
**COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI
AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE**

BANCA SANTA GIULIA SPA

08 Febbraio 2022

Sommario

1	PREMESSA	3
1.1.	OBIETTIVI DEL DOCUMENTO.....	3
1.2.	ADOZIONE, AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE DEL DOCUMENTO.....	3
1.3.	DEFINIZIONI	3
1.4.	QUADRO GIURIDICO DI RIFERIMENTO	4
2	IL MODELLO DI GOVERNANCE DELLA BANCA: IL SISTEMA TRADIZIONALE.....	5
3	INFORMATIVA SULLE CARATTERISTICHE PROFESSIONALI E PERSONALI DEI CANDIDATI	5
4	COMPOSIZIONE QUANTITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	6
5	COMPOSIZIONE QUALITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE.....	6
5.1.	REQUISITI DI COMPETENZA E PROFESSIONALITÀ	7
5.2.	REQUISITI DI ONORABILITÀ E CORRETTEZZA	9
5.3.	INTERLOCKING.....	9
5.4.	INDIPENDENZA DI GIUDIZIO	9
5.5.	DISPONIBILITÀ DI TEMPO	10
5.6.	CRITERI DI ADEGUATA COMPOSIZIONE COLLETTIVA DEGLI ORGANI	12
5.7.	FORMAZIONE.....	13
6	DISPOSIZIONI FINALI ED ENTRATA IN VIGORE	14

1 PREMESSA

1.1. OBIETTIVI DEL DOCUMENTO

In conformità a quanto previsto dalla Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 s.m.i., Parte Prima – Titolo IV – Capitolo I, in materia di governo societario (di seguito la “Circolare 285”) “la composizione degli organi sociali assume un rilievo centrale per l’efficace assolvimento dei compiti che sono loro affidati dalla legge, dalle disposizioni di vigilanza e dallo statuto; la suddivisione di compiti e responsabilità all’interno degli organi aziendali deve essere coerente con il ruolo ad essi attribuito nell’ambito del sistema di amministrazione e controllo prescelto”.

Pertanto, il presente documento identifica preventivamente la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale per il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Banca, individuando e motivando il profilo teorico degli esponenti ritenuto adeguato a questi fini.

Le disposizioni che seguono forniscono ai consiglieri ed ai soci della Banca, nell’intento di formulare proposte in linea con il perseguimento di detto obiettivo, alcuni indirizzi in merito alla individuazione e selezione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al fine di garantire che gli stessi possano svolgere in modo efficace le funzioni che sono chiamati ad esercitare. In tale contesto, il presente documento individua ex ante il profilo teorico (ivi comprese le caratteristiche di professionalità, esperienza, competenza e di indipendenza) dei candidati alle cariche di esponenti aziendali.

In ogni caso, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale si sottopongono con cadenza almeno annuale ad un processo di autovalutazione volto a valutare aspetti relativi sia alla propria composizione quali-quantitativa sia al proprio funzionamento, secondo la procedura adottata nell’ambito del “Regolamento del processo di autovalutazione degli organi aziendali”

1.2. ADOZIONE, AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE DEL DOCUMENTO

Il Modello è approvato e adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione della Banca.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, anche avvalendosi delle competenti strutture interne della Banca, verifica nel continuo e comunque con cadenza annuale la complessiva idoneità delle procedure predisposte ad assicurare il conseguimento degli obiettivi posti dalla disciplina vigente in materia.

Eventuali successive modifiche o integrazioni devono essere approvate dal Consiglio di Amministrazione della Banca, previo parere favorevole vincolante da parte del Collegio Sindacale.

1.3. DEFINIZIONI

Nel presente documento l’espressione:

“Assemblea” indica l’assemblea dei soci della Banca;

“Autorità Competente” indica le Autorità che, a seconda dei casi e in coerenza con quanto previsto dalla normativa nazionale ed europea di settore, esercitano attività di vigilanza, quali a titolo esemplificativo, la Banca Centrale Europea, la Banca d’Italia, Consob, Ivass, Ministeri e organi governativi;

“Partecipante” indica un soggetto tenuto a chiedere le autorizzazioni previste ai sensi del Titolo II, Capo III, del testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia, di cui al decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385 e delle relative disposizioni attuative;

“Circolare 285” indica la Circolare di Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, recante le Disposizioni di Vigilanza per le Banche;

“Organi Aziendali” indica l’Organo con funzione di supervisione strategica, l’Organo con funzione di gestione e l’Organo con funzione di controllo;

“Organo con funzione di controllo” indica l’Organo aziendale cui, ai sensi del Codice Civile o per disposizione statutaria, spetta di vigilare sull’osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, sulla corretta amministrazione, sull’adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili della banca;

“Organo con funzione di gestione” indica l’Organo aziendale o i componenti di esso a cui, ai sensi del Codice Civile o per disposizione statutaria, spettano o sono delegati compiti di gestione, intesa come attuazione degli indirizzi deliberati nell’esercizio della funzione di supervisione strategica;

“Organo con funzione di supervisione strategica” indica l’Organo aziendale a cui, ai sensi del Codice Civile o per disposizione statutaria, sono attribuite funzioni di indirizzo della gestione di impresa, mediante, tra l’altro, esame e delibera in ordine ai piani industriali o finanziari ovvero alle operazioni strategiche;

“Organo competente” indica l’Organo del quale l’esponente è componente; per il direttore generale, l’organo che conferisce l’incarico;

“Esponente” indica i soggetti che ricoprono incarichi: i) presso il consiglio di amministrazione, il consiglio di sorveglianza, il consiglio di gestione; ii) presso il collegio sindacale, iii) di direttore generale, comunque denominato;

“Testo Unico Bancario” o “TUB” indica il Decreto Legislativo 1° settembre 1993, n. 385 e successive modifiche ed integrazioni;

“Formazione continua” indica il programma di formazione così come eventualmente definito dalla Banca;

“Formazione rafforzata” indica il programma di formazione così come eventualmente definito dalla Banca

“Formazione intensiva” indica il programma di formazione così come eventualmente definito dalla Banca;

“Formazione specifica” indica il programma di formazione così come eventualmente definito dalla Banca.

1.4. QUADRO GIURIDICO DI RIFERIMENTO

Oltre alla Circolare 285, assumono rilevanza ai fini della individuazione e selezione dei componenti degli Organi Aziendali:

- articolo 26 TUB e le relative disposizioni attuative, fra le quali in particolare il Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020;
- articolo 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge del 22 dicembre 2011, n. 214, in materia di interlocking directorates;
- Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 sull’accesso all’attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento (CRD IV);

- lo statuto della Banca, adottato con delibera assembleare;
- il Codice Etico adottato dalla Banca e tempo per tempo vigente.

2 IL MODELLO DI GOVERNANCE DELLA BANCA: IL SISTEMA TRADIZIONALE

Il modello di governance adottato dalla Banca è il sistema tradizionale, basato sulla distinzione tra Consiglio di Amministrazione, con funzione di indirizzo e supervisione strategica e di gestione, e Collegio Sindacale, cui è attribuita la funzione di controllo e che vigila sull'osservanza delle disposizioni normative e statutarie, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione nonché sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile.

Tenuto conto, da un lato, delle caratteristiche strutturali e operative della Banca e, dall'altro, delle dimensioni del Consiglio, non si ritiene allo stato necessario procedere alla nomina di un amministratore delegato.

In ogni caso, il Presidente non ha deleghe gestionali e svolge prioritariamente un ruolo di impulso e di coordinamento,

L'esercizio di specifici poteri, in conformità alle disposizioni di legge e dello Statuto, può essere delegato ad un Comitato Esecutivo composto da almeno 3 (tre) Amministratori nominati dal medesimo Consiglio di Amministrazione, determinando il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio delle deleghe

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione non può essere membro del Comitato Esecutivo ma può partecipare alle riunioni dello stesso senza diritto di voto.

La Banca può prevedere la costituzione di comitati endo-consiliari con funzioni propositive o consultive in conformità al proprio Statuto sociale.

3 INFORMATIVA SULLE CARATTERISTICHE PROFESSIONALI E PERSONALI DEI CANDIDATI

Al fine di presentare candidature in linea con la composizione qualitativa degli Organi aziendali definita nel presente documento e considerata come ottimale, ai soci della Banca ed allo stesso Consiglio di Amministrazione è richiesto di effettuare una adeguata preselezione delle candidature.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione porta a conoscenza dei soci, in tempo utile, la composizione quali-quantitativa considerata ottimale, individuando e motivando il profilo teorico dei candidati ritenuto opportuno a questi fini. Le candidature presentate dai soci devono essere corredate di un curriculum vitae dei candidati ed illustrare le motivazioni di eventuali difformità rispetto alle valutazioni operate dal Consiglio di Amministrazione in ordine alla composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale.

Nel rispetto della normativa, resta ferma la facoltà di presentare candidature non in linea con i criteri e gli orientamenti definiti nel presente documento; eventuali profili difformi dovranno tuttavia essere adeguatamente motivati.

4 COMPOSIZIONE QUANTITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Conformemente a quanto previsto dalla Circolare 285, lo statuto della Banca stabilisce che il Consiglio di Amministrazione sia composto da un minimo di 7 (sette), ad un massimo di 11 (undici) consiglieri.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che l'attuale numero di nove consiglieri debba considerarsi coerente e congruo in relazione:

- alle esigenze della Banca, avuto riguardo in particolare alle disposizioni statutarie, alla dimensione, alla complessità e alle prospettive dell'attività coerente con le indicazioni contenute nel piano industriale;
- all'esigenza di assicurare una adeguata dialettica interna, senza pregiudicare l'agilità dell'attività consiliare ed anzi incentivando la partecipazione dei componenti;
- all'esigenza di garantire un'adeguata diversificazione all'interno dell'organo gestorio.

5 COMPOSIZIONE QUALITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE

In tema di composizione e nomina degli Organi Aziendali, il corretto assolvimento delle funzioni richiede che negli Organi siano presenti soggetti:

- pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere;
- dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire, anche in eventuali comitati interni, e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della Banca;
- dotati di 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 eventualmente parte che nelle decisioni collegiali, possa effettivamente contribuire, fra 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;
- 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.

L'autorevolezza e la professionalità degli esponenti devono essere adeguate all'efficace esercizio di queste funzioni, determinanti per la sana e prudente gestione della Banca.

In aggiunta ai requisiti più sopra elencati con riferimento ai singoli esponenti, la composizione del Consiglio di Amministrazione deve essere adeguatamente diversificata in modo da:

- garantire un'adeguata rappresentatività dei diversi territori e delle diverse categorie dei soci;
- 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 della Direzione Generale;
- tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

A tali fini, è opportuno che ciascuna area di competenza qui in commento sia presidiata con specifiche professionalità specialistiche in grado di assicurare una gestione efficace e consapevole.

Ciò comporta la necessità della presenza nel Consiglio di Amministrazione di profili professionali, per quanto diversificati, tra loro coerenti e complementari, al fine di favorire un efficace dialogo interno all'organo amministrativo assicurando possibilità di approfondimento, apertura e capacità di dibattito, e permettere un'adeguata costituzione e funzionalità degli eventuali comitati endo-consiliari.

L'obiettivo è garantire che – sia a seguito del processo di nomina, sia nel continuo – negli organi di vertice siano presenti soggetti idonei ad assicurare che il ruolo ad essi attribuito sia svolto in modo efficace. Ciò richiede che le professionalità necessarie a realizzare questo risultato siano chiaramente definite *ex ante*, ed eventualmente riviste nel tempo per tenere conto delle criticità emerse, e che il processo di selezione e di nomina dei candidati tenga conto di tali indicazioni.

In tale contesto, il Consiglio di Amministrazione della Banca deve innanzitutto identificare la composizione qualitativa ritenuta ottimale per gli Organi aziendali e per gli esponenti individualmente intesi, individuando il profilo teorico dei candidati ritenuto opportuno a questi fini.

Il Consiglio di Amministrazione, avuto riguardo ai principi sopra esposti, ritiene di formalizzare i seguenti criteri di selezione e/o adeguatezza qualitativa per i propri componenti e per i componenti del Collegio Sindacale.

5.1. REQUISITI DI COMPETENZA E PROFESSIONALITÀ

Criteri di competenza

Tutti gli esponenti aziendali della Banca devono possedere un livello base di conoscenze tecniche che li renda idonei ad assumere l'incarico loro assegnato, tenuto conto dei compiti inerenti al ruolo ricoperto e delle caratteristiche, dimensionali ed operative, della Banca.

Rilevano, a questi fini, sia la conoscenza teorica acquisita attraverso gli studi e la formazione che l'esperienza pratica, conseguita nello svolgimento di attività lavorative precedenti o in corso, in più di uno dei seguenti ambiti:

- mercati finanziari;
- regolamentazione nel settore bancario e finanziario;
- indirizzi e programmazione strategica;
- assetti organizzativi e di governo societari;
- 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);
- sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
- attività e prodotti bancari e finanziari;
- informativa contabile e finanziaria;
- tecnologia informatica.

L'Organo competente verifica che la conoscenza teorica e l'esperienza pratica di cui al paragrafo che precede siano idonee rispetto a:

- a) i compiti inerenti al ruolo ricoperto dall'esponente e alle eventuali deleghe o attribuzioni specifiche, ivi inclusa la partecipazione a comitati;
- b) le caratteristiche della Banca, in termini, tra l'altro, di dimensioni, complessità, tipologia delle attività svolte e dei rischi connessi, mercati di riferimento, paesi in cui opera.

Per gli esponenti che abbiano maturato l'esperienza prevista nell'allegato al Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020, la valutazione dei requisiti di competenza può essere omessa.

Inoltre, la normativa applicabile prevede che il Presidente, oltre a possedere le caratteristiche richieste agli Amministratori, debba avere le specifiche competenze necessarie per adempiere ai

compiti che gli sono attribuiti, fra cui anche un'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 Amministrazione, 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.

Requisiti di professionalità

Gli amministratori sono scelti fra persone che abbiano esercitato, per almeno un anno, anche alternativamente:

- i. attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;

e per almeno tre anni, anche alternativamente,

- ii. 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.

Con riferimento ai soli amministratori non esecutivi, ai requisiti sopraelencati è equiparato l'esercizio, per almeno tre anni, delle ulteriori seguenti attività o funzioni, svolte anche alternativamente:

- iii. attività professionali in materia attinente al settore creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attività della banca; l'attività professionale deve connotarsi per adeguati livelli di complessità anche con riferimento ai destinatari dei servizi prestati e deve essere svolta in via continuativa e rilevante nei settori sopra richiamati;
- iv. attività d'insegnamento universitario, quali docente di prima o seconda fascia, in materie giuridiche o economiche o in altre materie comunque funzionali all'attività del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;

e per almeno un anno, anche alternativamente,

- v. funzioni direttive, dirigenziali o di vertice, comunque denominate, presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo e a condizione che l'ente presso cui l'esponente svolgeva tali funzioni abbia una dimensione e complessità comparabile con quella della banca presso la quale l'incarico deve essere ricoperto.

Con riferimento ai soli amministratori non esecutivi, e limitatamente al massimo alla metà di essi eventualmente approssimata per eccesso, con l'esclusione del Presidente, ai requisiti sopraelencati è equiparato l'esercizio delle ulteriori seguenti attività, svolte anche alternativamente:

- vi. attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi presso imprese oppure in enti nel settore della cooperazione di credito;
- vii. insegnamento in materie giuridiche o economiche o in altre materie comunque funzionali all'attività del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- viii. funzioni amministrative direttive, dirigenziali o di vertice, comunque denominate, presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo ovvero presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni purché le funzioni svolte comportino la gestione di risorse economico-finanziarie.

Il Consiglio di Amministrazione, consapevole dell'elevata importanza del ruolo del **Presidente all'interno dell'organo amministrativo**, richiede che venga eletto a tale carica un soggetto che abbia maturato un'esperienza complessiva di almeno tre anni attraverso una o più delle attività o funzioni elencate ai punti da (i) a (v) precedenti.

Almeno uno dei sindaci effettivi, se questi sono in numero di tre, o almeno due dei sindaci effettivi, se questi sono in numero superiore a tre e, in entrambi i casi, almeno uno dei sindaci supplenti sono scelti tra gli iscritti nel registro dei revisori legali che abbiano esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni. Gli altri componenti del collegio sindacale sono scelti fra persone che abbiano esercitato per almeno tre anni, anche alternativamente, l'attività di revisione legale o una delle attività di cui ai punti da (i) a (v) che precedono.

Il Presidente del Collegio Sindacale è scelto tra le persone che abbiano maturato una esperienza professionale di almeno due anni in più rispetto a quella richiesta per i componenti del collegio sindacale.

5.2. REQUISITI DI ONORABILITÀ E CORRETTEZZA

Considerata l'importanza che i requisiti di onorabilità rivestono sotto il profilo reputazionale, il Consiglio di Amministrazione esprime la raccomandazione che i candidati oltre a possedere i requisiti di onorabilità previsti dalla normativa applicabile non abbiano tenuto comportamenti che, pur non integrando fattispecie di illecito e/o reato, appaiano incompatibili con l'incarico o possano comportare per la Banca conseguenze pregiudizievoli sul piano reputazionale.

Requisiti di onorabilità

Non possono essere ricoperti incarichi da coloro che siano privi dei requisiti di onorabilità previsti dalla normativa applicabile, ed in particolare dal Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020.

Criteri di correttezza

In aggiunta ai requisiti di onorabilità, gli esponenti devono soddisfare anche i criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse previsti dalla normativa tempo per tempo vigente, ed in particolare dal Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020.

5.3. INTERLOCKING

Per i candidati è preventivamente verificata l'insussistenza di cause di incompatibilità prescritte dalla normativa vigente, ponendo particolare attenzione alle disposizioni di cui all'articolo 36 D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge del 22 dicembre 2011, n. 214, in materia di incrocio di cariche nei mercati del credito e finanziari (c.d. "divieto di interlocking") nonché ai criteri applicativi emanati congiuntamente da Consob, Isvap e Banca d'Italia in data 20 aprile 2012 s.m.i..

5.4. INDIPENDENZA DI GIUDIZIO

Gli esponenti aziendali devono essere in grado di prendere decisioni fondate, obiettive e indipendenti (ossia agire con indipendenza di giudizio). Essi agiscono 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. A tal fine, gli esponenti devono essere in possesso delle necessarie competenze comportamentali, tra cui:

- coraggio, convinzione e forza per valutare e contestare efficacemente le decisioni avanzate da altri componenti;
- capacità di porre domande agli altri esponenti ed in particolare ai consiglieri esecutivi, al Presidente, alla Direzione e viceversa, specie se Consiglieri indipendenti; e

- capacità di resistere alla “mentalità di gruppo”.

Si presume che non siano idonei a ricoprire le cariche di esponenti aziendali coloro verso i quali la banca presenti da oltre 120 giorni esposizioni dirette *non performing*, ossia classificate come *Past due*, *Unlikely To Pay* o Sofferenza, indipendentemente dall'importo.

A tal fine, si considerano dirette le esposizioni riconducibili, individualmente o quale cointestatario, direttamente all'esponente medesimo.

In sede di verifica dei requisiti ex art. 26 TUB nonché, per gli organi collegiali, in sede di Autovalutazione, l'Organo competente verifica partitamente e analiticamente, fra l'altro, tutte le situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario in capo agli esponenti oggetto di verifica.

In quest'ambito, l'Organo competente presta particolare attenzione alle situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario che costituiscano una o più delle fattispecie identificate quali **situazioni particolarmente rilevanti** ai seguenti punti:

- a) superamento, da parte del totale di tutte le esposizioni (di cassa e di firma, dirette e indirette) riferibili all'esponente, ai soggetti ad esso collegati ai sensi della Circolare Banca d'Italia 285/2013 ovvero alle società presso le quali l'esponente è amministratore o sindaco, del 5% dei fondi propri della Banca;
- b) presenza di esposizioni classificate con status diverso da “in bonis ordinario” in capo ai soggetti collegati all'esponente ai sensi della Circolare Banca d'Italia 285/2013 ovvero alle società presso le quali l'esponente è amministratore o sindaco;
- c) presenza di “misure di concessione” relative alle esposizioni, comunque classificate, nei confronti dell'esponente, dei soggetti ad esso collegati ai sensi della Circolare Banca d'Italia 285/2013 ovvero delle società presso le quali l'esponente è amministratore o sindaco;
- d) presenza di esposizioni in capo all'esponente, ai soggetti ad esso collegati ai sensi della Circolare Banca d'Italia 285/2013 ovvero alle società presso le quali l'esponente è amministratore o sindaco, concesse a condizioni diverse da quelle previste al momento dell'erogazione per clienti di pari standing.

5.5. DISPONIBILITÀ DI TEMPO

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

In relazione a quanto precede, l'Organo competente verifica che gli esponenti siano effettivamente in grado di dedicare un tempo adeguato all'assolvimento della carica, tenuto conto della natura e della qualità dell'impegno richiesto, nonché degli eventuali ulteriori incarichi ricoperti in società o enti, ovvero degli eventuali ulteriori impegni o attività lavorative o professionali.

Al fine di determinare quale sia in concreto il tempo adeguato all'assolvimento della carica, è necessario effettuare una valutazione caso per caso. Tale misura è infatti influenzata da numerosi fattori quali, ad esempio, la dimensione e complessità della banca, la situazione attuale della banca e del ciclo economico, il ruolo ricoperto dall'esponente nella banca stessa, l'esperienza pregressa dell'esponente, i suoi impegni ulteriori, e così via.

Al fine di rendere più agevole e armonizzata la verifica della congruità della disponibilità di tempo degli esponenti aziendali all'interno del Gruppo si individuano delle soglie all'interno delle quali si presume che l'esponente soddisfi il criterio della disponibilità di tempo.

La banca assicura che l'esponente sia a conoscenza del tempo che essa ha stimato come necessario per l'efficace svolgimento dell'incarico.

Disponibilità di tempo quantitativa

In sede di verifica dei requisiti ex art. 26 TUB nonché in sede di Autovalutazione, l'Organo competente verifica partitamente e analiticamente, fra l'altro, la disponibilità di tempo in termini quantitativi in capo agli esponenti oggetto di verifica.

In quest'ambito, l'Organo competente presta particolare attenzione al numero di cariche contemporaneamente detenute dall'esponente, fornendo, in caso di superamento, adeguata spiegazione del perché la situazione oggetto di verifica non sia tale da inficiare l'effettiva disponibilità di tempo dell'esponente in questione, anche alla luce delle eventuali misure di rimedio poste in essere dalla Banca stessa, ovvero prendendo le opportune deliberazioni.

L'Organo competente conduce la verifica della disponibilità di tempo con cadenza almeno annuale con riferimento a tutti gli esponenti in sede di autovalutazione.

Ai fini del calcolo del numero di cariche, le regole aziendali prevedono che ciascun esponente non può ricoprire contemporaneamente (senza tenere conto anche degli incarichi ricoperti nell'ambito della Banca) più di sei incarichi esecutivi 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 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 cumolo degli incarichi, per gli esponenti diversi dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e dall'Amministratore delegato e/o il Direttore Generale, gli incarichi non esecutivi.

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 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).

L'Amministratore delegato e/o 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 ovvero di rilevanti dimensioni.

Ai fini della determinazione dei limiti sono assunte le seguenti specificazioni:

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.

non sono rilevanti, ai fini del presente regolamento, gli incarichi esenti nonché gli incarichi ricoperti presso società diverse dalle società di rilevanti dimensioni, individuate in via esemplificativa e non esaustiva con:

- le società di persone (società semplici, società in nome collettivo, società in accomandita semplice, società di fatto) che non svolgono attività commerciale;
- le Organizzazioni che non perseguono principalmente obiettivi commerciali, quali: (i) gli enti pubblici non economici; (ii) le associazioni, riconosciute o non riconosciute; (iii) i comitati; (iv) le fondazioni; (v) le cooperative cui sia stata riconosciuta la qualifica di ONLUS ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 460/1997; (vi) le imprese sociali, in qualunque forma costituite;
- le società in fase di scioglimento e di liquidazione;

- gli incarichi assunti a seguito di nomina disposta dall'autorità giudiziaria o amministrativa nelle procedure previste dalla legge fallimentare e dalle leggi speciali, ivi quelle comprese riguardanti società di interesse pubblico.

Sono considerati incarichi esenti quelli ricoperti:

- presso società o enti il cui unico scopo consiste nella gestione degli interessi privati di un 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;
- in qualità di professionista presso società tra professionisti;
- quale sindaco supplente, fermo restando che ove gli incarichi di cui sopra incidano sulla disponibilità di tempo dell'esponente occorre che tale circostanza sia segnalata dall'esponente all'organo competente nel contesto della verifica dei requisiti di idoneità a rivestire la carica e tempestivamente in caso di fatti sopravvenuti.

Disponibilità di tempo qualitativa

In sede di verifica dei requisiti ex art. 26 TUB nonché in sede di Autovalutazione, l'Organo competente verifica partitamente e analiticamente, fra l'altro, la disponibilità di tempo in termini qualitativi in capo agli esponenti oggetto di verifica.

In quest'ambito, si presuppone che soddisfino il requisito della disponibilità di tempo senza ulteriori approfondimenti o misure di rimedio gli esponenti il cui impegno dedicato alla Banca sia almeno pari alle seguenti soglie minime:

- a) 30 giorni all'anno per il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- b) 16 giorni all'anno per gli Amministratori componenti il Comitato Esecutivo;
- c) 14 giorni all'anno per gli Amministratori Indipendenti;
- d) 14 giorni all'anno per gli Amministratori che siano componenti di eventuali ulteriori comitati ovvero che abbiano ricevuto deleghe particolari;
- e) 10 giorni all'anno per gli Amministratori che non siano ricompresi in nessuna delle fattispecie di cui ai punti da b) ad e) che precedono;
- f) 20 giorni all'anno per il Presidente del Collegio Sindacale;
- g) 15 giorni all'anno per gli altri componenti effettivi del Collegio Sindacale.

5.6. CRITERI DI ADEGUATA COMPOSIZIONE COLLETTIVA DEGLI ORGANI

La composizione degli organi di amministrazione e controllo deve essere adeguatamente diversificata 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 della Direzione Generale; tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

Sono presi in considerazione a tal fine i seguenti obiettivi.

Rappresentatività della base sociale e conoscenza dei territori di riferimento

Attesa la stretta connessione tra l'operatività della Banca e la relativa zona di competenza territoriale, la composizione del Consiglio di Amministrazione deve tendere al perseguimento anche di un'adeguata rappresentanza dei più significativi ambiti territoriali dell'area di competenza e delle relative componenti socioeconomiche e professionali, anche in termini di:

- conoscenza dell'economia del territorio e del relativo contesto di mercato;
- conoscenza dei settori produttivi rilevanti nell'ambito territoriale di competenza;

Equilibrio tra i generi, esperienze e durata di permanenza nell'incarico

Il Consiglio di Amministrazione si esprime favorevolmente sull'opportunità di assicurare, nell'individuazione delle candidature, la più ampia diversità, ivi inclusa quella di genere, e l'adeguata diversificazione in termini di esperienze professionali e di fasce di età degli esponenti.

Si ha presente che nelle richiamate Disposizioni, con particolare riguardo alla diversità di genere, 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, dovrà essere garantita la quota del 33%. A tal proposito, nello scorso mese di novembre la Banca ha sottoposto l'adeguamento dello Statuto all'Organo di Vigilanza, per cui è in corso l'iter valutativo, con riferimento agli aspetti rilevanti (quali, ad esempio, le modalità di sostituzione dei componenti degli organi, le modalità di formazione delle liste, la presenza tra i sindaci supplenti di componenti del genere meno rappresentato in modo da garantire il rispetto della quota di genere in caso di sostituzione, ecc.) per assicurare il rispetto nel continuo della quota di genere.

Il Collegio Sindacale si compone di tre membri effettivi e di due supplenti, in possesso dei requisiti previsti dallo statuto della Banca e dalla legge tempo per tempo vigente. Deve essere garantita la presenza nel Collegio di almeno un sindaco effettivo e un sindaco supplente appartenenti al genere meno rappresentato.

In caso di sostituzione di un sindaco effettivo, subentra il supplente appartenente alla medesima lista di quello cessato, purché sia garantita la presenza di almeno un sindaco effettivo appartenente al genere meno rappresentato. Altrimenti subentrerà l'altro sindaco supplente.

Indipendenza statutaria

Lo Statuto dispone che il numero di consiglieri indipendenti, sulla base del requisito di cui all'art.13 del Decreto n. 169 del 23 novembre 2020, deve essere pari ad almeno un quarto dei componenti del Consiglio di Amministrazione, in possesso di professionalità e autorevolezza tali da assicurare un elevato livello di dialettica interna all'organo di appartenenza ed apportare un contributo di rilievo alla formazione della volontà del medesimo.

5.7. FORMAZIONE

In linea con le raccomandazioni di Banca d'Italia circa la necessità per le banche di adottare piani di formazione adeguati ad assicurare un idoneo bagaglio di competenze tecniche dei membri degli Organi Aziendali, la Banca valuta piani di formazione *continua* dedicati ai propri esponenti, che tengano conto anche dell'eventuale inserimento di nuovi componenti all'interno dell'organo¹.

Per gli esponenti che al momento della nomina non abbiano maturato l'esperienza prevista nell'allegato al Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020, la Banca si riserva di predisporre un piano di *formazione rafforzata*, e comunque da completarsi entro diciotto mesi dalla data di nomina.

Per gli esponenti di prima nomina la Banca si riserva la predisposizione di un piano di *formazione intensivo*, organizzato dalla Banca da svolgersi entro diciotto mesi dalla data di nomina.

Qualora, in seguito alla verifica condotta con riferimento ai criteri di competenza di cui al punto 5.1 del presente documento, la conoscenza teorica e l'esperienza pratica di uno o più esponenti non risultassero idonee con riferimento ad uno o più degli ambiti menzionati nel medesimo capitolo, la Banca si riserva di predisporre un piano di *formazione specifico* per gli esponenti interessati, da completarsi entro diciotto mesi dalla data di nomina. Solo qualora informazioni acquisite in ordine

¹Circolare Banca d'Italia 285 del 2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione 4.2.1.e: "Le banche adottano piani di formazione adeguati ad assicurare che il bagaglio di competenze tecniche dei membri degli organi di amministrazione e controllo nonché dei responsabili delle principali funzioni aziendali, necessario per svolgere con consapevolezza il loro ruolo, sia preservato nel tempo; in caso di nuove nomine, programmi di formazione specifici sono predisposti per agevolare l'inserimento dei nuovi componenti negli organi aziendali."

alla conoscenza teorica e all'esperienza pratica delineino un quadro grave, preciso e concordante sull'inidoneità dell'esponente a ricoprire l'incarico, l'Organo competente ne dichiara la decadenza.

6 DISPOSIZIONI FINALI ED ENTRATA IN VIGORE

Per quanto non espressamente statuito si intendono qui richiamate le disposizioni di cui alla normativa applicabile e allo Statuto della Banca e ad eventuali altri regolamenti della Banca in materia.

Le disposizioni di cui al presente Modello si applicano alle nomine successive alla data della sua adozione.