valutazione (artt. 4, 5 e 6)	13
3.4 Requisiti di professionalità (art. 7)	15
3.5 Criteri di competenza (art. 10)	16
3.6 Indipendenza di giudizio (art. 15)	19
3.7 Indipendenza e indipendenza di giudizio (artt. 13 e 15, DM 169/2020)	19
3.8 Rapporti di natura finanziaria, patrimoniale o professionale degli esponenti (art. 13, co. 1, lett.h, DM 169/2020)	20
3.9 Rapporti di natura finanziaria.	20
3.10 Rapporti di natura patrimoniale	21
3.11 Rapporti di natura professionale e commerciale	22
3.12 Valutazione dell'indipendenza di giudizio, presidi e azioni di rimedio	22
3.13 Requisiti di indipendenza di alcuni consiglieri di amministrazione (art. 13)	23
3.14 Valutazione dell' idoneità da parte degli organi competenti (art. 23) e comunicazioni alla Banca.....	24
d'Italia	24
3.15 Disponibilità di tempo e limiti al cumulo degli incarichi	26

GLOSSARIO E DEFINIZIONI

Acronimo/Termine	Spiegazione/Definizione
Banca	Si intende Banca Santa Giulia Spa
CdA o Consiglio	Si intende il Consiglio di Amministrazione di Banca di Santa Giulia S.p.A.
DG	Si intende il Direttore Generale
Amministratori	Si intendono i Consiglieri di Amministrazione
CS o Collegio	Si intende il Collegio Sindacale della Banca di Santa Giulia S.p.A.
CE	Si intende il Comitato Esecutivo
Organo competente	Si intende l'organo Organo del quale l'Esponente è componente Si intende per la valutazione dei Consiglieri il Consiglio di Amministrazione, per la valutazione dei Sindaci il Collegio Sindacale
Esponenti	In questo documento si intendono i componenti del Consiglio di Amministrazione di Banca di Santa Giulia S.p.A.
Autorità di Vigilanza	Si intende - in questo documento - la Banca d'Italia
Fit & Proper	Si intende il Processo di valutazione di idoneità degli esponenti
Organi Sociali	Si intendono gli Organi Collegiali, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di Banca di Santa Giulia S.p.A.
Time commitment	Si intende la disponibilità di tempo e di risorse da dedicare allo svolgimento dell'incarico
Diversity	Si intende "Diversità" e "Inclusione". Per Banca Santa Giulia "diversità" significa comprendere, riconoscere e valorizzare le differenze, siano esse visibili (ad esempio genere, età) o non visibili (valori, preferenze, formazione, etc.); "inclusione" significa l'impegno ad attrarre e sviluppare il talento, a prescindere da ogni elemento di diversità, incoraggiando chiunque faccia parte dell'Organo a raggiungere il massimo potenziale
Independence of mind	Si intende l'"Indipendenza di giudizio" intesa come assenza di potenziali conflitti di interesse
Componenti esecutivi	Si intendono i) i consiglieri che sono membri del comitato esecutivo, o sono destinatari di deleghe o svolgono, anche di mero fatto, funzioni attinenti alla gestione dell'impresa; ii) i consiglieri che rivestono incarichi direttivi nella banca, cioè hanno l'incarico di sovrintendere ad aree determinate della gestione aziendale, assicurando l'assidua presenza in azienda, acquisendo informazioni dalle relative strutture operative, partecipando a comitati manageriali e riferendo all'organo collegiale sull'attività svolta

Amministratori Indipendenti	La Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013, Parte I, Tit. IV, Cap. 1, Sez. IV, par. 1 prevede che <i>"nell'organo che svolge la funzione di supervisione strategica, devono essere nominati soggetti indipendenti che vigilino con autonomia di giudizio sulla gestione sociale, contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse della società e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione"</i> . Si intendono per tali gli Amministratori in possesso del requisito di indipendenza come disciplinato dall'art. 13 del Decreto MEF 169/2020
Organo con funzione di gestione	Si intende l'organo aziendale o i componenti di esso ai quali spettano o sono delegati compiti di gestione, ossia l'attuazione degli indirizzi deliberati nell'esercizio della funzione di supervisione strategica. Per Banca Santa Giulia l'Organo con funzione di gestione corrisponde al Consiglio di Amministrazione
Organo con funzione di supervisione strategica	Si intende l'organo nel quale si concentrano le funzioni di indirizzo e/o di supervisione della gestione sociale (ad esempio, mediante esame e delibera in ordine ai piani industriali o finanziari ovvero alle operazioni strategiche della società). Nelle banche di minori dimensioni e limitata complessità operativa, come Banca Santa Giulia S.p.A., la distinzione di ruoli dei componenti dell'organo in cui siano incardinate entrambe le funzioni di gestione e di supervisione strategica può non sussistere, considerato anche il contributo fornito in tali realtà dal Direttore Generale nell'esercizio dei compiti di gestione.
Organo di Controllo	Si intende il Collegio Sindacale di Banca Santa Giulia S.p.A.
Organi collegiali	Si intendono il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di Banca Santa Giulia S.p.A.
Codice Etico	Codice Etico/Comportamentale di Banca Santa Giulia S.p.A.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Normativa Esterna	
CRD	Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 e successive modifiche e integrazioni sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento.
Decreto MEF	Decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze del 23 novembre 2020, n. 169, (GU Serie Generale n.310 del 15-12-2020), entrata in vigore del provvedimento 30/12/2020, recante il " <i>Regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento e dei sistemi di garanzia dei depositanti</i> ".
Disposizioni di Vigilanza	<p>Disposizioni di vigilanza per le banche contenute nella Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, e s.m.i. - 35° aggiornamento - Governo societario. (G.U. Serie Generale n.168 del 15-07-2021). Entrata in vigore 31/07/2021.</p> <p>Provvedimento Banca d'Italia del 4 maggio 2021 (pubblicato in G.U. n. 149 del 24 giugno 2021) "Disposizioni di vigilanza in materia di procedura di valutazione dell'idoneità degli esponenti di banche, intermediari finanziari, istituti di moneta elettronica, istituti di pagamento e sistemi di garanzia dei depositanti", emanate in linea con i requisiti e i criteri di idoneità stabiliti dal Decreto del MEF del 23 novembre 2020, n. 169.</p> <p>Orientamenti della Banca d'Italia sulla composizione e sul funzionamento dei consigli di amministrazione delle LSI del 29 novembre 2022</p> <p>Orientamenti in materia di valutazione dei requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali del 13 novembre 2023</p>
Linee Guida EBA/ESMA	EBA/ESMA, <i>Joint Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders</i> , Orientamenti sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave (EBA/GL/2017/12). Adottati ai sensi dell'articolo 91(12) CRD e dell'articolo 9 della direttiva MiFID

TUB	Decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385 e s.m.i. recante il testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia. In particolare: – l'articolo 26, che disciplina i requisiti di idoneità degli esponenti aziendali; – l'articolo 51, concernente la vigilanza informativa sulle banche; – art. 56, che dispone come la Banca d'Italia accerti che le disposizioni degli statuti delle banche non contrastino con i principi di sana e prudente gestione.
TUF	Decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e s.m.i. recante il testo unico della finanza
Regolamenti UE	Regolamento (UE) n. 1024/2013 del 15 ottobre 2013, che attribuisce alla Banca centrale europea compiti specifici in merito alle politiche in materia di vigilanza prudenziale degli enti creditizi; Regolamento (UE) n. 468/2014 della Banca Centrale Europea, del 16 aprile 2014 (regolamento sull'MVU), che istituisce il quadro di cooperazione nell'ambito del Meccanismo di vigilanza unico tra la Banca centrale europea e le autorità nazionali competenti e con le autorità nazionali designate;
Orientamenti EBA	Orientamenti dell'Autorità bancaria europea, "Orientamenti ABE sulla governance interna", adottati ai sensi dell'articolo 74 della CRD
Guida BCE	La guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità della BCE. "Guide to fit and proper assessments", dicembre 2021

Normativa Interna

Statuto	Statuto Sociale di Banca Santa Giulia S.p.A.
Regolamento CdA	Regolamento sul Funzionamento del Consiglio di Amministrazione di Banca Santa Giulia S.p.A.
Regolamento Autovalutazione	Regolamento del Processo di Autovalutazione degli Organi aziendali di Banca Santa Giulia Spa
Politiche di remunerazione e Incentivazione	Policy in materia di politiche di remunerazione ed incentivazione di Banca Santa Giulia Spa
Regolamento operazioni con Parti	Politiche in materia di attività di rischio e conflitti di interesse nei confronti dei soggetti collegati

PREMESSA

L' idoneità degli esponenti aziendali e degli organi di amministrazione e controllo costituisce un presidio fondamentale per assicurare un governo societario improntato a criteri di sana e prudente gestione.

La responsabilità di individuare esponenti idonei e assicurare un'adeguata composizione quali-quantitativa dell'organo di amministrazione fa capo all'intermediario; tenuto a garantire che i requisiti e i criteri siano rispettati non solo al momento della nomina dell'esponente, ma per tutta la durata dell'incarico.

Il Testo Unico Bancario prevede che i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo presso gli intermediari devono essere idonei allo svolgimento dell'incarico. A tal fine, gli esponenti devono possedere requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza, soddisfare criteri di competenza e correttezza, dedicare il tempo necessario all'efficace espletamento dell'incarico, in modo da garantire la sana e prudente gestione. L'individuazione dei requisiti, dei criteri, dei limiti al cumulo degli incarichi e delle cause che comportano la sospensione temporanea dalla carica è demandata dal TUB ad un decreto del Ministro dell'economia e delle finanze (Decreto MEF n. 169/2020).

Sotto il profilo qualitativo, il corretto assolvimento delle funzioni richiede che negli organi con funzioni di supervisione strategica, di gestione e di controllo siano presenti soggetti:

- pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere (funzione di supervisione, di gestione o di controllo; funzioni esecutive e non; componenti indipendenti, ecc.);
- dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire, anche in eventuali comitati interni all'organo, e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della banca;
- con competenze diffuse tra tutti i componenti e opportunamente diversificate, in modo da consentire che ciascuno dei componenti, sia all'interno dei comitati di cui sia parte, che nelle decisioni collegiali, possa effettivamente contribuire, tra l'altro, a individuare e perseguire idonee strategie e ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della banca;
- che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico, fermo il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi;
- che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della banca, indipendentemente dalla compagine societaria che li ha votati o dalla lista da cui sono tratti; essi operano con autonomia di giudizio.

La presente Relazione espone, pertanto, i requisiti dei componenti il Consiglio di Amministrazione (di seguito anche "CdA") in conformità al nuovo quadro normativo, regolamentare e di vigilanza che disciplina i requisiti di idoneità degli esponenti bancari a seguito dell'attuazione dell'art. 26 Testo Unico Bancario da parte del Decreto MEF n. 169/2020, della Circolare della Banca d'Italia 285/2013, e delle Disposizioni emanate dall'Autorità di Vigilanza sulla Procedura di valutazione dei requisiti di idoneità degli esponenti bancari.

1. IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Al Consiglio di Amministrazione spettano i poteri previsti dallo Statuto, dal codice civile, dalle altre disposizioni di legge e regolamentari e dalle Disposizioni di Vigilanza tempo per tempo vigenti.

Nella sua qualità di organo con funzione di supervisione strategica, il Consiglio di Amministrazione svolge funzioni di indirizzo di carattere strategico della Banca e di supervisione della gestione sociale e verifica nel continuo l'attuazione di tali indirizzi e la valutazione del generale andamento della gestione, tenendo in considerazione, in particolare, le informazioni ricevute dagli organi delegati e confrontando con cadenza periodica i risultati conseguiti con quelli programmati.

Il Consiglio di Amministrazione, nella sua qualità di organo con funzione di gestione, può svolgere anche compiti di gestione corrente nelle materie o per attività di sua competenza esclusiva o che non siano delegate al Comitato Esecutivo, se nominato, o al Direttore Generale. Al fine di assicurare la chiarezza delle attribuzioni ed evitare sovrapposizioni di poteri, la Banca adotta una regolamentazione interna che disciplina nel dettaglio le competenze degli organi e delle funzioni aziendali e flussi informativi fra gli organi e le funzioni aziendali.

Il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i poteri per l'ordinaria e straordinaria gestione della Banca, tranne quelli riservati dalla legge o dallo Statuto all'Assemblea dei soci. Oltre alle attribuzioni non delegabili a norma dell'art. 2381 c.c., sono riservate all'esclusiva competenza del Consiglio, e non possono essere oggetto di delega, le decisioni concernenti le tematiche maggiormente rilevanti attualmente individuate dallo Statuto e dalle disposizioni di vigilanza per le banche, impartite dalla Banca d'Italia con la Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti.

I Consiglieri ritengono che la composizione quali-quantitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione di Banca Santa Giulia SpA sia di nove membri eletti dall'Assemblea (lo Statuto prevede un minimo di sette membri e un massimo di undici membri), tra coloro, soci e non soci, che sono in possesso dei requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza e soddisfano i criteri di competenza, correttezza e disponibilità di tempo previsti dalla normativa, anche regolamentare, pro tempore vigente e applicabile, e disciplinati nei paragrafi successivi.

Si stabilisce una **soglia di attenzione dell'età media dei consiglieri a 72 anni**, oltre la quale i membri del Consiglio di Amministrazione devono effettuare le opportune valutazioni al fine di ricondurre l'età media sotto la soglia di attenzione entro il prossimo rinnovo dell'Organo, ovvero motivino le ragioni per cui si ritiene che la media dell'età raggiunta, in supero rispetto alla soglia di attenzione definita, consenta di rappresentare comunque un'adeguata diversificazione in termini d'età.

Il Consiglio di Amministrazione condivide la buona prassi di prevedere un limite al numero di mandati che possono essere ricoperti, tenuto conto, da un lato, dell'esigenza di favorire il ricambio del management e l'ingresso di nuove competenze e professionalità e, dall'altro, della necessità di raggiungere nella composizione collettiva del board un adeguato livello di esperienza e conoscenza della Banca.

I Consiglieri restano in carica tre esercizi e sono rieleggibili per un massimo di quattro mandati salva la possibilità di prorogare per un ulteriore mandato tale limite per gli amministratori che, alla scadenza del quarto mandato, rivestono la carica di Presidente o di Vicepresidente del CdA.

Il limite al numero di mandati si applica per tutti quegli amministratori non aderenti al Patto di Sindacato, salvo che gli Esponenti espressione del Patto di Sindacato non superino il 50% dei membri del Consiglio. Laddove gli Esponenti espressione del Patto di Sindacato rappresentassero oltre il 50% dei membri del Consiglio il limite al numero di mandati si estenderebbe a tutti i

componenti del Consiglio anche se appartenenti al Patto di Sindacato.

Tale Patto è regolato da specifici limiti alle Disposizioni, prevedendo che le decisioni nell'ambito del Sindacato siano assunte con la maggioranza dei voti, assicurando decisioni collegiali nell'ambito degli indirizzi strategici della Banca. Lo scopo costitutivo del Patto che prevede, tra l'altro, il sostegno del territorio basato su principi etici tramite, in particolare, il supporto alle piccole e medie imprese, non può prescindere dall'assumere decisioni e giudizi ragionevoli, oggettivi e indipendenti nell'esercizio delle funzioni e responsabilità dei soci aderenti.

Tenuto conto delle dimensioni e della complessità organizzativa ed operativa della Banca, nonché del periodo trascorso rispetto alla concessione della licenza all'attività bancaria risalente al 2008, come comunicato alla Banca d'Italia, il CdA ritiene che la permanenza in carica dei Consiglieri nel triennio 2022 - 2023 e 2024 (e quindi fino all'approvazione del bilancio chiuso al 31.12.2024), ove anche continuativa dalla data di concessione della licenza, possa fino ad oggi aver favorito la conoscenza delle caratteristiche della Banca da parte dei Consiglieri più che inficiarne l'indipendenza di giudizio.

In considerazione di quanto sopra, **il limite al numero di mandati si applica** secondo le regole già menzionate **a partire dal 2025, senza tenere conto dei mandati precedentemente assunti dagli Esponenti.**

Almeno tre Consiglieri di Amministrazione devono essere non esecutivi¹ secondo quanto previsto dalle disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia.

I componenti non esecutivi sono compartecipi delle decisioni assunte dall'intero Consiglio e chiamati a svolgere un'importante funzione dialettica e di monitoraggio sulle scelte compiute dagli esponenti esecutivi. L'autorevolezza e la professionalità dei consiglieri non esecutivi devono essere adeguate all'efficace esercizio di queste funzioni, determinanti per la sana e prudente gestione della banca: è quindi fondamentale che anche la compagine dei consiglieri non esecutivi posseda ed esprima adeguata conoscenza del business bancario, delle dinamiche del sistema economico-finanziario, della regolamentazione bancaria e finanziaria e, soprattutto, delle metodologie di gestione e controllo dei rischi. Si tratta di conoscenze essenziali per l'efficace svolgimento dei compiti loro richiesti. La presenza di un numero adeguato di componenti non esecutivi con ruoli e compiti ben definiti, che svolgano efficacemente la funzione di contrappeso nei confronti degli esecutivi e del management della banca, favorisce la dialettica interna all'organo di appartenenza.

Almeno due Consiglieri (non esecutivi) devono essere in possesso del requisito di indipendenza². Gli Amministratori Indipendenti devono rappresentare almeno un quarto dei membri dell'Organo di Supervisione Strategica.

Tutte le liste presentate, composte da un numero di candidati superiore a due, devono contenere almeno un quarto dei soggetti indipendenti determinati secondo i criteri previsti dalla normativa e regolamentazione applicabile tempo per tempo.

Qualora tale rapporto non sia un numero intero, si approssima all'intero inferiore se il primo decimale è pari o inferiore a 5; diversamente si approssima all'intero superiore.

I Consiglieri Indipendenti devono possedere professionalità e autorevolezza tali da assicurare un elevato livello di

¹ Per la definizione di amministratore esecutivo si veda la voce di glossario.

² Per il requisito di indipendenza si veda la voce di glossario e il paragrafo dedicato (4.13)

dialettica interna all'organo di appartenenza e da apportare un contributo di rilievo alla formazione della volontà del medesimo.

Nella composizione del Consiglio deve altresì essere assicurato l'equilibrio tra i generi³ secondo la normativa almeno nella misura minima richiesta dalle disposizioni di legge, regolamentari e di vigilanza pro tempore vigenti.

Hanno diritto a presentare le liste soltanto gli azionisti che da soli o insieme ad altri azionisti rappresentino almeno il 15% del capitale sociale.

Le liste devono essere sottoscritte dai soci che le hanno presentate. Esse devono essere depositate presso la sede legale almeno 10 (dieci) giorni prima di quello fissato per l'assemblea in prima convocazione.

Ogni socio ed i soggetti appartenenti ad uno stesso gruppo non possono presentare o concorrere a presentare, neppure per interposta persona o società fiduciaria, più di una lista e ogni candidato può presentarsi in una sola lista a pena di ineleggibilità.

Ogni lista deve contenere un numero di candidati non superiore a quello dei componenti dell'organo amministrativo per il quale devono essere nominati.

La lista di candidati presentata dai Soci a ciò legittimati deve essere elaborata in modo da assicurare che nella composizione del Consiglio risultante dall'esito del voto siano rispettati la presenza di amministratori indipendenti e l'equilibrio tra i generi almeno nella misura minima richiesta dalle disposizioni di legge, regolamentari e di vigilanza pro tempore vigenti.

Con specifico riguardo ai criteri di formazione delle liste si rimanda allo Statuto.

2. LA DIVERSITÀ NELLA COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI COLLEGIALI

Il quadro normativo, regolamentare e di vigilanza applicabile alla Banca, attribuisce particolare rilievo al tema della diversità, in quanto la compresenza negli Organi, di esponenti con profili differenti (cd. diversity) è un aspetto essenziale per assicurare il buon funzionamento dei meccanismi di governo societario della Banca.

L'eterogeneità nella composizione degli Organi Collegiali, in termini di genere, età, provenienza geografica e percorsi formativi e professionali permette di beneficiare di un più ricco bagaglio di informazioni, esperienze e valori e, quindi, di migliori processi decisionali ed efficienza nella gestione operativa.

Con particolare riguardo alla diversità di genere, la Banca garantisce il rispetto dei principi di diversità almeno nella misura minima richiesta dalle disposizioni di legge, regolamentari e di vigilanza pro tempore vigenti.

Il Consiglio di Amministrazione definisce nella Politica sulle Diversità, i principi, gli obiettivi e gli impegni che la Banca intende assumere per promuovere la diversità, assicurare l'equità e favorire l'inclusione sia all'interno degli Organi sociali e della struttura organizzativa, sia all'esterno, sostenendo la crescita di una società inclusiva. Tra

³ Disposizioni transitorie e finali 35.mo aggiornamento Circolare 285/2013. Per le banche di minori dimensioni o complessità operativa, l'adeguamento alla quota di genere è assicurato nella misura di almeno il 20% dei componenti dell'organo non oltre il primo rinnovo integrale dell'organo, effettuato dopo il 1° gennaio 2022, e comunque entro il 30 giugno 2024; per i rinnovi successivi, e comunque non oltre il 30 giugno 2027, anche a queste banche si applica la quota del 33%.

i principi cardine: impegno a promuovere la diversità, l'equità e l'inclusione in ogni aspetto dell'attività aziendale per il perseguimento di obiettivi strategici; implementazione di politiche e pratiche di selezione, formazione, sviluppo e promozione che favoriscano la diversità e l'inclusione; promozione di una cultura aziendale inclusiva, che valorizzi la diversità e l'inclusione come fonte di vantaggio competitivo.

La diversity permette, infatti, che nelle discussioni siano riportate differenti opinioni e punti di vista, così da promuovere l'adozione di decisioni più partecipative, consapevoli e ponderate, garantire un adeguato monitoraggio da parte dell'Organo di supervisione Strategica e dell'Organo di Controllo sul management, e favorire l'efficace perseguimento delle strategie aziendali.

Inoltre, la diversità di competenze e di opinioni dei componenti gli Organi favorisce una buona comprensione dell'organizzazione e delle attività della Banca.

Consente, inoltre, ai componenti il CDA di sottoporre a verifica in modo costruttivo le decisioni del management e di essere più aperti alle idee innovative, contrastando così l'omologazione delle opinioni dei componenti, c.d. "group-thinking", mitigando, pertanto, il rischio di comportamenti di mero allineamento a posizioni prevalenti, interne o esterne alla banca.

L'art. 11 del Decreto n. 169/2020 del MEF dispone che la composizione degli organi di amministrazione e controllo deve essere adeguatamente diversificato in modo da:

- alimentare il confronto e la dialettica interna agli organi;
- favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione di decisioni;
- supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione delle attività e dei rischi, controllo sull'operato dell'alta dirigenza;
- tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione.

La diversità può indurre ad un grado di coinvolgimento più intenso di ciascun componente su materie o decisioni più affini alle proprie caratteristiche.

Ai fini di cui sopra è presa in considerazione la presenza negli organi di amministrazione di esponenti diversificati in termini di età, genere, durata di permanenza nell'incarico e le cui competenze, collettivamente considerate siano idonee a realizzare gli obiettivi di cui ai precedenti alinea. La composizione degli Organi, per numero e professionalità, deve assicurare l'efficace assolvimento dei compiti e deve essere calibrata in funzione delle caratteristiche operative e dimensionali della Banca.

3. LA DISCIPLINA SUI REQUISITI DEGLI ESPONENTI BANCARI

Il DM 23 novembre 2020 n. 169 delinea una completa e significativa riforma della disciplina con l'introduzione di una differenziazione tra Requisiti (di onorabilità e professionalità) - caratterizzati, come già nella normativa previgente, da elementi di oggettività e tassatività – e Criteri (di competenza e correttezza) - connotati da un margine di discrezionalità più ampio e quindi in grado di cogliere in modo sostanziale la qualità degli esponenti. Oltre ai suddetti criteri di correttezza e competenza la disciplina contempla profili di valutazione quali l'indipendenza di giudizio, l'adeguata composizione collettiva degli organi, la disponibilità di tempo e, per le banche di maggiori dimensioni, i limiti al cumulo degli incarichi.

La disciplina italiana viene così allineata ai più elevati standard europei e si va ad integrare alle disposizioni previste nell'ambito del Meccanismo di Vigilanza Unico. Il Decreto ha quindi lo scopo di condurre all'allineamento della disciplina interna alle Linee guida sulla valutazione dell'idoneità degli esponenti aziendali dei soggetti che rientrano nell'ambito di applicazione della CRD IV, elaborate dall'EBA e dall'ESMA e alla Guida alla verifica dei requisiti di idoneità degli esponenti delle banche pubblicata dalla Banca Centrale Europea.

Il DM colma anche diverse lacune dell'attuale quadro normativo individuando:

- i requisiti di onorabilità omogenei per tutti gli esponenti,
- i requisiti di professionalità e indipendenza, graduati secondo principi di proporzionalità;
- i criteri di competenza, coerenti con la carica da ricoprire e con le caratteristiche della banca, e di adeguata composizione dell'organo;
- i criteri di correttezza, con riguardo, tra l'altro, alle relazioni d'affari dell'esponente, alle condotte tenute nei confronti delle Autorità di Vigilanza e alle sanzioni o misure correttive da queste irrogate, a provvedimenti restrittivi inerenti ad attività professionali svolte, nonché a ogni altro elemento suscettibile di incidere sulla correttezza dell'esponente;
- i limiti al cumulo di incarichi per gli esponenti delle banche di maggiori dimensioni o complessità operativa, graduati, quindi, secondo principi di proporzionalità e tenendo conto delle dimensioni dell'intermediario;
- le cause che comportano la sospensione temporanea dalla carica e la sua durata.

3.1 Ambito di applicazione

Il DM si applica - tra gli altri - agli esponenti di banche e società capogruppo di gruppi bancari. Come precisato nell'art. 1, comma 1 lett. e), per "esponenti" si intendono i soggetti che ricoprono un incarico come definito nella lettera h) del DM, cioè un incarico: "i) presso il consiglio di amministrazione, ii) presso il collegio sindacale, iii) di direttore generale comunque denominato.

Il DM in commento - che sostituisce il Decreto ministeriale 18 marzo 1998, n. 161 - è entrato in vigore il 30 dicembre 2020 e si applica alle nomine e ai rinnovi successivi a tale data.

È considerata nuova nomina il primo rinnovo successivo alla data di entrata in vigore.

3.2 Requisiti di onorabilità (Art. 3)

Tutti gli esponenti devono possedere il requisito di onorabilità.

Non possono essere ricoperti incarichi da coloro che:

- a) si trovano in stato di interdizione legale ovvero in un'altra delle situazioni previste dall'articolo 2382 del codice civile⁴;
- b) sono stati condannati con sentenza definitiva, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - 1) a pena detentiva per un reato previsto dalle disposizioni in materia societaria e fallimentare, bancaria, finanziaria, assicurativa, di servizi di pagamento, antiriciclaggio, di intermediari abilitati all'esercizio dei

⁴ Non può essere nominato amministratore, e se nominato decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici [28, 29 c.p.] o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi [2380 bis; 32 c.p.]

servizi di investimento e delle gestioni collettive del risparmio, di mercati e gestione accentrata di strumenti finanziari, di appello al pubblico risparmio, di emittenti nonché per uno dei delitti di terrorismo previsti dagli articoli 270-bis, 270-ter, 270-quater, 270-quater.1, 270-quinquies, 270-quinquies.1, 270-quinquies.2, 270-sexies, per uno dei reati associativi anche di stampo mafioso previsti dagli artt. 416, 416-bis, 416-ter, 418, e per il reato di truffa ai sensi dell'art. 640 del codice penale;

2) alla reclusione, per un tempo non inferiore a un anno, per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, in materia tributaria;

3) alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;

- c) siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del D. Lgs. n. 159/2011, e successive modificazioni ed integrazioni⁵;
- d) all'atto dell'assunzione dell'incarico, si trovino in stato di interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese ovvero di interdizione temporanea o permanente dallo svolgimento di funzioni di amministrazione, direzione e controllo ai sensi dell'art. 144-ter, comma 3, del TUB e dell'art. 190-bis, commi 3 e 3-bis, del TUF, o in una delle situazioni di cui all'art. 187-quater del TUF ("Sanzioni amministrative accessorie").

Non possono essere ricoperti incarichi da coloro ai quali sia stata applicata con sentenza definitiva su richiesta delle parti ovvero a seguito di giudizio abbreviato una delle pene previste:

- a) dalla precedente lett. b) n. 1 salvo il caso dell'estinzione del reato ai sensi dell'art. 445, c. 2, del cpc;
- b) dalla precedente lett. b) n. 2) e n. 3), nella durata in essi specificata, salvo il caso dell'estinzione del reato ai sensi dell'art. 445, c. 2, del cpc.

3.3 Criterio di correttezza e sua valutazione (artt. 4, 5 e 6)

Il criterio della correttezza, introdotto nel nostro ordinamento a seguito del recepimento della CRD IV, è relativo "alle condotte personali e professionali pregresse" dell'esponente.

L'art. 4 del DM, in particolare, prevede che "gli esponenti soddisfano criteri di correttezza" e prende in considerazione, a questi fini:

- a) le condanne penali irrogate con sentenze anche non definitive, patteggiamenti, giudizi abbreviati emisure cautelari personali relative agli stessi reati rilevanti in tema di onorabilità, cui si aggiungono i reati di usura e tributari;
- b) le condanne penali irrogate con sentenze anche non definitive, sentenze anche non definitive che applicano la pena su richiesta delle parti ovvero a seguito di giudizio abbreviato, decreti penali di condanna, ancorché non divenuti irrevocabili, e misure cautelari personali relative a delitti diversi da quelli di cui alla lettera a); applicazione, anche in via provvisoria, di una delle misure di prevenzione disposte

⁵ Con riferimento alla casistica indicata nelle precedenti lettere b) e c) e nei casi di "patteggiamento" o di giudizio abbreviato sono fatti salvi gli effetti della riabilitazione e della revoca della sentenza per abolizione del reato ai sensi dell'art. 673, comma 1, del codice di procedura penale.

dall'autorità giudiziaria ai sensi del D. Lgs. n. 159/2011;

- c) sentenze definitive di condanna al risarcimento dei danni per atti compiuti nello svolgimento di incarichi in soggetti operanti nei settori bancario, finanziario, dei mercati e dei valori mobiliari, assicurativo e dei servizi di pagamento; sentenze definitive di condanna al risarcimento dei danni per responsabilità amministrativo-contabile;
- d) sanzioni amministrative irrogate all'esponente per violazioni della normativa in materia societaria, bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa, antiriciclaggio e delle norme in materia di mercati e di strumenti di pagamento;
- e) provvedimenti di decadenza o cautelari disposti dalle autorità di vigilanza o su istanza delle stesse; provvedimenti di rimozione disposti ai sensi degli artt. 53-bis, comma 1, lettera e), 67-ter, comma 1, lettera e), 108, comma 3, lettera d-bis), 114-quinquies, comma 3, lettera d-bis), 114-quaterdecies, comma 3, lettera d-bis), del TUB, e degli art. 7, comma 2-bis, e 12, comma 5-ter, del TUF;
- f) svolgimento di incarichi in soggetti operanti nei settori bancario, finanziario, dei mercati e dei valori mobiliari, assicurativo e dei servizi di pagamento cui sia stata irrogata una sanzione amministrativa, ovvero una sanzione ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001; in tale ipotesi la sanzione irrogata è presa in considerazione solo se sussistono elementi oggettivi idonei a comprovare il contributo individuale e specifico fornito dal soggetto nella commissione dei fatti sanzionati. In ogni caso, non sono prese in considerazione le sanzioni di importo pari al minimo edittale (cfr. art. 5, comma 3);
- g) svolgimento di incarichi in imprese che siano state sottoposte ad amministrazione straordinaria, procedure di risoluzione, fallimento o liquidazione coatta amministrativa, rimozione collettiva dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, revoca dell'autorizzazione ai sensi dell'art. 113-ter del TUB, cancellazione ai sensi dell'art. 112-bis, comma 4, lett. b), del TUB o a procedure equiparate. Queste ipotesi rilevano solo se sussistono elementi oggettivi idonei a comprovare il contributo individuale e specifico fornito dal soggetto ai fatti che hanno determinato la crisi dell'impresa, tenendo conto, tra l'altro, della durata del periodo di svolgimento delle funzioni dell'interessato presso l'impresa stessa e del lasso di tempo intercorso tra lo svolgimento delle funzioni e l'adozione dei provvedimenti (cfr. art. 5 comma 4);
- h) sospensione o radiazione da albi, cancellazione (adottata a titolo di provvedimento disciplinare) da elenchi e ordini professionali irrogate dalle autorità competenti sui medesimi ordini professionali; misure di revoca per giusta causa dagli incarichi assunti in organi di direzione, amministrazione e controllo; misure analoghe adottate da organismi incaricati dalla legge della gestione di albi ed elenchi;
- i) valutazione negativa da parte di un'autorità amministrativa in merito all'idoneità dell'esponente nell'ambito di procedimenti di autorizzazione previsti dalle disposizioni in materia societaria, bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e di servizi di pagamento;
- l) indagini e procedimenti penali in corso relativi ai reati di cui alle precedenti lettere a) e b);
- m) informazioni negative sull'esponente contenute nella Centrale dei Rischi di cui all'art. 53 TUB; per informazioni negative si intendono quelle, relative all'esponente anche quando non agisce in qualità di consumatore, rilevanti ai fini dell'assolvimento degli obblighi di cui all'art. 125, comma 3, del medesimo

TUB⁶.

Il verificarsi di una o più delle circostanze indicate nelle precedenti lettere non determina automaticamente la inidoneità dell'esponente, ma spetta al Consiglio di Amministrazione valutare se, pur in presenza di tali situazioni, è preservata la sana e prudente gestione, la reputazione della Banca e la salvaguardia della fiducia del pubblico. La valutazione è condotta in base a parametri indicati nello stesso DM (cfr. art. 5 comma 2), tra cui l'oggettiva gravità dei fatti commessi o contestati, la fase e il grado del procedimento penale, il livello di cooperazione con l'autorità di vigilanza, la pertinenza e connessione delle condotte ai settori bancario e finanziario, il lasso di tempo intercorso tra i fatti e la delibera di nomina. **A tale ultimo riguardo, "di regola" si tiene conto dei fatti accaduti o delle condotte tenute non più di dieci anni prima della nomina; nel caso in cui il fatto o la condotta rilevante siano avvenuti più di dieci anni prima, essi vanno tenuti in considerazione solo se particolarmente gravio, in ogni caso, vi siano ragioni particolarmente qualificate per le quali la sana e prudente gestione della banca potrebbe venirne inficiata.**

Ai fini della valutazione di eventuali circostanze connesse a vicende oggetto di indagine, allo stadio del procedimento il Consiglio di Amministrazione potrà acquisire eventuali pareri dai consulenti legali degli esponenti, se disponibili e d'accordo, per una migliore comprensione delle circostanze oggetto di scrutinio.

Il criterio di correttezza non è soddisfatto quando una o più delle situazioni indicate nell'art. 4 delineano un quadro "grave, preciso e concordante" su condotte che si pongono in contrasto con la sana e prudente gestione, la salvaguardia della reputazione della banca e della fiducia del pubblico.

Pertanto, nei casi di condanna penale con sentenza anche non definitiva (nelle diverse ipotesi indicate dall'art. 4, comma 2) che disponga l'applicazione di una pena detentiva o di una misura cautelare personale o l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione ex D. Lgs. 159/2011 è prevista (art. 6, comma 1) la sospensione dell'incarico, che va dichiarata "senza indugio" dal Consiglio di Amministrazione, che ne dà tempestiva informazione alla Banca d'Italia.

La sospensione ha una durata massima di 30 giorni (20 gg. per il Direttore Generale) dalla data della delibera. Prima della scadenza di tali termini, e in ogni caso tempestivamente per il Direttore Generale, il Consiglio di Amministrazione provvede a effettuare la valutazione della correttezza ai sensi dell'art. 5 e a dichiarare la decadenza ai sensi dell'art. 23 del DM, oppure a reintegrare il soggetto sospeso⁷. L'Organo provvede a fornire all'Assemblea - alla prima occasione utile - informazioni "analitiche e motivate" sulla propria decisione.

3.4 Requisiti di professionalità (art. 7)

Il DM disciplina i requisiti di professionalità che devono essere posseduti dagli Amministratori, distinti per esponenti con incarichi esecutivi, non esecutivi, Presidente del Consiglio di Amministrazione, Direttore Generale, componenti

⁶ Art. 125 comma 3 TUB I finanziatori informano preventivamente il consumatore la prima volta che segnalano a una banca dati le informazioni negative previste dalla relativa disciplina. L'informativa è resa unitamente all'invio di solleciti, altre comunicazioni, o in via autonoma.

⁷ Se la causa di sospensione è l'applicazione di una misura cautelare personale o l'applicazione provvisoria di una misura di prevenzione, l'esponente non può essere reintegrato fino al termine della misura, fatta salva l'applicabilità dell'art. 23, comma 7.

del Collegio Sindacale e Presidente dello stesso.

Per gli Amministratori esecutivi⁸ il requisito è integrato con l'esercizio, per almeno tre anni e anche alternativamente, di attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo o di attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi presso società quotate o aventi una dimensione e complessità maggiore o assimilabile (in termini di fatturato, natura e complessità dell'organizzazione o dell'attività svolta) a quella della banca.

Gli Amministratori non esecutivi sono scelti tra persone che soddisfano i requisiti sopra indicati o che abbiano esercitato, sempre per almeno tre anni, anche alternativamente, e in via rilevante, attività professionali in materie creditizie, finanziarie, mobiliari, assicurative o comunque funzionali all'attività della banca, con adeguati livelli di complessità. L'attività può consistere anche nell'insegnamento universitario in materie giuridiche o economiche o in altre materie funzionali all'attività di settore o nell'esercizio di funzioni direttive presso enti pubblici o PA aventi attinenza col settore creditizio-finanziario, di dimensioni e complessità comparabili con la banca.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione (esponente non esecutivo) deve aver maturato un'esperienza di almeno due anni in più rispetto alle casistiche precedentemente indicate.

Il Direttore Generale deve essere scelto tra persone in possesso di una specifica esperienza in materia creditizia, finanziaria, mobiliare o assicurativa, maturata attraverso attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi per un periodo non inferiore a cinque anni nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo, oppure in società quotate o aventi una dimensione e complessità maggiore o assimilabile (in termini di fatturato, natura e complessità dell'organizzazione o dell'attività svolta) a quella della Banca. Analoghi requisiti sono richiesti per gli incarichi che comportano l'esercizio di funzioni equivalenti a quella di direttore generale.

I requisiti di professionalità devono essere stati maturati negli ultimi 20 anni. Esperienze maturate contestualmente in più funzioni si conteggiano per il solo periodo di tempo in cui sono state svolte, senza cumularle.

3.5 Criteri di competenza (art. 10)

Ai requisiti di professionalità si affianca la verifica che le competenze di cui è in possesso l'esponente lo rendano effettivamente idoneo a svolgere l'incarico per il quale è designato, anche in considerazione delle caratteristiche della Banca.

La valutazione sulla competenza dell'esponente si articola in due fasi: i) l'esame delle conoscenze teoriche (acquisite attraverso gli studi e la formazione) e dell'esperienza pratica, derivante dalle attività lavorative precedenti o in corso (cfr. art. 10, comma 2 lett. a); e ii) la verifica della coerenza tra il profilo dell'Amministratore e i compiti inerenti allo specifico ruolo assegnatogli (i.e., compiti di coordinamento, per il presidente del consiglio di amministrazione; etc.), nonché rispetto alle caratteristiche dimensionali e operative della Banca.

⁸ Ai sensi dell'art. 1, comma 1 lett. f) sono "esponenti con incarichi esecutivi" i "componenti esecutivi come definiti dalle disposizioni in materia di governo societario per le banche emanate ai sensi dell'articolo 53 del testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia, di cui al decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, nonché il direttore generale", quest'ultimo peraltro assimilato, in punto di requisiti di professionalità, all'amministratore delegato.

La conoscenza teorica e l'esperienza pratica devono essere possedute in più di uno dei seguenti ambiti:

- 1) mercati finanziari;
- 2) regolamentazione nel settore bancario e finanziario;
- 3) indirizzi e programmazione strategica;
- 4) assetti organizzativi e di governo societari;
- 5) gestione dei rischi (individuazione, valutazione, monitoraggio, controllo e mitigazione delle principali tipologie di rischio di una banca, incluse le responsabilità dell'esponente in tali processi);
- 6) sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
- 7) attività e prodotti bancari e finanziari;
- 8) informativa contabile e finanziaria;
- 9) tecnologia informatica

Per l'incarico di Presidente del Consiglio di Amministrazione è valutata anche l'esperienza maturata nel coordinamento, indirizzo o gestione di risorse umane tale da assicurare un efficace svolgimento delle sue funzioni di coordinamento e indirizzo dei lavori del Consiglio, di promozione del suo adeguato funzionamento, anche in termini di circolazione delle informazioni, efficacia del confronto e stimolo alla dialettica interna, nonché di adeguata composizione complessiva dell'organo.

La valutazione circa la competenza degli esponenti aziendali può essere omessa per gli esponenti in possesso dei requisiti di professionalità, quando questi sono maturati per una durata almeno pari a quella prevista nell'allegato al DM riportati di seguito

Banche (diverse dalle BCC minori)			
Amministratori		Sindaci (*)	
Esecutivi che hanno svolto le attività di cui all'art. 7, co. 1, lett. a)	5 anni (maturati negli ultimi 8 anni)	Iscritti nel registro dei revisori legali che abbiano incarichi di revisione legale su enti di interesse pubblico o su enti sottoposti a regime intermedio ai sensi del d.lgs. n. 39/2010	3 anni
Non esecutivi in possesso dei requisiti ex art. 7, co. 1	3 anni (maturati negli ultimi 6 anni)		
Altri non esecutivi	5 anni (maturati negli ultimi 8 anni)	Altri sindaci	5 anni (maturati negli ultimi 8 anni)
Presidente CdA	10 anni (maturati negli ultimi 13 anni)	Presidente	10 anni (maturati negli ultimi 13 anni)
AD e DG che hanno svolto le attività di cui all'art. 7, co. 1, lett. a)	10 anni (maturati negli ultimi 13 anni)		

Qualora ad esito del giudizio sulla competenza emergano specifiche e limitate carenze nel profilo dell'esponente, il Consiglio di Amministrazione, in conformità con quanto previsto dall'art. 26 TUB, può disporre misure correttive idonee a colmarle (es.: un corso di formazione). Diversamente, in presenza di un insieme di informazioni gravi, precise e concordanti circa l'assenza di competenza dell'esponente,

ne andrà pronunciata la decadenza.

Al fine di preservare e accrescere nel tempo il bagaglio di competenze tecniche degli esponenti, necessario per svolgere con consapevolezza il proprio ruolo, la Banca adotta iniziative di formazione adeguate. **Nel caso di nuove nomine, sono predisposti programmi di formazione specifici per agevolare l'inserimento dei nuovi esponenti.**

La Banca ha definito i **target** che intende perseguire con riferimento ai singoli driver di diversità rilevanti come di seguito esposti (scala: 1 basso; 2 medio -basso; 3 medio; 4 medio -alto; 5 alto)

- Competenza: in ragione della valutazione complessiva in merito ai criteri di competenza negli ambiti identificati, il Consiglio di Amministrazione ha formulato i seguenti target che intende perseguire in relazione alla conoscenza teorica e pratica posseduta dagli Esponenti.
 - **Competenza qualitativa a livello collettivo:** per ciascuno ambito, rispetto al livello di conoscenza della singola materia, viene definito - a livello collettivo - **un valore target di valutazione medio alto (4).**
 - **Competenza qualitativa a livello di singolo Esponente:** rispetto alla media del livello di conoscenza, presi in esame tutti gli ambiti oggetto di autovalutazione (es. mercati finanziari, regolamentazione nel settore finanziario e Bancario, etc...), per ciascuno Esponente, viene definito un **valore target di valutazione medio (3).**
 - **Competenza quantitativa in termini di principali competenze specialistiche:**
 - mercati finanziari:20%
 - regolamentazione nel settore Bancario e finanziario: 20%
 - indirizzi e programmazione strategica: 40%
 - assetti organizzativi e di governo societari: 30%
 - gestione dei rischi:20%
 - sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi: 10%
 - attività e prodotti bancari e finanziari:10%
 - informativa contabile e finanziaria: 20%
 - tecnologia informatica:10%

Le percentuali sopra esposte si intendono riferite alle principali competenze specialistiche, prevedendo che in tali ambiti almeno la percentuale di Esponenti individuata come sopra presenti un livello alto di competenza, in termini di conoscenza pratica e teorica.

I target come sopra formulati sono da intendersi orientativi e possono essere considerati ai fini di un costruttivo confronto con l'Organo di Vigilanza, onde addivenire ad una formulazione di target che meglio possono garantire

l'aderenza alle aspettative della Banca d'Italia, nell'ottica di assicurare il buon funzionamento dei meccanismi di governo societario della Banca.

3.6 Indipendenza di giudizio (art. 15)

Tutti gli esponenti⁹ della Banca devono agire con piena indipendenza di giudizio e consapevolezza dei doveri e dei diritti inerenti all'incarico, nell'interesse della sana e prudente gestione della Banca e nel rispetto della legge e di ogni altra norma applicabile.

L'indipendenza di giudizio è un atteggiamento richiesto a tutti gli esponenti, esecutivi e non esecutivi: l'esponente consapevole dei doveri e dei diritti connessi alla propria carica opera sempre con indipendenza di giudizio. L'indipendenza di giudizio è un modello di comportamento, che si manifesta in particolare durante le discussioni e il processo decisionale in seno all'organo, ed è richiesto per ogni membro dell'organo a prescindere dal fatto che il membro sia considerato o meno "indipendente" ai sensi delle disposizioni di legge, regolamentario di vigilanza che richiedono la presenza nel Consiglio di Amministrazione di esponenti che soddisfino tale ulteriore requisito (i c.d. amministratori indipendenti).

A tal fine, gli esponenti devono essere, innanzitutto, in possesso delle necessarie competenze comportamentali, tra cui:

- coraggio, convinzione e forza per valutare e, se del caso, contestare efficacemente le decisioni avanzate da altri componenti l'organo di appartenenza;
- capacità di porre domande;
- capacità di resistere alla "mentalità di gruppo".

Il Consiglio di Amministrazione valuta, nel contesto delle verifiche sul possesso dei requisiti e criteri di idoneità, le circostanze e i fatti rilevanti ai sensi del DM 169/2020, nonché la condotta tenuta in concreto dagli esponenti durante la loro permanenza in carica, focalizzandosi in particolare su eventuali circostanze nelle quali l'esponente abbia dato prova di non avere contribuito attivamente allo svolgimento dei compiti in seno agli organi di cui è componente, ovvero di non avere adottato giudizi ragionevoli, oggettivi e indipendenti nell'esercizio delle proprie funzioni e responsabilità.

L'indipendenza di giudizio può essere compromessa da eventuali conflitti di interesse, effettivi o potenziali, di cui il singolo esponente sia portatore, che possano ostacolare la capacità di svolgere i compiti ad esso assegnati in maniera indipendente e oggettiva.

3.7 Indipendenza e indipendenza di giudizio (artt. 13 e 15, DM 169/2020)

L'indipendenza di giudizio è un requisito di cui ogni esponente aziendale deve essere in possesso ai sensi dell'art. 26, comma 2, Testo Unico Bancario e che nel DM 169/2020 assume differenti declinazioni. Il DM, più

⁹ Le presenti linee guida si applicano a tutti gli esponenti (Amministratori, Sindaci, Direttore Generale) in coerenza con l'Art. 15 decreto MEF 169/2020 che richiede a «Tutti gli esponenti» di agire con piena "indipendenza di giudizio". Con riferimento al Direttore generale, la valutazione dell'indipendenza di giudizio terrà adeguatamente conto delle peculiarità di tale carica (di norma connessa ad un rapporto di lavoro subordinato).

specificamente, disciplina:

- i. all'art. 13: l'indipendenza "di alcuni consiglieri di amministrazione", quali membri 'indipendenti' la cui presenza sia richiesta da "disposizioni di legge o regolamentari" (almeno un quarto dei componenti l'organo di supervisione strategica: Circolare 285/2013 della Banca d'Italia, Sez. IV, Titolo IV, Cap. 1, par. 2.2, lett.c);
- ii. all'art. 15: l'"Indipendenza di giudizio e sua valutazione" di "Tutti gli esponenti".

Relativamente all'indipendenza di giudizio, di cui al precedente punto sub ii), l'art. 15, comma 2, del DM dispone che: «Tutti gli esponenti comunicano all'organo competente le informazioni riguardanti le situazioni di cui all'articolo 13, comma 1, lettera a), b), c), h) e i) e le motivazioni per cui, a loro avviso, quelle situazioni non inficiano in concreto la loro indipendenza di giudizio.

Considerato che le casistiche di cui alle lettere a), b), c) ed i) dell'art. 13 del DM sono già sufficientemente dettagliate, le presenti linee guida riguardano la fattispecie di cui alla lett. h) dell'art. 13, per quanto concerne i rapporti di natura finanziaria, patrimoniale e professionale.

3.8 Rapporti di natura finanziaria, patrimoniale o professionale degli esponenti (art. 13, co. 1, lett.h, DM 169/2020)

Ai sensi dell'art. 13 lett. h) del DM rileva, quale potenziale situazione di non-indipendenza, quella relativa all'esponente che:

«h) **intrattiene, direttamente, indirettamente, o ha intrattenuto nei due anni precedenti all'assunzione dell'incarico, (...) rapporti di natura finanziaria, patrimoniale o professionale, anche non continuativi, con la banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente**, con le società controllate dalla banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o i loro presidenti, o con un partecipante nella banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, tali da comprometterne l'indipendenza».

A tali fini, la Banca, relativamente ai rapporti sia di natura finanziaria, patrimoniale o professionale, individua le soglie di seguito riportate, al cui superamento il rapporto intrattenuto dall'esponente con la Banca e con gli altri soggetti rilevanti di cui all'art. 13 lett. h) del DM, potrebbe condurre a una situazione di non-indipendenza, **ferma restando la necessità di una valutazione caso per caso, che tenga in adeguata considerazione le specificità della Banca e degli esponenti oggetto di scrutinio.**

3.9 Rapporti di natura finanziaria.

Relativamente ai rapporti di natura finanziaria, l'esponente è tenuto a rendere alla Banca le informazioni richieste ai sensi dell'art. 15, co. 2, del DM, attraverso la compilazione del questionario 'Fit & Proper' diffuso dalla Banca d'Italia, ed in particolare dell'Allegato 3A "Rapporti di natura finanziaria", riguardanti le esposizioni dirette¹⁰ e

¹⁰ Si considerano dirette le esposizioni la cui titolarità sia in capo all'esponente e ai soggetti connessi richiamati dall'art. 13, co. 1, lett.a del DM i.e. coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza more uxorio, parente o affine entro il quarto grado.

indirette¹¹ di cui l'esponente e gli altri soggetti connessi richiamati dall'art. 13, co. 1, lett.a) del DM siano titolari.

Ferma restando la necessità di valutazione caso per caso da parte del Consiglio di Amministrazione, tenendo conto della situazione complessiva dell'esponente nonché del principio di proporzionalità¹², nel caso di **esposizioni dirette** in capo all'esponente o ai suoi soggetti connessi¹³ si tengono in considerazione le seguenti soglie¹⁴:

Soglia di materialità: non si considerano i finanziamenti concessi alle condizioni di mercato standard ed in linea con la politica interna di pricing adottata dalla Banca che siano di importo inferiore ad € 200/mila (da calcolarsi rispetto ad ogni singolo soggetto rilevante);

Soglia di tolleranza dei mutui ipotecari: la titolarità di rapporti di mutuo ipotecario concessi alle condizioni di mercato standard ed in linea con la politica interna di pricing che siano performing ed eccedenti la misura di € 1 mln (da calcolarsi rispetto ad ogni singolo soggetto rilevante) potrà risultare ostativa alla sussistenza dell'indipendenza di giudizio dell'esponente.

Soglia di tolleranza delle esposizioni diverse dai mutui ipotecari: € 500/mila.

Per le **esposizioni indirette**:

Soglia di materialità: € 1 mln

Soglia di tolleranza delle esposizioni superiori a € 1 mln: considerate di norma non problematiche se inferiori al 30% dell'accordato/utilizzato a sistema dell'impresa/gruppo, così come rilevabile dal flusso di ritorno della Centrale dei Rischi. In caso contrario, **ferma restando la necessità di una valutazione caso per caso, che tenga in adeguata considerazione l'amministratore oggetto di scrutinio**, l'Organo competente è chiamato ad esprimersi in merito alla possibilità che l'esponente interessato debba presentare un piano di differenziazione dei finanziamenti concessi alle sue imprese, da realizzarsi nell'arco di un semestre, con l'obiettivo di ridurre l'esposizione (in termini sia di utilizzato che di accordato) presso la banca entro la predetta soglia del 30%.

3.10 Rapporti di natura patrimoniale

Relativamente ai rapporti di natura patrimoniale, ferma restando la necessità di valutazione caso per caso da parte del Consiglio di Amministrazione, si considera la seguente soglia di materialità:

¹¹ Nel perimetro dei rapporti indiretti rientrano i rapporti tra l'esponente:

- a) Società controllate dall'esponente o dai suoi parenti o affini entro il 4° grado.
- b) Società in cui l'esponente detiene partecipazioni uguale o superiore al 10% del capitale o dei diritti di voto.
- c) Società in cui l'esponente ricopre una carica sociale (amministrazione, direzione o controllo).

¹² Vedi successivo paragrafo Valutazione dell'indipendenza di giudizio, presidi e azioni di rimedio

¹³ "soggetti connessi": 1. le società e le imprese anche costituite in forma non societaria controllate da una parte correlata; 2. i soggetti che controllano una parte correlata tra quelle indicate ai numeri 2 e 3 della relativa definizione, ovvero i soggetti sottoposti, direttamente o indirettamente, a comune controllo con la medesima parte correlata; 3. gli stretti familiari (i parenti fino al secondo grado e il coniuge o il convivente more uxorio di una parte correlata, nonché i figli di quest'ultimo) di una parte correlata e le società o le imprese controllate da questi ultimi;

¹⁴ Soglie di materialità sono quelle al di sotto delle quali si può ragionevolmente escludere che i rapporti siano tali da condizionare le valutazioni degli esponenti. Soglie di tolleranza, soglie oltre le quali i rapporti sono da considerare problematici

Soglia di materialità: considerati di norma non problematici gli investimenti di valore inferiore o pari al 20% del patrimonio dell'esponente o dell'impresa/del gruppo a lui/lei riferibile. Non rilevano i rapporti attivi (depositi, obbligazioni) a condizioni standard o di mercato per tali intendendosi quelle praticate per operazioni di analoga natura o rischio alla clientela di profilo equivalente a quella dell'esponente.

3.11 Rapporti di natura professionale e commerciale

Relativamente ai rapporti di natura professionale e commerciale, ferma restando la necessità di valutazione caso per caso, ai fini dell'indipendenza di giudizio, **sono considerati di norma non problematici i rapporti che generano meno del 20% del reddito annuo dell'esponente o dell'impresa/del gruppo a lui/lei riferibile (soglia di materialità).**

L'esponente sottopone a periodica verifica il rischio per l'indipendenza che possa derivare da specifiche attività professionali, relazioni ed altre circostanze successive alla nomina.

3.12 Valutazione dell'indipendenza di giudizio, presidi e azioni di rimedio

In sede di verifica dei requisiti ex art. 26 TUB, nonché in sede di Autovalutazione, il Consiglio di Amministrazione verifica partitamente e analiticamente, fra l'altro, tutte le situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario in capo agli esponenti oggetto di rispettiva verifica.

Ai fini della valutazione dell'indipendenza il Consiglio di Amministrazione potrà comunque, in relazione alle specifiche situazioni riguardanti ciascun esponente, considerare ogni ulteriore elemento ritenuto utile e opportuno, adottando criteri aggiuntivi e/o parzialmente difformi che privilegino la sostanza sulla forma, fornendone adeguata e analitica motivazione nel verbale.

Al presente documento si affiancano le "Politiche in materia di attività di rischio e conflitti di interesse nei confronti dei soggetti collegati" e le "Procedure deliberative in materia di attività di rischio e conflitti di interesse nei confronti dei soggetti collegati" della Banca, ai fini della valutazione di eventuali conflitti di interesse, alla loro rilevanza e alle misure da adottare per la gestione degli stessi.

Al riguardo si precisa che la presenza di un conflitto di interessi non indica necessariamente che l'esponente non possa essere considerato idoneo; ciò si verifica soltanto quando il conflitto di interessi comporta un rischio rilevante che non sia possibile prevenire, attenuare o gestire adeguatamente sulla base delle politiche approvate dei presidi ad hoc definiti dalla Banca per far fronte alla specifica situazione.

In proposito, se i presidi esistenti non sono ritenuti sufficienti, il Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 15 del Decreto MEF, può:

- a) individuare di ulteriori e più efficaci;
- b) prevedere azioni di rimedio quali:
 - il monitoraggio trimestrale o semestrale dell'esposizione per verificarne l'andamento;
 - la presentazione di un piano di riduzione dell'esposizione entro il termine di sei mesi;
- c) modificare gli specifici compiti e ruoli attribuiti all'esponente, ivi comprese eventuali deleghe.

Tra le misure adottate può rientrare quella di prevedere l'astensione dell'esponente dal votare questioni in cui il medesimo si trovi in conflitto di interessi. In particolare, le situazioni identificate dal Consiglio di amministrazione verranno mappate tra le casistiche da gestire con le medesime procedure aziendali previste per le parti correlate ed i soggetti collegati.

Solo se le misure sub a), b) e c) non vengano adottate o siano insufficienti ad eliminare le carenze riscontrate, il Consiglio di Amministrazione dichiara la decadenza dell'esponente.

Tutti i candidati esponenti sono tenuti a rendere le informazioni richieste ai sensi dell'art. 15, comma 2, del Decreto MEF, **attraverso la compilazione del questionario "Fit & Proper" diffuso dalla Banca d'Italia**, e le motivazioni per cui eventuali fattispecie rilevanti ai sensi di tale previsione non inficino in concreto la loro autonomia di giudizio.

Fermi restando i casi di incompatibilità previsti dalla normativa vigente, al fine di preservare appieno l'autonomia di giudizio degli organi di amministrazione della Società, si raccomanda che:

- a) al momento della nomina, i candidati non si trovino in situazioni personali e finanziarie che possano creare conflitti di interesse e anche potenzialmente ostacolare l'indipendenza di giudizio dei componenti l'organo;
- b) i candidati non abbiano ricoperto al momento della nomina e nei due anni precedenti la nomina stessa, incarichi professionali o di elevata influenza politica che possano ostacolare o impedire di agire nell'interesse della Banca.

3.13 Requisiti di indipendenza di alcuni consiglieri di amministrazione (art. 13)

Gli Amministratori Indipendenti, anche per il tramite dei ruoli ad essi riservati in seno agli eventuali comitati endoconsiliari, contribuiscono al far sì che la gestione sociale sia svolta nell'effettivo interesse della società e degli stakeholders (soci, creditori ed altre parti terze) e in modo coerente con il perseguimento dell'obiettivo di sana e prudente gestione.

Si considera indipendente l'Amministratore non esecutivo per il quale non ricorra alcuna delle seguenti situazioni:

- a) rapporti di coniugio, convivenza di fatto, parentela o affinità entro il quarto grado con il presidente del consiglio di amministrazione e gli esponenti con incarichi esecutivi della banca, con i responsabili delle principali funzioni aziendali della banca, con i "partecipanti" nella banca e con persone che si trovino nelle altre situazioni di "non indipendenza" elencate nella norma;
- b) è un partecipante nella banca, intendendosi per "partecipante" un soggetto tenuto a chiedere le autorizzazioni previste ai sensi del Titolo II, Capo III, del TUB e delle relative disposizioni attuative (cfr. art. 1, comma 1, lett. p)¹⁵;
- c) ricopre o ha ricoperto negli ultimi due anni presso un partecipante nella banca o società controllate incarichi di presidente del consiglio di amministrazione (di gestione, di sorveglianza) od esponente

¹⁵ Si veda, in particolare, l'art. 19 TUB, ai sensi del quale è soggetta ad autorizzazione preventiva l'acquisizione a qualsiasi titolo di partecipazioni nella banca che comportino il controllo, la possibilità di esercitare un'influenza notevole o che attribuiscono una quota dei diritti di voto almeno pari al 10% del capitale, tenuto conto delle azioni già possedute; analoga autorizzazione è richiesta per le variazioni delle partecipazioni quando la quota raggiunge il 20%, 30% o 50% e in ogni caso quando le variazioni comportano il controllo sulla banca.

con incarichi esecutivi, oppure aver ricoperto, per più di nove anni negli ultimi dodici, incarichi di componente del consiglio di amministrazione (di gestione, di sorveglianza) presso un partecipante nella banca o società controllate;

- d) ha ricoperto negli ultimi due anni l'incarico di esponente con incarichi esecutivi nella banca;
- e) ricopre l'incarico di consigliere indipendente in un'altra banca del medesimo gruppo bancario, salvo il caso di banche tra cui intercorrono rapporti di controllo, diretto o indiretto, totalitario;
- f) ha ricoperto, per più di nove anni negli ultimi dodici, incarichi di componente del consiglio di amministrazione, nonché di direzione presso la banca;
- g) è esponente con incarichi esecutivi in una società in cui un esponente con incarichi esecutivi della banca ricopre l'incarico di consigliere di amministrazione o di gestione;
- h) intrattiene direttamente, indirettamente, o ha intrattenuto, nei due anni precedenti all'assunzione dell'incarico, rapporti di lavoro autonomo o subordinato ovvero altri rapporti di natura finanziaria, patrimoniale o professionale, anche non continuativi, con la banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, con le società controllate dalla banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o i loro presidenti, o con un partecipante nella banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, tali da comprometterne l'indipendenza;
- i) ricopre o ha ricoperto negli ultimi due anni incarichi politici, indicati nella lett. i) del comma 1; gli incarichi di carattere locale, rilevano solo se "la sovrapposizione o contiguità tra l'ambitoterritoriale di riferimento dell'ente in cui sono ricoperti i predetti incarichi e l'articolazione territoriale della banca o del gruppo bancario di appartenenza sono tali da comprometterne l'indipendenza".

Il difetto del requisito di indipendenza comporta la decadenza dall'incarico di Amministratore indipendente. Se in seguito alla decadenza il numero residuo di Amministratori indipendenti nel Consiglio è sufficiente ad assicurare il rispetto delle disposizioni in materia di governo societario attuative del TUB o di altre pertinenti disposizioni, l'Amministratore resta in carica come non indipendente, salvo diversa previsione statutaria.

3.14 Valutazione dell'idoneità da parte degli organi competenti (art. 23) e comunicazioni alla Banca d'Italia

La valutazione di idoneità dell'esponente viene effettuata al momento iniziale della nomina e, successivamente, solo in caso di eventi sopravvenuti che possano incidere sugli aspetti sostanziali dell'idoneità; in tale ultimo caso, se dopo la nomina, si verificano eventi sopravvenuti che, anche in relazione alle caratteristiche operative della banca, incidono sulla situazione dell'esponente, sul ruolo da questi ricoperto nell'ambito dell'organizzazione aziendale o sulla composizione collettiva dell'organo, il Consiglio di Amministrazione - entro 30 giorni dalla comunicazione dell'interessato o dal momento in cui è venuto a conoscenza di un evento sopravvenuto rilevante - e limitatamente agli aspetti inficiati dall'evento sopravvenuto, effettua una nuova valutazione sull'idoneità dell'Organo nel suo complesso, verificando la rispondenza della effettiva composizione post nomina alla composizione ottimale fissata ex ante, solo per gli aspetti che riguardano l'equilibrio e il bilanciamento complessivo dell'Organo.

Non è pertanto necessaria una nuova valutazione dell'idoneità in occasione dei rinnovi successivi

alla prima nomina (si considera prima nomina anche il primo rinnovo dopo l'entrata in vigore del DM sugli esponenti).

Nei casi di nomina non assembleare, quindi con riferimento ai casi di cooptazione e nomina del Direttore Generale, ai sensi del DM la verifica è effettuata di norma¹⁶ prima che il soggetto abbia assunto l'incarico; il verbale deve illustrare in modo analitico le valutazioni effettuate e le motivazioni di idoneità, nonché eventuali misure correttive da adottarsi per colmare eventuali lacune rimediale. La nomina da parte dell'assemblea dell'amministratore nominato in sostituzione ai sensi dell'articolo 2386 del codice civile (cooptazione)¹⁷ si considera un rinnovo¹⁸.

Ciascun esponente deve fornire tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, per il tramite della Funzione Segreteria Amministrativa della Banca, tutte le informazioni necessarie per lo svolgimento della verifica, ferma restando la facoltà del Consiglio di Amministrazione di avvalersi di ogni altra fonte disponibile. Ciò vale anche per le informazioni relative alle indagini e ai procedimenti penali in corso, salvi i limiti derivanti dall'obbligo del segreto sancito dal codice di procedura penale.

La trasmissione delle informazioni da parte degli esponenti deve avvenire con modalità e tempi idonei a consentire al Consiglio di Amministrazione di svolgere le opportune verifiche e valutazioni.

L'esercizio di verifica viene posto in atto utilizzando il tool di analisi sviluppato dalla Vigilanza che compendia, secondo schemi standardizzati, gli elementi informativi che la Banca dovrà acquisire dagli esponenti ai fini di una compiuta verifica. Il questionario standardizzato, unitamente al verbale di verifica, al curriculum vitae dell'esponente e al consenso al trattamento dei dati personali (privacy statement), rientra nel set minimo di documentazione da inviare alla Vigilanza a seguito dell'esercizio di verifica dell'esponente.

Il processo di verifica dei requisiti è svolto con l'ausilio della Funzione Segreteria Amministrativa della Banca. All'uopo vengono considerati quale set documentale utile:

- **per la verifica dei requisiti di onorabilità e criteri di correttezza:**
 - **certificato generale del casellario giudiziale;**
 - **certificati dei carichi pendenti;**

¹⁶ In casi eccezionali di urgenza (Rappresentano casi eccezionali di urgenza, ad esempio, l'approvazione di delibere consiliari su operazioni non rinviabili per le quali sono richiesti quorum deliberativi rafforzati o qualificati, non conseguibili in assenza di uno o più esponenti; la cessazione inattesa della carica di un responsabile di una funzione aziendale di controllo e l'esigenza di provvedere celermente alla sua sostituzione in relazione a criticità connesse con l'esercizio della funzione stessa), analiticamente valutati e motivati dal Consiglio di Amministrazione e, ove presenti, dal comitato nomine o, se non istituito, dai consiglieri indipendenti, la nomina può essere effettuata prima che il Consiglio di Amministrazione abbia valutato l'idoneità dell'esponente. Le ragioni di urgenza devono risultare dal verbale della riunione dell'organo competente che ha valutato l'idoneità dell'esponente.

¹⁷ **Se nel corso dell'esercizio vengono a mancare uno o più amministratori, gli altri provvedono a sostituirli con deliberazione approvata dal collegio sindacale, purché la maggioranza sia sempre costituita da amministratori nominati dall'assemblea.** Gli amministratori così nominati restano in carica fino alla prossima assemblea. **Se viene meno la maggioranza degli amministratori nominati dall'assemblea, quelli rimasti in carica devono convocare l'assemblea perché provveda alla sostituzione dei mancanti.** Salvo diversa disposizione dello statuto o dell'assemblea, gli amministratori nominati ai sensi del comma precedente scadono insieme con quelli in carica all'atto della loro nomina.

¹⁸ In caso di cooptazione degli amministratori, i risultati dell'analisi sono forniti alla prima assemblea successiva alla cooptazione.

- **dichiarazione dell'interessato, autenticata ai sensi di legge, sulla sussistenza dei requisiti di onorabilità e criteri di correttezza previsti dal DM e sulla insussistenza di condizioni di ineleggibilità, decadenza o situazioni impeditive; con riguardo al possesso dei requisiti di onorabilità l'esponente dovrà dichiarare che con riferimento alle fattispecie disciplinate in tutto o in parte da ordinamenti stranieri, la verifica dell'insussistenza delle condizioni previste dai commi 1 e 2 dell'art. 3 del DM 169/2020 è effettuata sulla base di una valutazione di equivalenza sostanziale.**
- **per la verifica del requisito di professionalità e competenza:**
 - **Curriculum Vitae aggiornato, contenente sintetici riferimenti quali/quantitativi sulle mansioni svolte in ciascuna esperienza professionale e l'effettivo periodo di svolgimento di ciascuna esperienza unitamente alla specifica delle competenze sviluppate, e corredato da una dichiarazione sostitutiva di certificazione e di atto di notorietà col quale l'esponente dichiara, ai sensi di legge, che tutte le informazioni contenute nel proprio curriculum sono veritiere;**
 - **statuti/bilanci dell'impresa o società di provenienza ove rilevanti;**
 - **ogni elemento idoneo a consentire l'espletamento di un'analitica valutazione comparativa tra il contesto aziendale in cui si è maturata l'esperienza e quello dell'ente in cui l'esponente ha assunto l'incarico, laddove la valorizzazione dell'esperienza in questione - ai fini della verifica dei requisiti - sia subordinata a una preventiva valutazione di equivalenza tra le due realtà imprenditoriali.**
 - **certificazioni di enti universitari/attestazioni di attività di insegnamento/interrogazioni banche dati Ministeriali**
- **per la verifica del requisito di indipendenza di giudizio:**
 - **interrogazioni base dati del Sistema di Informazioni Creditizie/Centrale dei Rischi Interbancaria;**

3.15 Disponibilità di tempo e limiti al cumulo degli incarichi

La disponibilità di tempo e di risorse da dedicare allo svolgimento dell'incarico, in ragione della natura e qualità dello stesso, è un requisito fondamentale che gli esponenti devono assicurare, anche in relazione alle attività derivanti dalla partecipazione ai lavori dei comitati, ove essi ne siano componenti.

Le Disposizioni sul Governo societario della Banca d'Italia richiedono che: «Fermo restando il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi previsti ai sensi del decreto ministeriale 23 novembre 2020, n. 169 o da disposizioni di legge o statutarie, va assicurato che i componenti degli organi con funzioni di supervisione strategica, di gestione e di controllo garantiscano un'adeguata dedizione di tempo al loro incarico, tenuto conto: - della natura e della qualità dell'impegno richiesto e delle funzioni svolte nella banca, anche in relazione alle sue caratteristiche; - di altri incarichi in società o enti, impegni o attività lavorative svolte» (Circolare n. 285/2013 e s.m.i., Parte prima, Titolo IV, Cap.1, Sez. IV, par.2.1, lett. g).

L'art. 16 del D.M. 169/2020, attuativo dell'art. 26 del Testo unico bancario, dispone che ciascun esponente debba dedicare "tempo adeguato" allo svolgimento dell'incarico. Ciascun Organo della Banca deve effettuare una stima del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico (che varia in ragione del ruolo da ricoprire) e valuta la sussistenza di tale requisito, fermo restando che esso non ha rilievo autonomo ai fini della eventuale pronuncia della decadenza dell'esponente ma concorre alla valutazione dell'idoneità unitamente agli altri requisiti e criteri prescritti.

A presidio della sussistenza dell'adeguata dedizione di tempo all'incarico presso la Banca, è richiesto che l'esponente ricopra un limitato numero di incarichi in altre società o enti. In proposito, si evidenzia che la disciplina delineata dall'art. 17 del d.m. 169/2020 trova applicazione esclusivamente nei confronti delle Banche di maggiori dimensioni o complessità operativa mentre è orientativa per le altre Banche. Per le banche diverse da quelle di maggiore dimensione i limiti al cumulo degli incarichi degli esponenti andranno dunque individuati in applicazione del principio di proporzionalità.

Alla luce del vigente quadro normativo, la Banca pone particolare attenzione al tema della disponibilità di tempo e ai limiti al cumulo degli incarichi degli esponenti, avuti presenti gli *"Orientamenti in materia di valutazione dei requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche LSI, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento, delle società fiduciarie e dei sistemi di garanzia dei depositanti"* che provvedono ad individuare alcuni orientamenti sia relativamente a delle soglie di attenzione concernenti il numero indicativo degli incarichi che un esponente, oltre alla carica ricoperta nella Banca, può ricoprire, sia relativamente alla disponibilità di tempo indicativa che ciascun esponente deve dedicare allo svolgimento del proprio ruolo nella Banca.

Quanto al numero degli incarichi (c.d. disponibilità di tempo quantitativa), il Consiglio di Amministrazione ritiene opportuno tenere conto della funzione svolta dall'esponente nella Banca dando rilievo alle diverse tipologie di cariche e di ruolo (Presidente del Cda, amministratore esecutivo, non esecutivo) nonché della complessità di ciascun tipo di incarico ricoperto in altre società, in rapporto alla tipologia e alle dimensioni della società (società bancaria, finanziaria o assicurativa non in concorrenza, quotata, società commerciale di rilevanti dimensioni) ed alla partecipazione a comitati e gruppi di lavoro interni.

Per società commerciale di rilevanti dimensioni, nel presente documento, si intendono le società con un attivo patrimoniale superiore a euro 500 milioni e/o ricavi consolidati superiori a Euro 500 milioni in base all'ultimo bilancio approvato, ovvero un numero di dipendenti – a livello di gruppo – superiore a 500.

Per incarichi si intendono nel presente documento quelli di amministrazione, gestione e controllo; per incarichi esecutivi si intendono, ad esempio: Direttore Generale, Membro del Comitato Esecutivo ove nominato, Consigliere con funzioni di gestione delegate.

Quanto al tempo da dedicare all'incarico presso la Banca (c.d. disponibilità di tempo qualitativa), appare opportuno tenere conto dell'esperienza pregressa dell'esponente, del livello di competenza maturato dall'esponente per lo svolgimento dell'incarico nella Banca e le eventuali sinergie tra i diversi incarichi, del suo ruolo all'interno dell'Organo di appartenenza e degli eventuali Comitati ai quali partecipa (in qualità di componente ovvero di Presidente); delle caratteristiche della banca (natura, dimensione e complessità) e del contesto nel quale si trova ad operare; del numero delle riunioni dell'Organo di appartenenza e dei Comitati ai quali partecipa e del tempo

necessario alla loro preparazione; del tempo necessario agli spostamenti per partecipare alle riunioni; della necessità di garantire un adeguato buffer di tempo da dedicare ad induction e training e per far fronte a possibili attività straordinarie.

Resta naturalmente fermo il divieto di concorrenza previsto dall'art. 2390 del cod. civ. nonché quanto previsto dall'art. 36 del D.L. 201/2011 convertito con modificazioni dalla L. 22 dicembre 2011, n. 214 (divieto di "interlocking").

1. Disponibilità di tempo quantitativa

In sede di verifica dei requisiti di idoneità degli esponenti ai sensi dell'art. 26 Testo Unico Bancario nonché in sede di Autovalutazione, il Consiglio di Amministrazione deve verificare partitamente e analiticamente, fra l'altro, la disponibilità di tempo in termini quantitativi in capo agli esponenti oggetto di verifica. Ciò in quanto fra i fattori che possono condizionare il tempo che un esponente è in grado di dedicare allo svolgimento delle proprie funzioni vi è il numero di incarichi svolti presso altri enti. Il Consiglio di Amministrazione è dunque tenuto a valutare se il tempo che ciascun esponente può dedicare all'incarico è idoneo all'efficace svolgimento dello stesso, tenuto conto anche del numero di incarichi detenuti dall'esponente, considerato che la titolarità di cariche molteplici è un fattore importante che può influenzare la disponibilità di tempo.

Il Consiglio di Amministrazione presta, dunque, particolare considerazione al numero di cariche contemporaneamente detenute dall'esponente: in proposito, vengono indicate di seguito - lettere da a) a e) - alcune soglie di attenzione.

In caso di superamento dei limiti previsti, il Consiglio di Amministrazione valuta se la situazione oggetto di verifica non sia tale da inficiare l'effettiva disponibilità di tempo dell'esponente - anche alla luce delle eventuali misure di rimedio poste in essere dalla Banca stessa, ovvero prendendo le opportune deliberazioni - e ne fornisce adeguata spiegazione, tenendo altresì conto a tal fine anche della tipologia di attività lavorativa eventualmente svolta dall'esponente al di fuori della Banca (ad esempio se titolare di un rapporto di lavoro dipendente a tempo pieno oppure se esercita la libera professione).

È riservata comunque al Consiglio di Amministrazione la facoltà di acconsentire al superamento dei limiti al cumulo degli incarichi da parte dei propri componenti, in ragione di specifiche esigenze strategiche e/o organizzative di rilievo sostanziale. In tali casi, il Consiglio di Amministrazione si esprime all'unanimità con delibera motivata e la verifica della disponibilità di tempo deve essere condotta con cadenza almeno semestrale. Resta fermo che anche qualora l'esponente ricopra un numero di incarichi che non eccedono i limiti e/o le soglie di seguito individuati, il Consiglio di Amministrazione dovrà comunque valutare se sia assicurata da parte dell'esponente l'adeguata dedizione di tempo al proprio incarico presso la Banca.

Si indicano di seguito le soglie di attenzione relativamente agli incarichi che i componenti il Consiglio di Amministrazione e il Direttore Generale possono ricoprire contemporaneamente:

a) Presidente del CdA

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione non può ricoprire più di tre incarichi esecutivi e più di quattro incarichi non esecutivi o di controllo in società quotate ed in altre società, italiane o estere, con

azioni non quotate in mercati regolamentati che operano nei settori finanziario, bancario o assicurativo non in concorrenza, ovvero di rilevanti dimensioni con un attivo patrimoniale superiore a Euro 500 milioni e/o ricavi consolidati superiori a Euro 500 milioni in base all'ultimo bilancio approvato, ovvero un numero di dipendenti – a livello di gruppo – superiore a 500. Più incarichi, sino ad un massimo di cinque, all'interno di uno stesso gruppo valgono per uno; superiori a cinque valgono per due, fino ad un massimo di quindici incarichi complessivi, tenuto conto di tutti gli incarichi nell'ambito di un medesimo gruppo).

b) Direttore Generale

Il Direttore Generale non può ricoprire alcun incarico esecutivo e più di due incarichi non esecutivi e/o di controllo in società quotate ed in altre società, italiane o estere, con azioni non quotate in mercati regolamentati che operano nei settori finanziario, bancario o assicurativo non in concorrenza ovvero di rilevanti dimensioni.

c) Altri esponenti

Ciascun esponente non può ricoprire contemporaneamente (senza tenere conto anche degli incarichi ricoperti nell'ambito della Banca) più di sei incarichi di amministrazione, direzione o controllo in società quotate ed in altre società, italiane o estere, con azioni non quotate in mercati regolamentati che operano nei settori finanziario, bancario o assicurativo non in concorrenza ovvero di rilevanti dimensioni con un attivo patrimoniale superiore a Euro 500 milioni e/o ricavi consolidati superiori a Euro 500 milioni in base all'ultimo bilancio approvato, ovvero un numero di dipendenti – a livello di gruppo – superiore a 500. Più incarichi, sino ad un massimo di quattro, all'interno di uno stesso gruppo valgono per uno; superiori a quattro valgono per due, fino ad un massimo di dieci incarichi complessivi, tenuto conto di tutti gli incarichi nell'ambito di un medesimo gruppo.

Non rilevano ai fini del cumulo gli incarichi in organizzazioni che non perseguono principalmente obiettivi commerciali, fra le quali: le associazioni sportive o culturali senza scopo di lucro, gli enti di beneficenza, le camere di commercio, i sindacati e le associazioni professionali e di Categoria, fra cui quelle delle Banche popolari e del territorio.

Non si considerano inoltre gli incarichi ricoperti:

- (i) presso società o enti il cui unico scopo consiste nella gestione degli interessi privati dell'esponente o del coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado e che non richiedono nessun tipo di gestione quotidiana da parte dell'esponente;
- (ii) in qualità di professionista presso società tra professionisti;
- (iii) quale sindaco supplente.

Sono considerati come un unico incarico quelli ricoperti presso società delle quali la Banca possieda, anche indirettamente, almeno il 10% del capitale o dei diritti di voto ovvero una partecipazione che consenta l'esercizio di un'influenza notevole sulla gestione. Ai fini del presente Regolamento, una società appartiene ad un medesimo "gruppo" quando controlla altre società, è controllata da altre società o è soggetta, con altre società, a comune

controllo. Per "controllo" si fa riferimento alle fattispecie di cui all'art. 2359.

2. Disponibilità di tempo qualitativa

Tutti gli esponenti devono poter dedicare tempo sufficiente all'esercizio delle loro funzioni all'interno della Banca. A tal fine, fermo restando il numero massimo degli altri incarichi presso altre società o enti, in sede di verifica dei requisiti ex art. 26 TUB nonché in sede di autovalutazione, il Consiglio di Amministrazione deve verificare partitamente e analiticamente, la disponibilità di tempo in termini qualitativi in capo agli esponenti oggetto di verifica.

Al fine di determinare quale sia in concreto il tempo adeguato all'assolvimento della carica, è necessario effettuare una valutazione caso per caso. Il **time commitment** dell'esponente andrà valutato alla luce dei seguenti elementi qualitativi:

- ❖ del ruolo dell'esponente all'interno dell'Organo di appartenenza e degli eventuali Comitati ai quali partecipa (in qualità di componente ovvero di Presidente);
- ❖ delle caratteristiche della banca (natura, dimensione e complessità) e del contesto nel quale si trova ad operare;
- ❖ del numero delle riunioni dell'Organo di appartenenza e dei Comitati ai quali partecipa;
- ❖ oltre ai tempi necessari a partecipare alle riunioni, è necessario considerare anche il tempo di preparazione di ciascun incontro e, per i Presidenti del Consiglio di Amministrazione e di ciascuno dei Comitati, anche quello dedicato allo svolgimento del ruolo e alle attività di preparazione, organizzazione e coordinamento delle riunioni di Consiglio e di Comitato;
- ❖ del tempo necessario agli spostamenti per partecipare alle riunioni;
- ❖ della necessità di garantire un adeguato buffer di tempo da dedicare ad induction e training e per far fronte a possibili attività straordinarie.

Al fine di consentire al Consiglio di Amministrazione una valutazione della disponibilità di tempo, da richiedere ai candidati esponenti e, a questi ultimi, di poter valutare se siano in grado di assicurare preparazione e partecipazione alle riunioni, **occorre considerare il numero di riunioni e gli impegni di tempo dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei Comitati, misurati con riferimento alla media dei tre esercizi precedenti.**

Al riguardo, muovendo dall'assunto che il numero di giorni da considerare come parametro massimo, comprensivo dell'impegno richiesto dalla Banca sommato all'impegno assorbito da altri incarichi e al tempo eventualmente dedicato all'attività lavorativa/professionale è pari a 260 FTE (Full Time Equivalent – 5 gg lavorativi per 52 settimane annue) annui, e tenendo conto altresì del numero medio di riunioni calcolato sulla base dei tre anni precedenti, può essere stimato, il tempo necessario (numero medio di giorni per anno) che presumibilmente soddisfa il requisito di disponibilità di tempo, fermo restando che **i sottostanti valori sono da intendersi come indicativi**, essendo gli stessi oggetto di rivalutazione sulla base dei rinnovi dei componenti degli Organi e della eventuale costituzione di comitati endoconsiliari. Per la stima definitiva si rimanda ai documenti sulla composizione ottimale che verranno approvati dagli Organi in occasione dei rinnovi.

- a) Presidente del Consiglio di Amministrazione: 30 giorni all'anno**
- b) Amministratori componenti il Comitato Esecutivo: 16 giorni all'anno**
- c) Amministratori Indipendenti: 14 giorni all'anno**
- d) Amministratori che siano componenti di eventuali ulteriori comitati ovvero che abbiano ricevuto deleghe particolari: 14 giorni all'anno**
- e) Amministratori che non siano ricompresi in nessuna delle fattispecie di cui ai punti da b) a d) che precedono: 10 giorni all'anno**

La Banca deve assicurare che i candidati a ricoprire la carica siano ben consapevoli del tempo che essa ha stimato come necessario per l'efficace espletamento dell'incarico.

Come disposto dall'art. 16, DM 169/2020, comma 1, ciascun candidato a ricoprire la carica di Consigliere di Amministrazione della Banca, di Sindaco e di Direttore Generale, al momento della candidatura e tempestivamente in caso di fatti sopravvenuti successivamente alla nomina dovrà comunicare gli incarichi ricoperti in altre società, imprese o enti e le altre attività lavorative e professionali svolte e le altre situazioni o fatti attinenti alla sfera professionale in grado di incidere sulla sua disponibilità di tempo, specificando il tempo che questi incarichi, attività, fatti o situazioni richiedono. Dovrà inoltre dichiarare per iscritto di poter dedicare all'incarico almeno il tempo necessario stimato dalla Banca.

Gli Amministratori, su richiesta della Funzione Segreteria Amministrativa della Banca comunicheranno, altresì, annualmente, in occasione della seduta del Consiglio di Amministrazione di approvazione del documento di autovalutazione, le cariche ricoperte e le eventuali modificazioni intervenute rispetto alla precedente comunicazione o comunque alle risultanze in possesso della Società.