



BANCASantaGiulia

Area Controllo Rischi

**RELAZIONE DI AUTOVALUTAZIONE DEL CONSIGLIO DI
AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE.
ESITO DEL PROCESSO DI VERIFICA DEI REQUISITI E CRITERI DI
IDONEITA' DEGLI ESPONENTI AZIENDALI**

BANCA SANTA GIULIA SPA

Dicembre 2025

Sommario

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | PREMESSA | 3 |
| 2 | EVOLUZIONI NORMATIVE E REGOLAMENTARI | 4 |
| 3 | LA METODOLOGIA E LE SINGOLE FASI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE | 4 |
| 4 | CARATTERISTICHE DELLA BANCA..... | 5 |
| 5 | COMPOSIZIONE ORGANO | 5 |
| 5.1 | Composizione quantitativa del Consiglio di Amministrazione | 5 |
| 5.2 | Composizione qualitativa del Consiglio di Amministrazione..... | 7 |
| 5.3 | Normativa aziendale relativa ai limiti di cumulo di incarichi ricoperti dagli amministratori .. | 9 |
| 5.4 | REQUISITI DI ONORABILITÀ, ONESTÀ ED INTEGRITÀ | 10 |
| 5.5 | REQUISITI DI INDIPENDENZA, ASSENZA DI CONFLITTI DI INTERESSE E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO | 11 |
| 5.6 | DIVERSIFICAZIONE DELLA COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE | 11 |
| 5.7 | DISPONIBILITÀ DI TEMPO E LIMITE AL NUMERO DEI MANDATI | 12 |
| 6 | CONCLUSIONI | 13 |
| 6.1 | VALUTAZIONI SULLA COMPOSIZIONE DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE | 13 |
| 6.2 | VALUTAZIONE DELL'ORGANO DI CONTROLLO | 14 |

1 PREMESSA

Nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza, l'Assemblea dei Soci, tenutasi il 21 maggio 2025, ha nominato, tenuto conto delle professionalità e competenze ritenute necessarie per una composizione ottimale dell'Organo, i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale per il triennio 2025- 2026 e 2027 (e quindi fino all'approvazione del bilancio chiuso al 31.12.2027), determinando il numero dei componenti dell'Organo Amministrativo ritenuto adeguato per assicurare una responsabile assunzione delle decisioni di competenza.

Ai sensi del decreto del Ministro dell'economia e delle finanze del 23 novembre 2020, n. 169, di seguito il "Regolamento" o "Decreto", quando la nomina dell'esponente spetta all'assemblea, la valutazione dell'idoneità è condotta dall'organo competente, ovvero dal Consiglio di Amministrazione di Banca Santa Giulia Spa, entro 30 giorni dalla nomina.

Entro il medesimo termine, ove ne ricorrano i presupposti, l'organo competente dichiara la decadenza dall'ufficio dell'esponente o adotta, ove consentito, le eventuali misure correttive. In ogni caso, a seguito della dichiarazione di decadenza vanno tempestivamente avviate le opportune iniziative per il reintegro dell'organo incompleto.

Gli esponenti eletti hanno sottoposto la documentazione comprovante la propria idoneità all'esame del Consiglio di Amministrazione della Banca, che ha valutato, con assunzione di responsabilità, la completezza, l'accuratezza e l'attendibilità della documentazione.

Il Consiglio di Amministrazione, per altro, è tenuto a valutare periodicamente la propria composizione quali quantitativa al fine di:

- assicurare una verifica del corretto ed efficace funzionamento dell'organo e della sua adeguata composizione;
- garantire il rispetto sostanziale delle Disposizioni e delle finalità che esse intendono realizzare;
- favorire l'aggiornamento dei regolamenti interni a presidio del funzionamento dell'organo, in modo da assicurare la loro idoneità anche alla luce dei cambiamenti dovuti dall'evoluzione dell'attività e del contesto operativo;
- individuare i principali punti di debolezza, promuoverne la discussione all'interno dell'organo e definire le azioni correttive da adottare;
- rafforzare i rapporti di collaborazione e di fiducia tra i singoli componenti;
- incoraggiare la partecipazione attiva dei singoli componenti, assicurando una piena consapevolezza dello specifico ruolo ricoperto da ognuno di essi e delle connesse responsabilità.

Quindi ciascun Consigliere è stato chiamato a compilare un apposito questionario, approvato dal Consiglio, i cui risultati sono rappresentati nella presente Relazione che illustra i risultati ottenuti, evidenziando i punti di forza e di debolezza e le azioni correttive eventualmente necessarie.

Il presente documento di autovalutazione è stato quindi discusso e adottato dal Consiglio di Amministrazione, come richiesto dalle "Disposizioni di Vigilanza per le banche, avuto presente il documento riferito alla composizione quali-quantitativa ottimale assunto con delibera consiglio del 04 marzo 2025.

Il documento è stato oggetto di approfondita discussione nel corso del Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 21 maggio 2025. In questa sede è stato condotto partitamente per ciascuno degli esponenti, e con l'astensione dell'esponente di volta in volta interessato, utilizzando la documentazione fornita dal medesimo esponente nonché ogni altra informazione rilevante disponibile, la valutazione dei profili dei membri del Consiglio, al fine di assicurare la presenza di

professionalità necessarie a garantire che nell'organo amministrativo siano presenti soggetti idonei a svolgere in modo efficace il ruolo loro attribuito, salvaguardando un adeguato grado di diversificazione in termini di competenze, esperienze, età, genere e proiezione internazionale.

2 EVOLUZIONI NORMATIVE E REGOLAMENTARI

La normativa di riferimento in tema di Governo Societario e requisiti degli Organi aziendali è stata recentemente interessata, tra l'altro, dai seguenti aggiornamenti normativi e regolamentari:

- Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 23 novembre 2020, n. 169 recante il "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", attuativo dell'art. 26 del Testo Unico Bancario (TUB);
- "Procedure di valutazione dell'idoneità degli esponenti di banche, intermediari finanziari, confidi, istituti di moneta elettronica, istituti di pagamento e sistemi di garanzia dei depositanti", pubblicate il 5 maggio 2021 dalla Banca d'Italia alla luce del Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 23 novembre 2020, n. 169 ed in attuazione dell'art. 26 del TUB.
- 35° aggiornamento delle Disposizioni in materia di "Governo societario delle banche e dei gruppi bancari", contenute nella Circolare n. 285/2013 (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1). Tali modifiche sono state finalizzate a rafforzare gli assetti di governance delle banche e raccordare le disposizioni con l'evoluzione del quadro normativo nazionale ed europeo.

3 LA METODOLOGIA E LE SINGOLE FASI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE

Il processo di autovalutazione è stato condotto utilizzando la metodologia definita nell'ambito del regolamento interno, aggiornato al 26 novembre 2024; la stessa tiene conto delle contenute dimensioni aziendali, della ridotta complessità dell'attività svolta e dei meccanismi di governo societario della Banca, previsti dallo Statuto e dalla regolamentazione interna.

Nello svolgimento del processo di autovalutazione si è tenuto conto di quanto previsto dal documento "Composizione quali-quantitativa ottimale dell'Organo Amministrativo" aggiornato nella seduta del 4 marzo 2025.

Le informazioni sono state fornite dai componenti del Consiglio di Amministrazione mediante apposito questionario, compilato individualmente, da ciascun componente dell'Organo di supervisione strategica.

Il questionario è stato strutturato prevedendo specifiche sezioni, per la verifica dei requisiti in termini di:

1. Onorabilità-Correttezza
2. Professionalità-Competenza
3. Indipendenza formale e di giudizio degli amministratori (art. 13 del decreto n. 169/2020)
4. Indipendenza dei componenti del collegio sindacale (art. 14 del decreto n. 169/2020)
5. Disponibilita' di tempo (time commitment)

Inoltre, sono stati verificati quali-quantitativamente i *rapporti di natura finanziaria* e la *composizione collettiva*, con particolare riferimento al tema delle quote di genere.

Gli aspetti oggetto della rilevazione hanno riguardato le specifiche aree tematiche ritenute maggiormente rilevanti per l'attività di supervisione strategica propria del Consiglio di Amministrazione.

Per quanto attiene i requisiti di professionalità e competenza, è stata verificato il rispetto dei requisiti previsti dal regolamento in termini di esperienza e conoscenza nei 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 di tali processi)
- Sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi
- Attività e prodotti bancari e finanziari
- Informativa contabile e finanziaria
- Tecnologia informatica

A ciascuna voce, e per ciascun esponente, è stata attribuita una valutazione rispetto al livello di conoscenza della materia (alta, medio alta, media, medio bassa, bassa).

È stata poi prevista la possibilità di indicare eventuali note e proposte di miglioramento.

Le risultanze dei questionari sono state raccolte in alcuni prospetti sintetici, nei quali sono state riportate la media di valutazione per singole voci nonché la media aggregata per ogni area tematica.

Le informazioni raccolte sono state raffrontate con gli esiti della precedente autovalutazione.

Le risultanze e le informazioni riportate nel documento di sintesi sono state poi compiutamente illustrate a cura del Presidente del CdA. La discussione collegiale dell'esito del processo di autovalutazione si è articolata come di seguito riportato.

4 CARATTERISTICHE DELLA BANCA

La Banca è una società per azioni che opera in modo autonomo ed ha ad oggetto, secondo quanto previsto dall'articolo 3 dello statuto, la raccolta del risparmio e l'esercizio del credito nelle sue varie forme.

Ai fini di quanto stabilito dalle Disposizioni di Vigilanza la Banca, in funzione delle dimensioni e delle tipologie di attività svolte, rientra tra le banche che le Disposizioni definiscono "di minori dimensioni o complessità operativa"

Tale valutazione tiene in considerazione i parametri indicati dalla normativa vigente. Il modello di governance previsto dallo statuto della Banca è il sistema c.d. "tradizionale", basato sul binomio consiglio di amministrazione - collegio sindacale.

5 COMPOSIZIONE ORGANO

5.1 Composizione quantitativa del Consiglio di Amministrazione

La società, a termini di statuto, è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un minimo di sette ad un massimo di undici membri aventi i requisiti richiesti dalle vigenti disposizioni di legge, tra i quali i requisiti di onorabilità e professionalità, i criteri di competenza e correttezza e di disponibilità tempo, nonché i requisiti previsti per ottemperare al c.d. divieto di *interlocking*. Almeno un quarto dei componenti deve possedere i requisiti di indipendenza.

In termini "quantitativi" la composizione attuale di nove consiglieri è stata valutata dall'assemblea dei soci adeguata a una responsabile assunzione delle decisioni di competenza, nonché alla

dimensione ed alla complessità dell'assetto organizzativo della Banca. La composizione dell'Organo comprende due amministratori indipendenti.

Lo Statuto della Banca prevede la possibilità di una riduzione dei componenti sino a sette ma questo dimensionamento potrebbe non garantire un'articolata composizione del Consiglio, avuta presente la necessità di assicurare un adeguato bilanciamento delle diverse componenti (esecutiva, non esecutiva, indipendente e quota di genere).

In occasione del rinnovo avvenuto a maggio 2025, l'assemblea ha riconfermato 8 degli amministratori già in carica, nominando un nuovo membro. L'età media è di 61 anni e il numero di anni di permanenza nel mandato sono, per quanto ovvio, mediamente diminuiti rispetto al precedente processo di autovalutazione.

Sei dei componenti riconfermati sono in carica dal maggio 2011 o in data precedente. La durata media di permanenza nell'incarico si attesta a 11 anni.

Il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle disposizioni di legge e di Statuto (art. 19) ha delegato proprie attribuzioni ad un Comitato Esecutivo composto da 3 Amministratori nominati dal medesimo Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione risulta composto di n. 9 consiglieri, tra cui:

- il Presidente, nella persona del consigliere Bonometti Marco;
- la Vicepresidente, nella persona del Consigliere Daniela Grandi;
- n. 2 amministratori indipendenti, di cui uno supplente;
- n. 5 amministratori (di cui 3 componenti il Comitato esecutivo)

Di seguito il dettaglio dei componenti del Consiglio di Amministrazione, con ruolo e data di nascita.

| Nr. | COGNOME | NOME | CARICA | DATA NASCITA |
|-----|----------------------|------------|---|--------------|
| 1 | Bonometti | Marco | Presidente | 06/09/1954 |
| 2 | Grandi | Daniela | Vice Presidente | 11/06/1967 |
| 3 | Allocchio | Stefano | Amministratore esecutivo | 24/03/1961 |
| 4 | Ambrosetti | Alessandra | Amministratore indipendente (supplente) | 08/04/1982 |
| 5 | Bontempi | Massimo | Amministratore esecutivo | 07/08/1961 |
| 6 | Masserdotti | Giuseppe | Amministratore non esecutivo | 02/11/1947 |
| 7 | Franceschetti | M. Chiara | Amministratore indipendente | 22/06/1969 |
| 8 | Pensante | Anna | Amministratore non esecutivo | 07/03/1963 |
| 9 | Streparava | P.Raffaele | Amministratore esecutivo | 16/12/1971 |

5.2 Composizione qualitativa del Consiglio di Amministrazione

Con riferimento al profilo qualitativo dei consiglieri di Amministrazione e dell'Organo Sociale nel suo complesso, dai risultati delle valutazioni condotte tutti i componenti il Consiglio di Amministrazione appaiono idonei allo svolgimento dell'incarico ed in possesso dei necessari requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, correttezza e dedizione di tempo, previsti dal Decreto.

Ai fini della valutazione di idoneità per la carica ricoperta, i candidati hanno fornito una esauriente informativa sulle proprie caratteristiche personali e professionali, sulle proprie competenze, sulla propria esperienza pregressa legata al settore bancario e finanziario nonché sugli incarichi direttivi e di vertice ricoperti in settori diversi quale quello industriale, commerciale o professionale.

La rilevazione delle competenze e conoscenze dei singoli membri rispetto alle nove aree tematiche richiamate nel questionario di autovalutazione evidenzia le seguenti medie di valutazione (su scala 5 = alta, 4 = media alta, 3 = media, 2 = media bassa, 1 = bassa).

Autovalutazione CDA - Prospetto dei requisiti di competenza dichiarati.

| Nominativo | Età | Anzianità nelle cariche | Professione | Conoscenze e competenze (A=alto (5); MA= Medio alto (4); M= Media (3); MB= Medio Basso (2); B= Basso (1)) | | | | | | | | | Competenza qualitativa a livello singolo Esponente |
|---|---------|-------------------------|---|---|---|------------------------------------|--|---------------------|---|--|-------------------------------------|------------------------|--|
| | | | | Meriti Finanziari | Regolamentazione nel settore bancario e finanziario | Indizi e programmazione strategica | Aspetti organizzativi e di governo societari | Gestione dei rischi | Sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi | Attività e prodotti bancari e finanziari | Informatica contabile e finanziaria | Tecnologia informatica | |
| BONOMETTI MARCO | 71 anni | 16 | Imprenditore | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,0 |
| GRANDI DANIELA | 58 anni | 12 | imprenditrice | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,0 |
| ALLOCCCHIO STEFANO | 64 anni | 15 | Dirigente d'azienda | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,0 |
| AMBROSETTI ALESSANDRA | 43 anni | 1 | Notaio | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4,9 |
| BONTEMPI MASSIMILIANO | 64 anni | 17 | Imprenditore | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4,4 |
| MASSERDOTTI GIUSEPPE | 78 anni | 17 | Imprenditore | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,0 |
| FRANCESCHETTI MARIA CHIARA | 56 anni | 3 | Imprenditore | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4,7 |
| PENSANTE ANNA | 62 anni | 3 | Libera Professionista e consigliere d'azienda | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3,6 |
| STREPARAVA PAOLO RAFFAELE | 54 anni | 15 | Imprenditore | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4,6 |
| Competenza qualitativa a livello collettivo | | | | 4,7 | 4,3 | 5,0 | 5,0 | 4,6 | 4,6 | 4,7 | 4,9 | 4,4 | |

Come rilevabile dalle tabelle sopra riportate, seppur con differenze nelle diverse aree tematiche, le valutazioni si posizionano su livelli di ampia adeguatezza.

In questo contesto si osserva come la regolamentazione nel settore bancario e finanziario sia influenzata dai minori punteggi di autovalutazione iniziali espressi dagli amministratori di recente nomina.

Questi consiglieri mostrano, tuttavia, un effettivo e maggiore grado di conoscenza rispetto a quanto autodichiarato in sede di nomina. Ciò dimostra che la formazione specifica e l'esperienza che stanno progressivamente maturando stanno contribuendo a rafforzare le loro conoscenze in questo ambito di elevata complessità.

In quest'ottica, è atteso un ulteriore e significativo rafforzamento delle conoscenze e delle competenze da parte di tali soggetti nel corso del triennio in esame.

Dai risultati dei questionari di autovalutazione emerge, pertanto, con riferimento alla composizione quali quantitativa, una valutazione espressa dai consiglieri nel complesso pienamente soddisfacente.

L'anzianità della carica è sinteticamente riassunta nel seguente prospetto:

| anni in carica | n. amministratori |
|---|--------------------------|
| 1 | 1 |
| 3 | 2 |
| 12 | 1 |
| 15 | 2 |
| 16 | 1 |
| 17 | 2 |
| totale | 9 |
| | |
| Durata media di permanenza nell'incarico | |
| 11,00 | |

I consiglieri si riservano di valutare la partecipazione alle attività formative fornite tramite la Banca, per quegli ambiti in cui si rilevano margini di miglioramento, tenuto conto della dimensione e della complessità operativa della Banca, e qualora l'esperienza pratica maturata nel corso del mandato non consentisse un adeguato accrescimento delle competenze e conoscenze.

L'attuale composizione è rappresentata nella tabella che segue.



| Nominativo | Età | amministratore indipendente | amministratore esecutivo | in carica dal | Anzianità nelle cariche | esperienza professionale prevalente | principali competenze specialistiche |
|----------------------------|-----|-----------------------------|--------------------------|---|-------------------------|-------------------------------------|---|
| BONOMETTI MARCO | 71 | | | Presidente del CdA dal 03/12/2009 fino al 12/11/2010 e dal 09/05/2013 | 16 | imprenditoriale | Indirizzi e programmazione strategica e mercati finanziari |
| GRANDI DANIELA | 58 | | | Vice Presidente di Banca Santa Giulia dal 09/05/2013 | 12 | imprenditoriale | Indirizzi e programmazione strategica e Assetti organizzativi e di governo societari |
| ALLOCCCHIO STEFANO | 64 | | ✓ | Consigliere dal 26/11/2009 e membro comitato esecutivo dal 20/05/2010 | 15 | manageriale - consulenza | Sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi e Informativa contabile e finanziaria |
| AMBROSETTI ALESSANDRA | 43 | | ✓ | Amministratore della Banca dal 18/05/2011 | 1 | notaio | Regolamentazione nel settore bancario e finanziario e Gestione dei rischi |
| BONTEMPI MASSIMILIANO | 64 | | | Amministratore della Banca dall'avvio (licenza concessa a gennaio 2008) | 17 | imprenditoriale | Attività e prodotti bancari e finanziari e Informativa contabile e finanziaria |
| MASSERDOTTI GIUSEPPE | 78 | | | Amministratore della Banca dall'avvio (licenza concessa a gennaio 2008) | 17 | manageriale | Gestione dei rischi e Regolamentazione nel settore bancario e finanziario |
| FRANCESCHETTI MARIA CHIARA | 56 | ✓ | | Amministratore dal 19/05/2022 | 3 | imprenditoriale | Tecnologia informatica e Assetti organizzativi e di governo societari |
| PENSANTE ANNA | 62 | ✓ | | Amministratore dal 19/05/2022 | 3 | consulenza accademica | Assetti organizzativi e di governo societari e Indirizzi e programmazione strategica |
| STREPARAVA PAOLO RAFFAELE | 54 | | ✓ | Amministratore della Banca dal 20/05/2010 | 15 | imprenditoriale | Mercati Finanziari e Indirizzi e programmazione strategica |

| | |
|-----------------------|-------|
| ETA' MEDIA | 61,11 |
| SOGLIA MAX ETA' MEDIA | 65,00 |
| ESITO CONTROLLO | OK |

| | |
|----------------------------|-----|
| QUOTA DI GENERE MENO RAPP. | 33% |
| TARGET | 33% |
| ESITO CONTROLLO | OK |

5.3 Normativa aziendale relativa ai limiti di cumulo di incarichi ricoperti dagli amministratori

Le regole sulla disponibilità di tempo, volte a recepire le norme della CRD IV (art. 91, par. 2) e gli indirizzi EBA e BCE, introdotte dal citato “Decreto 23 novembre 2020 n. 169 del Ministro dell’Economia e delle Finanze in materia di requisiti e criteri di idoneità” hanno una portata generale e si applicano agli esponenti di tutte le banche mentre i limiti al cumulo riguardano le sole banche di maggiore dimensione o complessità operativa”.

Il citato DM sancisce l’obbligo per gli esponenti di informare l’organo di appartenenza non solo degli incarichi ricoperti in altre società o enti, ma anche di altre attività lavorative o professionali svolte e,

per la Banca, di stimare e rendere noto all'esponente il tempo da essa ritenuto necessario per l'efficace svolgimento dell'incarico. Sulla base delle informazioni fornite dall'esponente, l'Organo competente è chiamato a valutare se il tempo che questi può dedicare all'incarico è idoneo a svolgere efficacemente l'incarico.

Il regolamento aziendale di riferimento, aggiornato a novembre 2024, prevede, nella parte quantitativa relativa al limite del cumulo degli incarichi, che 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 che rilevano per dimensioni e caratteristiche, come dettagliato nel regolamento allegato e inviato a tutti i presenti. 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.

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 che rilevano per dimensioni e caratteristiche, come dettagliato nel regolamento allegato. 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.

La rilevazione condotta in base al parametro della "rilevanza dimensionale" ha consentito di accertare il rispetto dei parametri definiti.

5.4 REQUISITI DI ONORABILITÀ, ONESTÀ ED INTEGRITÀ

Tutti i consiglieri di Amministrazione hanno dichiarato:

- di non ricadere in alcuna delle situazioni impeditive di cui all'art. 4, D.M. 18 marzo 1998 n. 161;
- di possedere i requisiti di onorabilità di cui all'art. 5, D.M. 18 marzo 1998 n. 161;
- di non ricadere in alcuna delle cause di sospensione di cui all'art. 6, D.M. 18 marzo 1998 n. 161;
- di non essere assoggettato/a in via provvisoria ad una delle misure previste dall'articolo 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965 n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990 n. 55, e successive modificazioni e integrazioni né di essere assoggettato/a a misure cautelari di tipo personale;
- che non sussistono a proprio carico cause di ineleggibilità, incompatibilità o sospensione dalla carica previste dalla disciplina legislativa, regolamentare e statutaria vigente;
- di possedere e rispettare i requisiti di professionalità, meritevolezza, competenza, correttezza e dedizione di tempo nonché, con le precisazioni di cui infra, gli specifici limiti al cumulo degli incarichi prescritti dalla disciplina legale, regolamentare e/o statutaria;
- con specifico riferimento alle disposizioni di cui all'art. 36 del D.L. 6 dicembre 2011 n. 201 (convertito in L. n. 214 del 22/12/2011) in materia di interlocking directorates, tutti i consiglieri di Amministrazione hanno dichiarato di non ricadere nelle ipotesi di



incompatibilità obbligandosi ad aggiornare tempestivamente la Banca nel caso dovessero intervenire variazioni alle informazioni rese in sede di nomina.

Non sono peraltro emerse evidenze in capo ad alcuno dei componenti del Consiglio di Amministrazione di:

- circostanze da cui risulti che il soggetto non è stato trasparente, aperto e collaborativo nei rapporti con qualsiasi Autorità Competente;
- rifiuti, revoche, ritiri o cancellazioni di registrazioni, autorizzazioni, iscrizione o licenze a svolgere attività commerciali, imprenditoriali o professionali;
- licenziamenti da impieghi precedenti o di qualsiasi destituzione da e/o interruzione di un ruolo fiduciario o situazioni analoghe, o le ragioni di una richiesta di dimissioni dalla posizione ricoperta;
- interdizione, da parte di qualsivoglia Autorità Competente, di agire in qualità di componente di un Consiglio di Amministrazione;
- più in generale, non conformità della condotta a criteri di ragionevolezza.

5.5 REQUISITI DI INDIPENDENZA, ASSENZA DI CONFLITTI DI INTERESSE E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO

Tutti i consiglieri appaiono in grado di agire con “indipendenza di giudizio” e dunque di adottare decisioni e giudizi ragionevoli, oggettivi e indipendenti nell’esercizio delle proprie funzioni e responsabilità.

In particolare, gli Amministratori Indipendenti hanno dichiarato di possedere i requisiti di indipendenza.

Inoltre, tutti i consiglieri hanno dichiarato di non aver avuto negli ultimi 2 anni rapporti professionali (in privato o sotto forma di società) con la Banca.

I consiglieri non detengono, per conto proprio e/o di soggetti collegati, interessi finanziari, non finanziari, personali o di altra natura, in corso o pregressi, nei confronti di Banca Santa Giulia, tali da comprometterne l’indipendenza di giudizio o comunque idonei a generare conflitti di interesse anche solo potenziale in capo all’esponente.

Sotto altro profilo, risulta che nessun consigliere né alcuno dei soggetti collegati ricopre ovvero ha ricoperto nei due anni precedenti una carica politica.

5.6 DIVERSIFICAZIONE DELLA COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il documento per la definizione della composizione quali - quantitativa ottimale prevede che in seno al Consiglio di Amministrazione sia assicurata la più ampia diversità in termini di percorso formativo e professionale, genere ed età, e ciò per acquisire opinioni ed esperienze diversificate e per agevolare opinioni indipendenti e procedure decisionali ragionevoli.

A tal riguardo, dall’analisi condotta è emerso un adeguato profilo di rappresentatività relativo agli aspetti sopra citati; in particolare dall’analisi dei questionari è emerso che:

Area Controllo Rischi

- la composizione del Consiglio di Amministrazione è diversificata in termini di percorso formativo e professionale nonché di età anagrafica dei consiglieri;
- l'età media dei consiglieri è di N. 61,67 anni,
- in relazione al profilo della diversità di genere, n. 3 consiglieri, pari all'33,33%, appartengono al genere meno rappresentato.

5.7 DISPONIBILITÀ DI TEMPO E LIMITE AL NUMERO DEI MANDATI

La Banca ha definito la disponibilità di tempo annuale necessaria per i diversi ruoli:

- 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.

Occorre altresì considerare l'impegno necessario alla preparazione delle riunioni tenuto conto della molteplicità degli argomenti da esaminare e del volume della documentazione a supporto nonché dei tempi di trasferimento dal domicilio alla sede delle riunioni (fermo restando il diritto degli esponenti alla partecipazione alle riunioni a mezzo strumenti di collegamento audio – video).

Dalla disamina dei questionari compilati dai consiglieri di amministrazione risulta che tutti gli esponenti sono informati dell'impegno in termini di tempo presumibilmente richiesto per lo svolgimento dei propri compiti ed hanno confermato di essere in grado di dedicare la quantità di tempo prevista dal ruolo ricoperto, indicando una disponibilità di tempo adeguata.

Gli esiti dell'analisi valutativa evidenziano che tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione appaiono in grado di dedicare tempo sufficiente per adempiere alle proprie funzioni e responsabilità e rispettano il limite di incarichi previsto dalla normativa interna.

Ai fini di quanto precede, il Consiglio di Amministrazione ha valutato:

- la natura delle singole posizioni specifiche e le responsabilità conseguenti all'assunzione della carica;
- il numero di incarichi di amministratore presso società finanziarie e non finanziarie detenuti simultaneamente da ciascun componente;
- la dimensione, la natura, l'ampiezza e la complessità delle attività dell'entità presso cui ciascun componente detiene una carica;
- il numero di riunioni previste per il Consiglio di Amministrazione cui ciascun

componente partecipa;

- gli incarichi di amministratore presso organizzazioni che non perseguono obiettivi di natura prevalentemente commerciale detenuti contemporaneamente da ciascun componente;
- altre attività professionali e qualsivoglia altra funzione e attività pertinente, all'interno e all'esterno del settore finanziario.

6 CONCLUSIONI

6.1 VALUTAZIONI SULLA COMPOSIZIONE DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE

In premessa si evidenzia che il Regolamento del Processo di Autovalutazione degli Organi Sociali prevede espressamente la periodicità almeno annuale della verifica, comunque graduata in funzione della scadenza dei rinnovi. Al riguardo si evidenzia altresì che Banca Santa Giulia ha effettuato l'autovalutazione degli Organi Sociali nel corso dell'esercizio 2025.

In esecuzione del processo di autovalutazione, necessita che il CdA verifichi l'adeguatezza della propria composizione quali - quantitativa a norma del Regolamento del processo di autovalutazione degli Organi Sociali della Banca, previa acquisizione dei dati e delle informazioni rilevanti ai fini dell'autovalutazione anche attraverso la compilazione, direttamente a cura dei componenti dei diversi Organi Aziendali, di specifici questionari di approfondimento dei diversi profili di analisi, predisposti dalla Banca.

I questionari sono stati strutturati in modo da consentire la valutazione di ciascun singolo componente, e lo schema di ciascun questionario di autovalutazione è conforme alla versione attualmente vigente.

Il Consiglio di Amministrazione preso atto del processo di autovalutazione svolto nella seduta del 14 giugno 2022 ha constatato che gli Esponenti aziendali (Amministratori e Sindaci) hanno compilato il questionario di autovalutazione e lo hanno trasmesso all'Ufficio di Segreteria di Direzione che, sulla scorta delle risposte date, ha predisposto il riepilogo delle valutazioni espresse, riscontrando quanto segue:

1. Esperienza, Competenza e Professionalità, risulta medio/alta la conoscenza teorica e l'esperienza pratica nei vari ambiti richiesti;
2. Onorabilità e Correttezza, non risultano elementi pregiudizievoli a carico degli Esponenti aziendali;
3. Indipendenza e Conflitti di interesse, risultano tutti in possesso dei requisiti di indipendenza e non risultano situazioni in conflitto di interessi finanziari e non finanziari;
4. Disponibilità di tempo, adeguata risulta la disponibilità di tempo da dedicare alle attività richieste dalla carica ricoperta dagli Esponenti aziendali.

Area Controllo Rischi

Il Consiglio di Amministrazione, nella citata seduta del 21 maggio 2025, ha proceduto alla valutazione complessiva dell'organo amministrativo e dell'organo di controllo in termini di requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, correttezza e dedizione di tempo previsti dalla normativa applicabile nonché a livello di regolamentazione interna della Banca.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla base degli accertamenti individuali completati, ha valutato complessivamente adeguata la composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione, in quanto:

- il numero degli Amministratori è pari a 9 (nove), conformemente a quanto previsto dal documento per la definizione della composizione quali-quantitativa ottimale;
- tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione soddisfano il criterio dell'onorabilità, tenuto conto del rispettivo ruolo specifico; possiedono le conoscenze necessarie e sufficienti per lo svolgimento dell'incarico e, per gli Amministratore di prima nomina, potrà essere valutata l'esigenza di specifici piani formativi; possiedono inoltre i requisiti di professionalità necessari e sufficienti per svolgere l'incarico loro assegnato;
- tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione appaiono in grado di agire con onestà, integrità e indipendenza di giudizio;
- tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, tenuto conto del rispettivo ruolo specifico, appaiono in grado di dedicare tempo sufficiente per svolgere le proprie funzioni connesse alla carica, rispettando altresì sostanzialmente il limite di incarichi di amministratore;
- il Consiglio di Amministrazione è in possesso delle necessarie conoscenze e specializzazioni, in considerazione del fatto che i suoi componenti detengono un livello di competenza "medio- alto" in tutte le aree di conoscenza identificate nel questionario;
- il Consiglio di Amministrazione risulta in grado di comprendere le attività della Banca su base complessiva, ivi compresi i rischi principali;
- tutti gli Amministratori indipendenti risultano in possesso dei requisiti di indipendenza ai sensi della normativa vigente;
- n. 3 Amministratore su 9 appartengono al genere meno rappresentato, soddisfacendo così i criteri dettati dalle Disposizioni di Vigilanza in merito.

6.2 VALUTAZIONE DELL'ORGANO DI CONTROLLO

Il Collegio Sindacale, sulla base degli accertamenti individuali completati, ha verificato il possesso, in capo a tutti i componenti dell'organo di controllo, di tutti i requisiti prescritti dalla normativa, sia in termini di requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, correttezza e dedizione di tempo previsti dalla normativa applicabile, sia a livello di regolamentazione interna della Banca.



La composizione del Collegio Sindacale risulta quindi complessivamente adeguata, in quanto:

- tutti i componenti del Collegio Sindacale soddisfano il criterio dell'onorabilità;
- tutti i componenti del Collegio Sindacale, tenuto conto del rispettivo ruolo specifico, possiedono le conoscenze necessarie e sufficienti per lo svolgimento dell'incarico; tutti i componenti possiedono inoltre i requisiti di professionalità necessari e sufficienti per svolgere l'incarico loro assegnato;
- tutti i componenti del Collegio Sindacale appaiono in grado di agire con onestà, integrità e indipendenza di giudizio;
- tutti i componenti del Collegio Sindacale appaiono in grado di dedicare tempo sufficiente per svolgere le proprie funzioni connesse alla carica;
- il Collegio Sindacale risulta in grado di comprendere le attività della Banca su base complessiva, ivi compresi i rischi principali;
- tutti i Sindaci risultano in possesso dei requisiti di indipendenza ai sensi della normativa vigente;
- un Sindaco effettivo e un sindaco supplente appartengono al genere meno rappresentato, soddisfacendo così i criteri dettati dalle Disposizioni di Vigilanza in merito.