



La **C**assa

di Ravenna S.p.A.

Privata e Indipendente dal 1840

**Regolamento sui requisiti e criteri di idoneità dei componenti
dei Consigli di Amministrazione e dei Collegi Sindacali
delle Società del Gruppo Bancario La Cassa di Ravenna**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 29 luglio 2024

INDICE

1. PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

1.1 Ambito di applicazione

2. LA DIVERSIFICAZIONE NELLA COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI COLLEGIALI DELLE BANCHE – CRITERI DI ADEGUATA COMPOSIZIONE COLLETTIVA – VALUTAZIONE

3. LA DISCIPLINA SUI REQUISITI DEGLI ESPONENTI

3.1 Requisiti di onorabilità (Art. 3 del DM)

3.2 Criterio di correttezza e sua valutazione – Sospensione dagli incarichi (artt. 4, 5 e 6 del DM)

3.3 Requisiti di professionalità (artt. 7 e 9 del DM)

3.4 Criteri di competenza (art. 10 del DM)

3.5 Indipendenza di giudizio riferibile a tutti gli esponenti della Banca (art. 15 del DM)

3.6 Requisiti di indipendenza di alcuni Consiglieri di amministrazione (art. 13 del DM)

3.7 Requisiti di indipendenza dei sindaci (art. 14 del DM)

3.8 Disponibilità di tempo (art. 16 del DM)

3.9 Limiti al cumulo degli incarichi degli esponenti della Banca (art. 17 del DM)

4. DISCIPLINA APPLICABILE AGLI ESPONENTI DEGLI INTERMEDIARI FINANZIARI DEL GRUPPO

5. VALUTAZIONE DELL'IDONEITÀ DA PARTE DEGLI ORGANI COMPETENTI (ART. 23 DEL DM)

5.1 Disposizioni sulla procedura di valutazione dell'idoneità degli esponenti di banche e intermediari finanziari (emanate da Banca d'Italia il 4 maggio 2021)

6. APPROVAZIONE, REVISIONE ED EFFICACIA DEL REGOLAMENTO

7. ATTIVITA' DI INDIRIZZO E CONTROLLO DELLA CAPOGRUPPO

ALLEGATO 1 *Adeguata composizione collettiva – diversity*

ALLEGATO 2 *Indipendenza di giudizio – conflitti di interesse*

ALLEGATO 3 *Limite al cumulo degli incarichi – Soglie di attenzione*

1. PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

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 degli organi di amministrazione e controllo fa capo all'intermediario; questo è 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 (D.Lgs. 385/1993) prevede che i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo presso banche e intermediari finanziari devono essere idonei allo svolgimento degli incarichi. 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 degli incarichi, 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 dalle cariche è demandata dal TUB ad un decreto del Ministro dell'economia e delle finanze (Decreto MEF 23 novembre 2020 n. 169, di seguito anche il "DM").

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 faccia parte, sia 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 dei loro incarichi, fermo il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi (cfr. Paragrafo 3.9 e Allegato 3);
- che indirizzino le loro azioni 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.

Il presente Regolamento disciplina i requisiti dei componenti il Consiglio di Amministrazione (di seguito anche "CdA") e del Collegio Sindacale (di seguito anche "CS") in conformità al nuovo quadro normativo, regolamentare e di vigilanza che disciplina i requisiti di idoneità degli esponenti di banche e intermediari finanziari a seguito dell'attuazione dell'art. 26 del Testo Unico Bancario (D.Lgs. 385/1993) 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 di banche e intermediari finanziari (adottate con provvedimento del 4 maggio 2021 ed entrate in vigore il 1° luglio 2021).

Il Regolamento costituisce parte integrante della regolamentazione aziendale riferita al Governo Societario e deve essere letta in combinato disposto con le altre fonti regolamentari interne quali lo Statuto Sociale e, a titolo esemplificativo e non esaustivo: i) il Regolamento sul funzionamento del Consiglio di amministrazione; ii) il Documento sulla Composizione quali-quantitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione/Collegio Sindacale; iii) le Politiche di remunerazione e Incentivazione; iv) la Procedura in materia di operazioni con Parti Correlate.

Per quanto non espressamente disciplinato nel presente documento, si intendono qui richiamate le norme di legge e regolamentari applicabili alle banche e agli intermediari finanziari, nonché le previsioni statutarie, cui pertanto si fa espresso rinvio e che questo documento non può contraddire.

Ai fini dell'identificazione della normativa applicabile, la Cassa di Ravenna rientra nella categoria delle Banche c.d. intermedie, mentre la Banca di Imola e il Banco di Lucca e del Tirreno nella categoria delle Banche c.d. di minori dimensioni e ridotta complessità operativa. Italcredi Spa e Sifin Srl appartengono alla categoria degli intermediari finanziari ex art. 106 Tub c.d. "minori".

Tutte le banche e società del Gruppo adottano il modello di amministrazione e controllo "tradizionale".

1.1 Ambito di applicazione

Il DM 169/2020 si applica agli esponenti delle banche del Gruppo: La Cassa di Ravenna Spa, Banca di Imola Spa, Banco di Lucca e del Tirreno Spa (di seguito singolarmente la "Banca").

Il DM si applica anche agli esponenti degli intermediari finanziari facenti parte del Gruppo: Italcredi Spa e Sifin Srl (di seguito singolarmente la "Società"), ma con alcune eccezioni, come meglio dettagliato al successivo Paragrafo 4.

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 medesimo articolo del DM, cioè un incarico:

- i) nel Consiglio di amministrazione,
- ii) nel Collegio Sindacale,
- iii) di Direttore Generale¹.

Il DM - 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.

E' considerata nuova nomina il primo rinnovo successivo alla data di entrata in vigore del DM.

2. LA DIVERSIFICAZIONE NELLA COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI COLLEGIALI DELLE BANCHE – CRITERI DI ADEGUATA COMPOSIZIONE COLLETTIVA – VALUTAZIONE

Il quadro normativo, regolamentare e di vigilanza applicabile alle banche, 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.

La *diversity* permette, infatti, che nelle discussioni siano riportate differenti opinioni e punti di vista, così da

¹ Il presente Regolamento non disciplina i requisiti di idoneità del Direttore Generale.

promuovere l'adozione di decisioni più partecipate, consapevoli e ponderate, per garantire un adeguato monitoraggio da parte del Consiglio di amministrazione del Collegio Sindacale sul management e favorire l'efficace perseguimento delle strategie aziendali.

La diversità di competenze e di opinioni dei componenti gli Organi favorisce una migliore comprensione dell'organizzazione e delle attività della Banca. Consente, inoltre, ai componenti il Consiglio di amministrazione (CDA) di sottoporre a verifica in modo costruttivo le decisioni del management e di essere più aperti alle idee innovative, contrastando l'omologazione delle opinioni dei componenti, mitigando 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 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 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 competenze.

Ai fini di cui sopra, è presa in considerazione la presenza negli Organi di amministrazione e controllo di esponenti diversificati in termini di età, genere, percorsi formativi e professionali, durata di permanenza nell'incarico, e le cui competenze, collettivamente considerate, siano idonee a realizzare gli obiettivi aziendali. Le composizioni degli Organi, per numero e professionalità, debbono assicurare l'efficace assolvimento dei compiti e devono essere calibrate in funzione delle caratteristiche operative e dimensionali della Banca.

Per assicurare un adeguato equilibrio degli aspetti relativi alla c.d. *diversity*, la Banca si uniforma ai principi indicati nell'Allegato 1 del presente Regolamento.

In ottemperanza a quanto previsto dallo Statuto e dalle vigenti Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di governo societario, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, in occasione delle nomine, identificano le proprie composizioni quali-quantitative ritenute ottimali in relazione al conseguimento dell'obiettivo del corretto assolvimento delle funzioni spettanti a ciascun Organo, individuando i profili teorici dei candidati agli incarichi.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale procedono ad attenti approfondimenti, tenuto anche conto degli esiti del processo di Autovalutazione, nonché delle evoluzioni della normativa di settore esterna e di quella interna.

Il processo di verifica del criterio di adeguata composizione collettiva si articola in due fasi: nella prima, si chiede che ciascun Organo identifichi preventivamente la composizione quali-quantitativa ottimale in considerazione dei compiti da svolgere, individuando i profili teorici dei candidati ritenuti opportuni a questi fini; nella seconda fase, ciascun Organo è tenuto a verificare la rispondenza tra tale composizione ottimale e quella effettiva risultante dalla nomina dei componenti.

Per il Consiglio di Amministrazione assume rilevanza, ai fini della determinazione della composizione ottimale, l'esercizio annuale di Autovalutazione che ha la finalità 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 per il funzionamento dell'Organo, per assicurare la loro idoneità anche alla luce dei cambiamenti dovuti dall'evoluzione dell'attività e del contesto normativo e 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 e tra la funzione di supervisione strategica e quella di gestione;
- incoraggiare la partecipazione attiva dei singoli componenti, assicurando una piena consapevolezza dello specifico ruolo di ognuno di essi e delle connesse responsabilità.

In particolare, il processo di Autovalutazione è finalizzato a garantire che nel Consiglio di Amministrazione siano presenti competenze diffuse e opportunamente diversificate, che ciascuno dei Consiglieri sia pienamente consapevole dei doveri, poteri e delle funzioni che è chiamato a svolgere e che gli stessi dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità dell'incarico assunto.

Il Collegio Sindacale svolge un'autovalutazione sulla propria composizione e sul proprio funzionamento, ispirata alle finalità sopra elencate e sulla base di criteri e modalità coerenti con le proprie caratteristiche.

I risultati delle analisi, che per il Consiglio sono svolte col contributo fattivo di tutti ed in particolare modo degli Amministratori Indipendenti, devono essere portati a conoscenza degli azionisti in tempo utile affinché le scelte dei candidati da presentare in Assemblea possano tenere conto delle professionalità e delle competenze richieste. A tal fine, i documenti sulla Composizione quali-quantitativa ottimale del Consiglio e del Collegio sono pubblicati sul sito web della Banca.

3. LA DISCIPLINA SUI REQUISITI DEGLI ESPONENTI

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, sono stati introdotti nuovi 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.

Il DM colma anche diverse lacune del 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 le cariche da ricoprire e con le caratteristiche della banca, e di adeguata composizione degli Organi;
- i criteri di correttezza, con riguardo, tra l'altro, alle possibili relazioni d'affari dell'esponente, alle condotte tenute nei confronti delle Autorità di Vigilanza e alle eventuali 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 Requisiti di onorabilità (Art. 3 del DM)

Tutti gli esponenti devono possedere il requisito di onorabilità.

Non possono ricoprire la carica di esponente presso la Banca/Società coloro che:

- a) si trovano in stato di interdizione legale ovvero in un'altra delle situazioni previste dall'articolo 2382 del codice civile;
- 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 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 integrazioni;
- 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, salvi gli effetti della riabilitazione:

- 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.

3.2 Criterio di correttezza e sua valutazione – Sospensione dagli incarichi (artt. 4, 5 e 6 del DM)

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 e misure 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 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 TUB.

Il verificarsi di una o più delle circostanze indicate nelle precedenti lettere non determina automaticamente la inidoneità dell'esponente, ma richiede una valutazione da parte dell'Organo competente, avendo riguardo ai principi di sana e prudente gestione nonché alla salvaguardia della reputazione della Banca/Società e della fiducia del pubblico.

Con riferimento alle fattispecie disciplinate in tutto o in parte da ordinamenti stranieri, la verifica della sussistenza delle situazioni previste dal comma 2 dell'art. 4 del DM è effettuata sulla base di una valutazione di equivalenza sostanziale.

Viene effettuato un monitoraggio mensile, con il supporto della Funzione di Risk Management che riferisce agli Organi competenti e al Consiglio di amministrazione della Capogruppo nelle prime riunioni utili, qualora emergano rapporti finanziari anomali, diretti e/o indiretti, di un esponente (ad esempio segnalazioni a sofferenza, sconfinamenti persistenti, ...).

Conseguentemente debbono essere individuate con la massima tempestività, entro i termini per la conclusione del processo di verifica, le opportune azioni di rimedio che l'Organo competente e/o l'esponente interessato dovrà porre in essere e l'orizzonte temporale di realizzazione.

Le azioni di rimedio devono essere realizzate tempestivamente, in tempo utile per poterne apprezzare gli effetti.

Qualora il completamento richieda tempi più lunghi, l'esponente e/o la Capogruppo e la società comunque formalizzano l'impegno ad assicurarne la realizzazione tempestiva.

La Funzione di Risk Management verifica l'attuazione delle misure correttive e ne riferisce agli Organi competenti e al Consiglio di amministrazione della Capogruppo nelle prime riunioni utili.

Al fine di consentire la valutazione del criterio di correttezza, l'esponente, all'atto della nomina e successivamente in caso di eventi sopravvenuti, è tenuto ad informare senza indugio il Presidente dell'Organo competente mediante apposita comunicazione scritta contenente tutti gli elementi e la documentazione utile ai fini della predetta valutazione nei limiti in cui le informazioni ed i documenti possano essere resi noti dall'esponente all'Organo competente, nel rispetto della normativa di riferimento applicabile in funzione della fattispecie concreta. La predetta comunicazione dovrà essere effettuata dall'esponente al Presidente dell'Organo competente tempestivamente, considerato il momento in cui l'esponente ha avuto contezza del verificarsi di una o più delle situazioni indicate nel presente articolo.

Il Presidente dell'Organo competente, ricevuta la predetta comunicazione, provvederà a convocare quanto prima l'Organo competente al fine di consentire l'esercizio collegiale della valutazione della idoneità

dell'esponente, sentito il parere degli Amministratori Indipendenti nel caso in cui l'esponente sia un componente del Consiglio di Amministrazione.

L'Organo competente, al fine di effettuare la valutazione della idoneità dell'esponente, può chiedere chiarimenti ed integrazioni all'esponente, il quale sarà tenuto a fornire tempestivamente ogni elemento e delucidazione richiesta, nel rispetto della normativa di riferimento applicabile in funzione della fattispecie concreta. L'Organo competente deve acquisire elementi puntuali in relazione ad ogni aspetto della vicenda oggetto d'indagine, valutando anche l'opportunità, per una migliore ricostruzione delle circostanze oggetto di scrutinio, di acquisire memorie o pareri predisposti da eventuali consulenti legali degli esponenti.

L'esponente interessato, fornite le informazioni, i documenti ed ogni altro elemento e delucidazione richiesta, è tenuto ad astenersi dalla votazione inerente la deliberazione in proposito dell'Organo competente.

La valutazione dell'idoneità dell'esponente sotto il profilo della correttezza deve essere oggetto di apposita e motivata verbalizzazione, con puntuale e analitico riscontro delle valutazioni effettuate e delle motivazioni poste alla base della determinazione assunta dall'Organo.

Ove opportuno, l'Organo competente può chiedere all'esponente di fornire periodici aggiornamenti in merito all'evoluzione delle situazioni indicate nel presente articolo, anche al fine di rinnovare la valutazione dell'idoneità al verificarsi di circostanze o accadimenti nuovi e rilevanti.

La valutazione della correttezza è condotta in base a parametri indicati nello stesso DM (cfr. art. 5 comma 2), tra cui l'oggettiva gravità dei fatti commessi, 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, 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 gravi o vi siano ragioni particolarmente qualificate per le quali la sana e prudente gestione della banca potrebbe venirne inficiata.

Se sono riscontrati difetti di idoneità che possono essere colmati attraverso specifiche misure, il verbale indica inoltre quali di esse sono state adottate e specifica le ragioni per le quali, a giudizio dell'Organo competente, esse siano sufficienti ad assicurare il rispetto dei requisiti e dei criteri stabiliti dal presente documento.

Il criterio di correttezza non è soddisfatto quando una o più delle situazioni indicate nell'art. 4 del DM 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/Società e della fiducia del pubblico.

Peraltro, 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" dall'Organo competente, che ne dà tempestiva informazione alla Banca d'Italia.

La sospensione ha una durata massima di 30 giorni dalla data della delibera.

In ogni caso, 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'eventuale pronuncia della decadenza.

Prima della scadenza di tali termini, l'Organo Competente provvede a effettuare la valutazione della correttezza ai sensi dell'art. 5 e può dichiarare la decadenza ai sensi dell'art. 23 del DM, oppure può reintegrare il soggetto sospeso, sentito il parere degli Amministratori Indipendenti nel caso in cui l'esponente sia un componente del Consiglio di Amministrazione.

L'Organo provvede a fornire all'Assemblea - alla prima occasione utile - informazioni "analitiche e motivate" sulla propria decisione.

3.3 Requisiti di professionalità (artt. 7 e 9 del DM)

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, e dai componenti del Collegio Sindacale e Presidente dello stesso.

Per gli eventuali Amministratori esecutivi il requisito è integrato con l'esercizio, per almeno tre anni, anche alternativamente, di:

- a) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- b) 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:

- a) 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;
- b) 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;
- c) 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.

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.

Ai fini della sussistenza dei requisiti di cui ai commi precedenti, si tiene conto dell'esperienza maturata **nel corso dei venti anni precedenti** all'assunzione dell'incarico; esperienze maturate contestualmente in più funzioni si conteggiano per il solo periodo di tempo in cui sono state svolte, senza cumularle.

Per i componenti del Collegio Sindacale sono previsti i seguenti requisiti di professionalità:

1. Almeno uno dei sindaci effettivi e 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.

2. 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 seguenti attività:

a) 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;

b) 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;

c) 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/Società.

Il Presidente del Collegio Sindacale è scelto tra le persone di cui ai nn. 1 o 2 che abbiano maturato una esperienza professionale di almeno due anni in più rispetto a quella richiesta dai medesimi numeri.

Ai fini della sussistenza dei requisiti di cui ai commi precedenti, per i sindaci che non sono iscritti nel registro dei revisori legali si tiene conto dell'esperienza maturata nel corso dei venti anni precedenti all'assunzione dell'incarico; esperienze maturate contestualmente in più funzioni si conteggiano per il solo periodo di tempo in cui sono state svolte, senza cumularle.

In sede di valutazione del requisito di professionalità e – ove applicabile – del criterio di competenza di cui al successivo Paragrafo 3.4, gli Organi competenti acquisiscono informazioni dettagliate in merito alle esperienze e competenze professionali maturate degli esponenti oggetto di verifica, che devono includere:

- riferimenti quali/quantitativi in merito alle mansioni svolte in concreto dall'esponente in ciascuna esperienza professionale, agli eventuali ruoli manageriali/di responsabilità/di coordinamento ricoperti, al contesto aziendale/professionale di riferimento;

- l'effettivo periodo di svolgimento di ciascuna esperienza;

- le competenze specialistiche maturate dall'esponente nel corso del proprio percorso professionale, accompagnate da una sintetica illustrazione delle esperienze professionali che ne hanno permesso lo sviluppo;

- ogni elemento idoneo a consentire l'espletamento di un'analitica valutazione comparativa tra il contesto aziendale in cui 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.

Con riguardo agli esponenti con esperienze non chiaramente riconducibili a quelle elencate all'articolo 7 del DM, gli Organi competenti verificano che le esperienze dell'esponente sia siano formate in un contesto dotato di complessità comparabili con quella della Banca/Società ove l'esponente ha assunto l'incarico, secondo quanto esposto al paragrafo 3.4, e fornisce dettagliata motivazione dell'utilità di quella esperienza per la Banca/Società.

3.4 Criteri di competenza (art. 10 del DM)

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'esponente 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.

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;
- 10) antiriciclaggio e finanziamento al terrorismo;
- 11) conoscenze su tematiche di rischio climatico/ambientale e sostenibilità;
- 12) competenze giuridiche in i) diritto pubblico, ii) diritto internazionale e dei contratti, iii) diritto penale e/o iv) diritto commerciale;
- 13) conoscenza dei mercati di operatività principale della Banca;
- 14) esperienza nei settori i) industriale e/o ii) portuale;
- 15) competenze negli ambiti della salute e sicurezza.

Per l'indicazione puntuale del livello di diffusione ideale di ogni singola competenza/esperienza all'interno degli Organi, si rimanda ai documenti sulla Composizione quali-quantitativa ottimale che vengono approvati dal Consiglio di amministrazione e dal Collegio Sindacale di ciascuna Banca in occasione dei rispettivi rinnovi.

Ai fini della valutazione delle conoscenze tecniche in materia bancaria, particolare attenzione è rivolta al livello e al profilo dell'istruzione, che dovrebbe attenersi ai servizi bancari e finanziari o ad altri ambiti

pertinenti quali, in via principale, i settori bancario, assicurativo, finanziario, economico, giuridico, amministrativo, della regolamentazione finanziaria, della tecnologia dell'informazione, dell'analisi finanziaria e dei metodi quantitativi.

L'esperienza è valutata sulla base delle posizioni precedentemente occupate, tenendo conto della durata dell'incarico, delle dimensioni dell'ente, delle funzioni ricoperte, del numero dei collaboratori subordinati, della natura delle attività svolte nonché, tra l'altro, dell'effettiva pertinenza dell'esperienza maturata.

L'esperienza è inoltre valutata con 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 della Banca 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.

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.

Gli esponenti con incarichi non esecutivi, pur non dovendo essere coinvolti, nemmeno di fatto, nella gestione esecutiva della Banca, devono possedere un'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.

Ai fini della verifica del possesso dei criteri di competenza previsti dal presente articolo, gli esponenti sono tenuti a fornire alla Banca un dettagliato *curriculum vitae*, nonché ogni informazione, documentazione o attestazione ritenuta utile e richiesta dal Presidente dell'Organo competente (cfr. Paragrafo 3.3, sul grado di dettaglio delle informazioni da acquisire).

La valutazione circa la competenza degli esponenti aziendali può essere omessa per gli esponenti in possesso dei requisiti di professionalità previsti dagli artt. 7, 8 e 9 del DM n.169/2020, quando questi sono maturati per una durata almeno pari a quella prevista nell'allegato al DM riportati di seguito:

CONDIZIONI PER L'APPLICAZIONE DELLA DEROGA RELATIVA AL CRITERIO DI COMPETENZA DI CUI ALL'ARTICOLO 10, COMMA 4

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, l'Organo competente, in conformità con quanto previsto dall'art. 26 TUB, può disporre misure correttive idonee a colmarle (es.: un corso di formazione).

L'esponente riferisce all'Organo competente di aver concluso l'attuazione delle misure correttive.

Il criterio di competenza non è soddisfatto quando le informazioni acquisite in ordine alla conoscenza teorica e all'esperienza pratica delineano un quadro grave, preciso e concordante circa l'assenza di competenza dell'esponente.

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, se necessario, programmi di formazione specifici per agevolare l'inserimento dei nuovi esponenti.

3.5 Indipendenza di giudizio riferibile a tutti gli esponenti della Banca (art. 15 del DM)

Gli esponenti agiscono in modo professionale, trasparente, con piena indipendenza di giudizio, nel rispetto dei principi di comportamento ed etici definiti dalla normativa e dal Codice Etico della Banca.

Tutti gli esponenti 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 al proprio incarico 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 componente dell'Organo a prescindere dal fatto che sia considerato o meno "indipendente" ai sensi delle disposizioni di legge, regolamentari o di vigilanza (i c.d. Amministratori Indipendenti).

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.

Si ha conflitto di interesse quando il perseguimento degli interessi di un esponente può influire negativamente su quelli della Banca. Nell'Allegato 2 de presente Regolamento sono declinate, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le situazioni di potenziale conflitto di interessi rilevanti. In tale contesto, ai sensi dell'art. 15 del Decreto MEF 169/2020 rilevano in particolare le situazioni di potenziale conflitto di interessi personale, professionale, finanziario e politico di cui all'articolo 13, comma 1, lettere a), b), c), h) e i) del predetto DM. Fra di esse, assumono particolare rilievo le situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario, patrimoniale e commerciale.

Il verificarsi di una o più delle situazioni indicate nell'Allegato 2, non comporta automaticamente l'inidoneità dell'esponente, ma richiede una valutazione da parte dell'Organo competente tesa a verificare se, pur in presenza di tali situazioni, è preservata l'indipendenza di giudizio dell'esponente interessato.

Al fine di consentire la predetta valutazione, l'esponente, al momento della nomina e successivamente in caso di eventi sopravvenuti, è tenuto ad informare senza indugio il Presidente dell'Organo competente mediante apposita comunicazione scritta, contenente tutti gli elementi, le informazioni e la documentazione utile per la medesima valutazione, nonché le motivazioni per cui, a suo avviso, tali situazioni non inficiano in concreto la sua indipendenza di giudizio.

La valutazione dell'indipendenza di giudizio è condotta dall'Organo di appartenenza, sulla base delle informazioni fornite da ciascun esponente e dei presidi organizzativi o procedurali adottati dalla Banca, o dallo stesso esponente, al fine di gestire il rischio di "non indipendenza" di giudizio, nonché alla luce del comportamento tenuto in concreto nello svolgimento dell'incarico.

Rilevano in ogni caso i presidi previsti dai seguenti articoli: 2391 e 2391-bis del codice civile e relative disposizioni attuative; 53, commi 4 e 4-quater, e 136 del Testo unico bancario e relative disposizioni attuative; 6, comma 2-novies, del Testo unico della finanza; 36 del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.

Se i presidi esistenti non sono ritenuti sufficienti, l'Organo competente può:

- a) individuarne di ulteriori e più efficaci;
- b) modificare gli specifici compiti e ruoli attribuiti all'esponente, ivi comprese le eventuali deleghe attribuite all'esponente.

La carenza di indipendenza di giudizio può dar luogo a decadenza dell'esponente se le misure correttive non vengono adottate o risultino inefficaci (art. 15, comma 4 del DM).

Per maggiori dettagli si richiama quanto previsto nell'Allegato 2.

L'Organo competente verifica nel continuo l'efficacia dei presidi e delle misure adottate per preservare l'indipendenza di giudizio dell'esponente, anche alla luce del comportamento da questi tenuto in concreto nello svolgimento dell'incarico.

L'esponente deve fornire tempestivi aggiornamenti in merito all'evoluzione delle situazioni indicate nell'Allegato 2, ciò anche al fine di consentire agli Organi competenti di procedere al rinnovo della valutazione dell'idoneità al verificarsi di circostanze o accadimenti nuovi, in relazione ai quali la Funzione di Risk Management provvede ad effettuare le opportune verifiche, riferendone gli esiti agli Organi competenti e al CDA della Capogruppo nella prima riunione utile.

3.6 Requisiti di indipendenza di alcuni Consiglieri di amministrazione (art. 13 del DM)

Gli Amministratori tutti, ed in particolare quelli Indipendenti, anche per i 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* (azionisti, creditori ed altre parti) ed 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) sia coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado²:
 - 1) del Presidente del consiglio di amministrazione e degli esponenti con incarichi esecutivi della banca;
 - 2) dei responsabili delle principali funzioni aziendali della banca;
 - 3) di persone che si trovano nelle condizioni di cui alle lettere da b) a i);
- b) sia un partecipante di rilievo 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)³;
- c) ricopra o abbia ricoperto negli ultimi due anni presso un partecipante di rilievo nella banca o società da questa controllate incarichi di Presidente del consiglio di amministrazione o di esponente con incarichi esecutivi, oppure abbia ricoperto, per più di nove anni negli ultimi dodici, incarichi di componente del consiglio di amministrazione presso un partecipante di rilievo nella banca o società da questa controllate;
- d) abbia ricoperto negli ultimi due anni l'incarico di esponente con incarichi esecutivi nella banca;
- e) ricopra l'incarico di consigliere indipendente in un'altra banca del medesimo gruppo bancario, salvo il caso di banche tra cui intercorrano rapporti di controllo, diretto o indiretto, totalitario;
- f) abbia ricoperto, per più di nove anni negli ultimi dodici, incarichi di componente del consiglio di amministrazione, nonché di direzione presso la banca;

² Legenda: **PARENTI: primo grado:** genitori e figli; **secondo grado:** nonni, nipoti (figli dei figli), fratelli; **terzo grado:** bisnonni, pronipoti (figli di fratelli e figli di nipoti); **quarto grado:** cugini, prozii (fratelli del nonno). **AFFINI: primo grado:** suoceri; **secondo grado:** nonni del coniuge, cognati; **terzo grado:** bisnonni del coniuge, zii del coniuge, nipoti (figli di cognati); **quarto grado:** cugini del coniuge, prozii (fratelli dei nonni del coniuge).

³ Si considerano le partecipazioni dal 10% in su, di influenza notevole o di controllo.

- g) sia 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) intrattenga direttamente, indirettamente, o abbia 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) ricopra o abbia ricoperto negli ultimi due anni uno o più dei seguenti incarichi:
 - componente del parlamento nazionale ed europeo, del Governo o della Commissione europea;
 - assessore o consigliere regionale, provinciale o comunale, presidente di giunta regionale, presidente di provincia, sindaco, presidente o componente di consiglio circoscrizionale, presidente o componente del consiglio di amministrazione di consorzi fra enti locali, presidente o componente dei consigli o delle giunte di unioni di comuni, consigliere di amministrazione o presidente di aziende speciali o istituzioni di cui all'articolo 114 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, sindaco o consigliere di Città metropolitane, presidente o componente degli organi di comunità montane o isolate. Gli incarichi di carattere locale, rilevano solo se "la sovrapposizione o contiguità tra l'ambito territoriale 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".

Per incarichi ricoperti in enti non societari, le previsioni di cui alle lettere da a) a i) si applicano ai soggetti che svolgono nell'ente funzioni equivalenti a quelle indicate nei medesimi punti.

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.

Al fine di consentire la valutazione della sussistenza del requisito di indipendenza disciplinato nel presente Paragrafo, i candidati, all'atto dell'accettazione della candidatura, depositano la documentazione necessaria ed una dichiarazione attestante l'assenza di una delle situazioni descritte nel presente articolo e nello Statuto.

I Consiglieri indipendenti devono tempestivamente comunicare al Presidente del Consiglio di Amministrazione il venire meno dei requisiti di indipendenza come sopra definiti, e sono tenuti a fornire alla Banca, con cadenza almeno annuale ed in ogni caso a semplice richiesta del Presidente, idonea documentazione o attestazione ritenuta utile alla verifica del requisito.

Il Presidente, ricevuta la predetta comunicazione scritta, provvede a convocare senza indugio il Consiglio di Amministrazione per consentire l'esercizio collegiale della valutazione della idoneità dell'esponente.

Il Consiglio di Amministrazione può chiedere chiarimenti ed integrazioni all'esponente, il quale è tenuto a fornire ogni elemento e delucidazione richiesta. Questi, fornite le informazioni, i documenti ed ogni altro elemento e delucidazione richiesta, è tenuto ad astenersi dal partecipare alla votazione inerente la deliberazione in proposito dell'Organo. La valutazione dell'idoneità dell'esponente deve essere oggetto di

apposita e motivata verbalizzazione, con puntuale e analitico riscontro delle valutazioni effettuate e delle motivazioni poste alla base della determinazione assunta dall'Organo.

3.7 Requisiti di indipendenza dei sindaci (art. 14 del DM)

Non può assumere l'incarico di componente del collegio sindacale chi:

- a) si trovi in una delle situazioni indicate nel Paragrafo 3.6, lettere b), g) e h) del presente Regolamento;
- b) sia coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado⁴:
 - 1) dei responsabili delle principali funzioni aziendali della banca;
 - 2) di persone che si trovano nelle condizioni indicate nel Paragrafo 3.6, lettere b), g) e h), o nella successiva lettera c);
- c) ricopra o abbia ricoperto negli ultimi cinque anni incarichi di componente del consiglio di amministrazione o di direzione presso un partecipante di rilievo nella banca, la banca o società da questa controllate.

Un sindaco può contemporaneamente svolgere l'incarico di sindaco in altra società del Gruppo Bancario.

Per incarichi ricoperti in enti non societari, le previsioni del presente Paragrafo si applicano ai soggetti che svolgono nell'ente funzioni equivalenti a quelle indicate nei medesimi punti da a) a c).

3.8 Disponibilità di tempo (art. 16 del DM)

La disponibilità di tempo 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.

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.

All'atto della nomina e tempestivamente in caso di fatti sopravvenuti, l'esponente è tenuto a comunicare all'Organo competente gli incarichi ricoperti in altre società, imprese o enti, 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.

L'Organo competente è dunque tenuto a valutare se il tempo che ciascun esponente può dedicare all'incarico nella Banca è idoneo all'efficace svolgimento dello stesso, tenuto conto anche del numero di incarichi esterni detenuti dall'esponente, considerato che la titolarità di cariche molteplici è un fattore importante che può influenzare la disponibilità di tempo.

⁴ Legenda: **PARENTI**: **primo grado**: genitori e figli; **secondo grado**: nonni, nipoti (figli dei figli), fratelli; **terzo grado**: bisnonni, pronipoti (figli di fratelli e figli di nipoti); **quarto grado**: cugini, prozii (fratelli del nonno). **AFFINI**: **primo grado**: suoceri; **secondo grado**: nonni del coniuge, cognati; **terzo grado**: bisnonni del coniuge, zii del coniuge, nipoti (figli di cognati); **quarto grado**: cugini del coniuge, prozii (fratelli dei nonni del coniuge).

L'esponente deve dedicare tempo adeguato sia allo svolgimento del suo incarico, sia all'acquisizione e mantenimento delle competenze e conoscenze necessarie allo svolgimento dello stesso.

La disponibilità di tempo dell'esponente andrà valutata alla luce dei seguenti elementi:

1. del ruolo dell'esponente all'interno dell'Organo di appartenenza e degli eventuali Comitati ai quali partecipa (in qualità di componente ovvero di Presidente);
2. delle caratteristiche della banca (dimensione, complessità e situazione tecnica) e del contesto nel quale si trova ad operare;
3. del numero delle riunioni dell'Organo di appartenenza e dei Comitati ai quali partecipa; nel caso dei sindaci, anche della partecipazione alle riunioni del CdA;
4. oltre ai tempi necessari a partecipare alle riunioni, è necessario considerare anche il tempo di preparazione di ciascun incontro, di studio dell'informativa pre-consiliare e, per i Presidenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e di ciascuno dei Comitati, anche quello dedicato allo svolgimento del ruolo e alle attività di preparazione, organizzazione e coordinamento delle riunioni di Consiglio, Collegio e di Comitato;
5. delle interlocuzioni informali con le strutture aziendali e le funzioni di controllo;
6. della necessità di garantire un adeguato margine di tempo da dedicare a piani di formazione e aggiornamento e per far fronte a possibili attività straordinarie.

Per consentire all'Organo competente una valutazione della disponibilità di tempo da chiedere ai candidati, e, a questi ultimi, di poter valutare se siano in grado di assicurare preparazione e partecipazione alle riunioni, occorre considerare anche il numero medio di riunioni annue dell'Organo stesso.

La Banca assicura che l'esponente sia preventivamente messo a conoscenza del tempo che essa ha stimato come necessario per l'efficace svolgimento dell'incarico, tenendo conto altresì della necessità di dedicare tempo sufficiente alla preparazione, formazione e aggiornamento (tenuto anche conto del numero medio di giorni lavorativi presenti in un anno, 260).

Per l'indicazione puntuale del tempo minimo richiesto dalla banca in relazione alle differenti tipologie di incarico si rimanda ai documenti sulle Composizioni quali-quantitative ottimali che vengono approvati dal Consiglio di amministrazione e dal Collegio Sindacale di ciascuna Banca in occasione dei rispettivi rinnovi, al fine di assicurare lo sviluppo e l'aggiornamento nel continuo delle stime in ordine al tempo reputato necessario all'espletamento dell'incarico da parte di ciascun esponente.

L'accettazione dell'incarico comporta una valutazione da parte del candidato circa la possibilità di dedicare al corretto svolgimento dei compiti di esponente il tempo necessario, tenuto conto degli eventuali incarichi ricoperti in altre società, imprese o enti, le altre attività lavorative e professionali svolte e le altre situazioni o fatti attinenti alla sfera professionale in grado di incidere significativamente sulla sua disponibilità di tempo. Nell'ambito della predetta valutazione il candidato deve considerare di adempiere ai compiti assegnati anche in periodi di attività particolarmente intensa, ad esempio in processi di ristrutturazione, fusione, acquisizione, situazioni di crisi, tenendo conto che in tali periodi può essere richiesto un livello di impegno in termini di tempo maggiore rispetto ai periodi di ordinaria amministrazione.

La predetta valutazione da parte del candidato deve essere formalizzata in apposita autodichiarazione circa la possibilità di dedicare al corretto svolgimento dei compiti di esponente il tempo necessario.

L'Organo competente verifica l'effettiva disponibilità di tempo degli esponenti dopo la nomina e successivamente, nel continuo, anche alla luce della loro presenza alle riunioni degli Organi e/o Comitati. A tal fine, ciascun esponente comunica alla Segreteria Affari Generali e Legali della Banca tutti gli incarichi ricoperti sia al momento della nomina, sia, in corso di mandato, in occasione di ogni nuova nomina o cessazione, con la specifica precisazione dell'eventuale natura esecutiva dell'incarico.

Se la disponibilità di tempo non è sufficiente, l'Organo competente può chiedere all'esponente di rinunciare a uno o più incarichi o attività o di assumere specifici impegni idonei ad accrescere la sua disponibilità di tempo, nonché adottare misure tra cui la revoca di eventuali deleghe o compiti specifici o l'esclusione dell'esponente da Comitati.

La valutazione relativa alla disponibilità di tempo non ha rilievo autonomo ai fini della pronuncia di decadenza dell'esponente, ma concorre alla valutazione degli altri requisiti e criteri in capo al medesimo.

3.9 Limiti al cumulo degli incarichi degli esponenti della Banca (art. 17 del DM)

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.

La disciplina delineata dall' art. 17 del D.M. 169/2020 sui limiti al cumulo degli incarichi trova applicazione esclusivamente nei confronti delle banche di maggiori dimensioni o complessità operativa, mentre per le banche diverse da quelle di maggiore dimensione, i limiti al cumulo degli incarichi degli esponenti devono essere individuati in applicazione del principio di proporzionalità.

Nell'Allegato 3 del presente Regolamento sono individuate "soglie di attenzione" concernenti il numero indicativo degli incarichi che un esponente, oltre all'incarico ricoperto nella Banca, può ricoprire, tenuto conto della funzione svolta dall'esponente nella Banca, dando rilievo alle diverse tipologie di incarico e di ruolo (Presidente del Cda, amministratore esecutivo, non esecutivo, sindaco), 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, società quotata, società commerciale di rilevanti dimensioni). 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").

L'Organo competente presta dunque particolare considerazione al numero di cariche contemporaneamente detenute dall'esponente, anche sulla base delle soglie di attenzione indicate nell'Allegato 3.

In caso di superamento delle soglie di attenzione di cui all'Allegato 3, l'Organo competente 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, 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 imprenditoriale o dipendente a tempo pieno oppure se esercita la libera professione).

Anche qualora l'esponente ricopra un numero di incarichi che non eccedono i limiti e/o le soglie indicate nell'Allegato 3, l'Organo competente deve comunque valutare se sia assicurata da parte dell'esponente l'adeguata dedizione di tempo al proprio incarico presso la Banca.

I componenti dell'Organo di controllo della Banca, qualora ricoprano la carica di componente dell'Organo di controllo in più di un emittente strumenti finanziari diffusi tra il pubblico in misura rilevante, sono in ogni caso tenuti al rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi di cui all'art. 148 bis del TUF e della disciplina secondaria adottata da Consob (Regolamento Emittenti) quale tempo per tempo vigente.

4. DISCIPLINA APPLICABILE AGLI ESPONENTI DEGLI INTERMEDIARI FINANZIARI DEL GRUPPO

Agli esponenti di intermediari finanziari il DM si applica con alcune eccezioni, infatti non trovano applicazione:

- il requisito di adeguata composizione collettiva degli organi sociali di cui al Paragrafo 2 del presente Regolamento;
- le regole sulla disponibilità di tempo e sui limiti al cumulo degli incarichi di cui ai Paragrafi 3.8 e 3.9 del presente Regolamento;
- l'articolo 10 del DM che richiede il soddisfacimento di criteri di competenza da parte degli esponenti, di cui al Paragrafo 3.4 del presente Regolamento;
- l'articolo 15 del DM che richiede la valutazione da parte dell'Organo competente della c.d. indipendenza di giudizio degli esponenti, di cui al Paragrafo 3.5 del presente Regolamento.

Non trovano inoltre applicazione ad Italcredì e Sifin le disposizioni relative al soddisfacimento di requisiti di indipendenza da parte di alcuni amministratori, di cui al Paragrafo 3.6 del presente Regolamento, in quanto il decreto si applica solo qualora la presenza di esponenti che soddisfino requisiti di indipendenza sia richiesta ai sensi di disposizioni di legge o regolamentari.

* * *

Con riferimento ai requisiti di professionalità dei Consiglieri, sono previsti limiti inferiori rispetto a quelli fissati per gli amministratori di banche.

Gli Amministratori esecutivi e non esecutivi sono scelti tra persone che abbiano esercitato per almeno 1 anno, anche alternativamente:

- a) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- b) 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 Società;
- c) attività professionali in materia attinente al settore creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attività della Società; 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;
- d) 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) 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 Società.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione deve aver maturato un'esperienza di almeno tre anni tramite esercizio delle attività o funzioni precedentemente indicate.

5. VALUTAZIONE DELL'IDONEITÀ DA PARTE DEGLI ORGANI COMPETENTI (ART. 23 del DM)

Gli Organi competenti valutano l'idoneità degli esponenti, nonché l'adeguatezza della composizione collettiva dell'organo e il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi, in occasione della loro nomina e successivamente se si verificano eventi sopravvenuti che possono incidere sugli aspetti sostanziali dell'idoneità.

Nei casi di nomina non assembleare, quindi con riferimento ai casi di cooptazione, ai sensi del DM la verifica è effettuata di norma prima che il soggetto assuma 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 rimediabili.

La nomina da parte dell'assemblea dell'amministratore nominato in sostituzione ai sensi dell'articolo 2386 del codice civile (cooptazione) si considera un rinnovo.

In caso di nomina assembleare, la valutazione è condotta dopo l'assunzione dell'incarico, in tempo utile per rispettare il termine di 30 giorni normativamente previsto.

Ciascun esponente deve fornire tempestivamente all'Organo competente, per il tramite della Segreteria Affari Generali e Legali della Banca/Società, tutte le informazioni necessarie per lo svolgimento della verifica, ferma restando la facoltà della Banca/Società di avvalersi di ogni altra fonte disponibile.

La trasmissione delle informazioni scritte da parte degli esponenti deve avvenire con modalità e tempi idonei a consentire agli Uffici e all'Organo competente di svolgere le opportune verifiche e valutazioni.

La verifica viene posta in essere anche utilizzando il *questionario* di analisi sviluppato dalla Vigilanza che compendia, secondo schemi standardizzati, gli elementi informativi che la Banca/Società dovrà acquisire dagli esponenti ai fini di una compiuta verifica.

Allo scopo 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;
- 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;

- per la verifica del requisito di professionalità e competenza:

- *Curriculum Vitae* aggiornato, contenente i dettagli dell'esperienza formativa e professionale, ivi compresi il nome e la natura di tutte le organizzazioni per cui l'esponente ha lavorato, così come la

natura e la durata degli incarichi ricoperti, evidenziando in particolare le attività nell'ambito della posizione richiesta (esperienza bancaria e/o gestionale); Il *curriculum vitae* dovrà esplicitamente evidenziare le esperienze, utili a dimostrare il requisito di professionalità richiesto, maturate negli ultimi vent'anni.

- bilanci delle imprese e/o società di provenienza;
- certificazioni di enti universitari/attestazioni di attività di insegnamento.

L'Organo competente effettua la valutazione sulla base delle informazioni fornite e di ogni altra informazione rilevante disponibile. Il verbale della riunione fornisce puntuale e analitico riscontro delle valutazioni effettuate nonché delle motivazioni in base alle quali ritiene idoneo l'esponente.

Se sono riscontrati difetti di idoneità che, ai sensi del presente Regolamento, possono essere colmati attraverso specifiche misure (come la riassegnazione delle eventuali deleghe o la definizione di piani di formazione), il verbale indica quali di esse sono state adottate e specifica le ragioni per le quali, a giudizio dell'Organo competente, esse sono sufficienti ad assicurare il rispetto dei requisiti e dei criteri stabiliti dal presente Regolamento.

Se l'Organo competente accerta un difetto di idoneità non rimediabile in capo all'esponente, ne pronuncia la decadenza - entro trenta giorni dalla nomina o dalla conoscenza dell'evento sopravvenuto - con l'astensione dell'esponente interessato.

Per la pronuncia di decadenza di Consiglieri Indipendenti, l'Organo competente acquisisce il motivato parere degli altri Consiglieri Indipendenti, nonché dell'Organo di controllo se diverso dall'Organo competente, sul merito delle valutazioni relative all'idoneità dell'esponente.

La decadenza è pronunciata dalla maggioranza dei componenti dell'Organo, con l'astensione dell'esponente interessato. L'Organo informa alla prima occasione utile l'assemblea sulle motivazioni della pronuncia di decadenza.

I risultati della verifica, effettuata dal CdA e dal CS, tra la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina sono resi noti ai soci, per consentire a questi ultimi di adottare le opportune misure, in tempo utile rispetto alla prima assemblea di approvazione del bilancio successiva al rinnovo integrale dell'organo o della maggioranza dei suoi componenti.

5.1 Disposizioni sulla procedura di valutazione dell'idoneità degli esponenti di banche e intermediari finanziari (emanate da Banca d'Italia il 4 maggio 2021)

Il 4 maggio 2021 la Banca d'Italia ha emanato le nuove Disposizioni sulla procedura di valutazione dell'idoneità degli esponenti di banche e intermediari finanziari. Le Disposizioni sono entrate in vigore il 1° luglio 2021 e si applicano alle nomine successive a tale data.

Come per la passata disciplina è confermato che a seguito della nomina da parte dell'Assemblea, la valutazione dell'idoneità è condotta dall'Organo cui appartiene l'esponente entro 30 giorni dalla nomina. Una copia del verbale della riunione è trasmessa alla Banca d'Italia entro 30 giorni dal compimento della valutazione.

Entro **120 giorni** dal ricevimento del verbale la Banca d'Italia può:

- i. chiedere all'Organo competente di individuare e adottare misure idonee a colmare eventuali carenze, ove non risultanti già dal verbale stesso; oppure
- ii. avviare, ove ne ricorrano i presupposti, un procedimento d'ufficio volto a pronunciare la decadenza ai sensi dell'articolo 26, comma 6, del TUB; il procedimento si conclude entro 30 giorni.

La Banca d'Italia può comunicare l'esito positivo della valutazione condotta, anche prima della scadenza del termine per l'eventuale avvio del procedimento di decadenza.

Nel caso sub i), la Banca d'Italia può avviare un procedimento d'ufficio volto a pronunciare la decadenza se l'inidoneità persiste in conseguenza della mancata o insufficiente adozione delle misure correttive; il procedimento si conclude entro 30 giorni.

La procedura si applica anche nel caso in cui l'Organo competente attribuisca ad alcuni dei suoi componenti in carica il ruolo di Presidente in un momento successivo a quando la loro idoneità è stata valutata a seguito della nomina.

Nei casi in cui la nomina degli esponenti non avvenga in Assemblea, come per gli Amministratori cooptati, la valutazione dell'idoneità è condotta prima della loro nomina. In tal caso la nomina dell'esponente non può essere perfezionata prima che siano trascorsi 90 giorni dal ricevimento del verbale da parte della Banca d'Italia.

La Banca d'Italia può comunicare l'esito positivo della valutazione anche prima della scadenza dei 90 giorni, in questo caso l'esponente può essere nominato subito dopo la ricezione della comunicazione della Banca d'Italia. Se la Banca d'Italia ravvede motivi ostativi alla nomina dell'esponente ne dà comunicazione alla Banca/Società entro il suddetto termine di 90 giorni. La Banca d'Italia può chiedere all'Organo competente di individuare e adottare misure idonee a colmare eventuali carenze, ove non risultanti già dal verbale stesso. Ricevuta la comunicazione positiva dalla Banca d'Italia, la Banca/Società può procedere alla nomina dell'esponente, dandone comunicazione alla Banca d'Italia entro i successivi 5 giorni.

Entro 30 giorni dalla comunicazione, la Banca d'Italia può avviare un procedimento d'ufficio volto a pronunciare la decadenza ai sensi dell'articolo 26 TUB quando l'esponente sia nominato nonostante la Banca d'Italia abbia rappresentato motivi ostativi o quando le misure individuate o adottate dall'Organo competente su richiesta della Banca d'Italia siano dalla stessa ritenute insufficienti o inadeguate per colmare le carenze. Il procedimento si conclude entro 30 giorni.

La valutazione dell'idoneità dei sindaci supplenti è condotta al momento della nomina e in presenza di eventi sopravvenuti; essa non è ripetuta al momento dell'assunzione della carica di sindaco effettivo.

Entro 30 giorni dal subentro del sindaco supplente come sindaco effettivo, la Banca/Società comunica alla Banca d'Italia l'intervenuta adozione di eventuali misure previste al momento della nomina (ad esempio, la rinuncia ad alcuni incarichi per assicurare il rispetto dei limiti eventualmente applicabili).

Gli eventi sopravvenuti idonei ad incidere sulla disponibilità di tempo o sul rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi del sindaco supplente possono essere valutati al momento dell'eventuale subentro come sindaco effettivo.

6. APPROVAZIONE, REVISIONE ED EFFICACIA DEL REGOLAMENTO

Il presente Regolamento, nonché eventuali modifiche allo stesso, sono approvate dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo previo parere favorevole degli Amministratori Indipendenti, nonché dal Collegio Sindacale per i profili di competenza di tale Organo.

Il Regolamento è sottoposto a revisione in caso di eventi esterni (ad es. modifiche di carattere normativo ovvero emanazione di Regolamenti/Disposizioni dell'Autorità di Vigilanza) o interni (ad es. variazioni della struttura organizzativa e/o dell'operatività aziendale) rilevanti, ovvero per promuovere miglioramenti in ordine a quanto disciplinato dal documento stesso.

Le previsioni di cui al presente Regolamento si applicano dalla data della sua approvazione.

L'applicazione del presente Regolamento è contestuale per tutte le società del Gruppo; il supporto è assicurato, per quanto di competenza, dalle Funzioni di Revisione Interna, Compliance e Risk Management della Capogruppo, che ne verificano la corretta e completa attuazione e informano gli Organi competenti e il Consiglio di amministrazione della Capogruppo nella prima riunione utile, di eventuali criticità riscontrate nell'applicazione del medesimo.

Per promuovere miglioramenti in ordine a quanto disciplinato dal presente Regolamento rilevano anche specifiche casistiche che il Consiglio di amministrazione della Capogruppo potrebbe conoscere in virtù della sua attività di direzione e coordinamento.

7. ATTIVITA' DI INDIRIZZO E CONTROLLO DELLA CAPOGRUPPO

Le verifiche di idoneità degli Esponenti delle Società controllate sono tempestivamente effettuate dai relativi Organi competenti e immediatamente inviate alla Capogruppo.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo deve verificare che la valutazione dell'idoneità di ciascun esponente della società controllata sia conforme alle indicazioni del presente Regolamento e può richiedere opportune integrazioni informative.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo si pronuncia sul completamento del processo e l'invio dei relativi documenti e verbali alla Banca d'Italia.

ALLEGATO 1

Adeguata composizione collettiva – diversity

Per assicurare un adeguato equilibrio degli aspetti relativi alla c.d. *diversity*, la Banca si uniforma ai principi di seguito riassunti, e pertanto:

Competenze, profilo formativo e professionale

- (i) stabilisce che gli amministratori posseggano i requisiti di professionalità e soddisfino i criteri di competenza previsti dalla normativa applicabile alle banche e dal presente Regolamento;
- (ii) stabilisce che gli amministratori soddisfino altresì gli eventuali ulteriori criteri di competenza indicati dal Consiglio uscente all'interno del profilo quali-quantitativo volta per volta predisposto;
- (iii) stabilisce che i sindaci posseggano i requisiti di professionalità e soddisfino i criteri di competenza previsti dalla normativa applicabile alle banche e dal presente Regolamento;
- (iv) stabilisce che i sindaci soddisfino altresì gli ulteriori criteri di competenza eventualmente indicati dal Collegio uscente all'interno del profilo quali-quantitativo volta per volta predisposto.

Genere

- (i) stabilisce che, a regime delle disposizioni di legge e di vigilanza pro tempore vigenti, almeno il 33% dei componenti del Consiglio di Amministrazione ed il 33% del Collegio Sindacale appartenga al genere meno rappresentato;
- (ii) garantisce al genere meno rappresentato l'accesso al CdA ed al Collegio Sindacale, stabilendo che le candidature presentate contengano un numero di candidati in grado d'assicurare un adeguato equilibrio tra i generi almeno nella percentuale minima sopra indicata;
- (iii) in occasione della sostituzione di un componente del CDA per cooptazione, garantisce il rispetto della quota minima di componenti l'Organo da assegnare al genere meno rappresentato;
- (iv) in caso di cessazione per morte, rinuncia o decadenza di un sindaco, i supplenti subentrano nell'ordine atto a garantire il rispetto della quota minima di componenti da attribuire al genere meno rappresentato. A tal fine un sindaco supplente deve appartenere al genere meno rappresentato.

Indipendenza

- (i) stabilisce che almeno 1/4 degli amministratori possieda i requisiti d'indipendenza di cui all'articolo 3.7 del presente Regolamento;
- (ii) stabilisce che tutti i Sindaci posseggano i requisiti d'indipendenza previsti dall'articolo 14 del Decreto MEF e dal presente Regolamento.

Età e anzianità di carica

- (i) garantisce un corretto ricambio dei componenti del CdA, pur senza fissare limiti predefiniti, ritenendo

che l'età e la permanenza in carica dei componenti il Consiglio costituiscano un importante elemento di diversità che, unitamente agli altri, arricchisce e valorizza l'organo collegiale, contribuendo ad alimentare un equilibrio di esperienze altrimenti non garantito;

- (ii) per quanto attiene al Collegio Sindacale, raccomanda agli azionisti di prendere in considerazione candidati appartenenti a diverse fasce d'età, senza peraltro fissare né statutariamente, né a livello di policy interna limiti predefiniti di fasce d'età, ritenendo che l'età dei componenti il Collegio Sindacale costituisca un importante elemento di diversità che, unitamente agli altri, arricchisce e valorizza l'organo collegiale, contribuendo ad alimentare un equilibrio di esperienze altrimenti non garantito;
- (iii) raccomanda agli azionisti di considerare la candidatura di sindaci già in carica per valorizzare la continuità nella gestione delle attività del Collegio.

ALLEGATO 2

Indipendenza di giudizio – conflitti di interesse

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

Relativamente all'indipendenza di giudizio, 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 comma 1 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.

Ai sensi dell'art. 13, co. 1, lett. h) del DM rileva, quale potenziale situazione di non indipendenza, quella relativa all'esponente che «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».

Il DM 169/2020 non definisce parametri o criteri quantitativi che indichino quali rapporti di natura finanziaria, patrimoniale o professionale siano "tali da compromettere l'indipendenza" degli esponenti e ne rimette dunque l'identificazione agli intermediari.

A tali fini, relativamente ai rapporti sia di natura finanziaria che patrimoniale, viene individuata una soglia assoluta di materialità al cui superamento il rapporto intrattenuto dall'esponente con la Banca e con gli altri soggetti rilevanti di cui all'art. 13 comma 1 lett. h) del DM, potrebbe condurre a una situazione di non indipendenza.

Ferma restando la necessità di valutazione caso per caso, si evidenziano di seguito alcune soglie di attenzione.

1. 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 and Proper' diffuso dalla Banca d'Italia, ed in particolare dell'Allegato 3A "Rapporti di natura finanziaria", riguardanti le esposizioni dirette e indirette di cui l'esponente e i suoi soggetti connessi, costituiti dal coniuge non legalmente separato, dalla persona legata in unione civile o convivenza more uxorio, dal parente o affine entro il quarto grado⁵ (di seguito, "soggetti connessi"), siano titolari.

⁵ Legenda: **PARENTI**: **primo grado**: genitori e figli; **secondo grado**: nonni, nipoti (figli dei figli), fratelli; **terzo grado**: bisnonni, pronipoti (figli di fratelli e figli di nipoti); **quarto grado**: cugini, prozii (fratelli del nonno). **AFFINI**: **primo grado**: suoceri; **secondo grado**: nonni del coniuge, cognati; **terzo grado**: bisnonni del coniuge, zii del coniuge, nipoti (figli di cognati); **quarto grado**: cugini del coniuge, prozii (fratelli dei nonni del coniuge).

Ai fini del presente documento si considerano **dirette** le esposizioni la cui titolarità sia in capo all'esponente o ai suoi soggetti connessi.

Si considerano **indirette** le esposizioni intrattenute tramite:

- i) società o imprese anche costituite in forma non societaria controllate dall'esponente o dai suoi soggetti connessi;
- ii) società in cui l'esponente detiene una partecipazione uguale o superiore al 10% del capitale o dei diritti di voto;
- iii) società in cui l'esponente riveste una carica di amministrazione, direzione o controllo.

Per quanto riguarda le **esposizioni dirette**, ferma restando la necessità di valutazione caso per caso da parte dell'Organo competente, che tenga conto della situazione complessiva dell'esponente nonché del principio di proporzionalità:

- di norma si considerano non rilevanti i finanziamenti, concessi alle condizioni di mercato standard ed in linea con la politica interna di *pricing* adottata dalla Banca che siano *performing* e che siano di importo inferiore a 200.000 euro (da calcolarsi rispetto ad ogni singolo soggetto rilevante) (c.d. soglia di materialità);
- per quanto riguarda i rapporti di **mutuo ipotecario**, concessi alle condizioni di mercato standard ed in linea con la politica interna di *pricing* adottata dalla Banca che siano *performing*, la soglia di materialità dovrà attestarsi al di sotto dell'importo di 1 milione di euro, da calcolarsi rispetto ad ogni singolo soggetto rilevante;
- per quanto riguarda gli **altri rapporti di natura finanziaria**, diversi dal mutuo ipotecario, la soglia di materialità dovrà attestarsi su importi inferiori a 500.000 euro.

Per quanto riguarda le **esposizioni indirette**, ai fini della valutazione, l'Organo competente tiene in conto l'indebitamento anche delle società e/o delle imprese sopra indicate alle lett. da i) a iii), individualmente e/o complessivamente considerate⁶; se l'esposizione è superiore a un milione di euro, essa non dovrà rappresentare più del 30% delle esposizioni complessive, inteso come accordato o affidato⁷, intrattenute dallo stesso esponente, dai soggetti connessi⁸ e dalle predette società e/o imprese nei confronti del sistema bancario, così come rilevabile dal flusso di ritorno della Centrale dei Rischi.

In caso contrario, deve essere concordato un piano di differenziazione dei finanziamenti, da realizzarsi nell'arco di un semestre.

⁶ Le esposizioni vanno considerate, di norma, a livello consolidato, ovvero come somma delle esposizioni facenti capo alle società o imprese di cui alle lettere da i) a iii) con indebitamento complessivo nei confronti della Banca superiore a un milione di euro. Nel computo, verranno considerate solo le imprese o società in cui l'esponente dispone, in senso sostanziale, della capacità di incidere sulle scelte di gestione, tenuto conto della percentuale di partecipazione detenuta e del tipo di carica rivestita. Rientrano, ad esempio, tra le situazioni in cui l'esponente dispone di una capacità di incidere, quelle in cui l'esponente medesimo controlla, individualmente o congiuntamente, le società finanziate nonché i casi in cui l'esponente, pur non detenendo una partecipazione, riveste una carica con poteri di gestione, quali quella di Amministratore Delegato, Direttore Generale o componente del Comitato Esecutivo. Il riferimento alle esposizioni individuali vale nei soli casi in cui all'esponente sia riferibile solo una società o impresa della specie.

⁷ Il termine affidato fa espresso riferimento alle aperture di credito diverse dai finanziamenti rateali.

⁸ Nel computo delle esposizioni verso soggetti connessi, andranno considerati solo i legami che, in senso sostanziale, siano tali da consentire all'esponente di incidere sulle scelte di gestione del soggetto connesso medesimo, tenuto conto del tipo di legame, della percentuale di partecipazione detenuta dal soggetto connesso e del tipo di carica rivestita da quest'ultimo. Si rimanda alla nota 5 per alcuni esempi di fattispecie rientranti nel concetto di incidenza in senso sostanziale nella gestione delle imprese finanziate.

2. Rapporti di natura patrimoniale

Relativamente ai rapporti di natura patrimoniale, ferma restando la necessità di valutazione caso per caso da parte dell'Organo competente, si considerano non rilevanti:

- a) 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 quello dell'esponente;
- b) gli investimenti in azioni della Banca di valore inferiore o pari al 20% del patrimonio complessivo dell'esponente o dell'impresa/del gruppo allo stesso riferibile⁹.

3. Rapporti di natura professionale e commerciale

Relativamente ai rapporti di natura professionale e commerciale, **ferma restando la necessità di valutazione caso per caso, l'indipendenza di giudizio può essere inficiata se l'esponente** intrattiene, direttamente o indirettamente¹⁰, o ha intrattenuto nei due anni precedenti all'assunzione dell'incarico, 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, relazioni commerciali o professionali, diverse dalla carica, che generino più del 20% del reddito annuo dell'esponente o dell'impresa/gruppo allo stesso riferibile.

Si considerano non problematici i rapporti che generano meno del 20% del reddito annuo dell'esponente o dell'impresa/gruppo allo stesso riferibile.

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.

4. Valutazione dell'indipendenza di giudizio, presidi e azioni di rimedio

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

L'Organo competente, in applicazione del principio di proporzionalità, valuterà anche le seguenti circostanze:

- i) per quanto riguarda le esposizioni di cui siano titolari i parenti dell'esponente, il grado di prossimità del legame di parentela, considerando meno rilevanti i legami di grado superiore al secondo o le partecipazioni con quote minoritarie rispetto alle altre tipologie di legami;

⁹ La nozione di patrimonio è da intendersi riferita al complesso della liquidità, degli strumenti finanziari, inclusivi dei possessi azionari, e dei beni immobili, incluso il valore delle partecipazioni nelle società riconducibili all'esponente.

¹⁰ Si considerano indirette le relazioni commerciali e professionali intrattenute dall'esponente tramite: i) società o entità commerciali controllate dall'esponente o comunque direttamente riconducibili all'esponente; ii) società o entità commerciali nelle quali l'esponente detiene una partecipazione uguale o superiore al 10% del capitale o dei diritti di voto; iii) società o entità commerciali in cui l'esponente rivesta una carica di amministrazione, direzione o controllo; iv) studi professionali in cui l'esponente sia partner o associato.

- ii) per quanto riguarda le **esposizioni dirette**, la presenza di rilevanti consistenze patrimoniali o di flussi di cassa tali da non far considerare problematica l'esposizione dell'esponente e/o dei soggetti connessi richiamati all'art. 13, co. 1, lett. a) del DM 169/2020.

Ai fini della valutazione dell'indipendenza l'Organo competente 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 rispetto a quelli sopra indicati che privilegino comunque la **sostanza sulla forma**, fornendone adeguata e analitica motivazione nel verbale.

E' fondamentale una valutazione caso per caso, che, in presenza di elementi istruttori robusti, può anche consentire deroghe.

Al presente documento si affianca la "Procedura in materia di operazioni con soggetti collegati", ai fini della valutazione di eventuali conflitti di interesse, della loro rilevanza e delle 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 e dei presidi *ad hoc* definiti dalla Banca per far fronte alla specifica situazione.

In proposito, se i presidi esistenti non sono ritenuti sufficienti, l'Organo competente, ai sensi dell'art. 15 del Decreto MEF, può:

- a) individuarne di ulteriori e più efficaci;
- b) prevedere, con riferimento ai rapporti di natura finanziaria, azioni di rimedio quali:
 - i) il monitoraggio trimestrale o semestrale dell'esposizione per verificarne l'andamento;
 - ii) la presentazione di un piano di riduzione dell'esposizione entro un congruo termine, ferma restando la considerazione dell'effettivo potere, da parte dell'esponente, di incidere sulle decisioni dei soggetti collegati (ad es. cariche rivestite in consessi non monocratici che deliberano a maggioranza, persone fisiche non facenti parte del ristretto nucleo familiare, ecc.);
- c) modificare gli specifici compiti e ruoli attribuiti all'esponente, ivi comprese eventuali deleghe;
- d) prevedere l'astensione dell'esponente dal voto su questioni in cui il medesimo si trovi in conflitto di interessi.

Se i presidi e le ulteriori misure individuate non vengono adottate o siano insufficienti ad eliminare le carenze riscontrate, l'Organo competente, sentito preventivamente l'esponente interessato, può dichiarare la decadenza dell'esponente.

ALLEGATO 3

Limite al cumulo degli incarichi – Soglie di attenzione

Ai fini del presente Allegato 3:

- per “società commerciale di rilevanti dimensioni”, si intendono le società con un patrimonio netto pari o superiore a 50 milioni di euro;
- per “incarichi” si intendono quelli di amministrazione, gestione e controllo;
- per “incarichi esecutivi” si intendono, ad esempio: Direttore Generale, Amministratore Delegato, Componente di Comitati Esecutivi, Consigliere con funzioni di gestione delegate.

Ai fini del calcolo dei limiti di cui sopra, **si considera come unico incarico** l’insieme degli incarichi ricoperti in ciascuno dei seguenti casi:

- a) **all’interno del medesimo gruppo;**
- b) in società, non rientranti nel gruppo, in cui la Banca detiene una partecipazione qualificata¹¹.

Non rilevano ai fini del cumulo gli incarichi onorifici (ad es. presidente d’Onore) e quelli in organizzazioni che non perseguono principalmente obiettivi commerciali, fra le quali, a titolo esemplificativo: 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.

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.

Si indicano di seguito le soglie di attenzione relativamente agli incarichi che i componenti il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale delle Banche possono ricoprire contemporaneamente, oltre alla carica ricoperta nella Banca:

a) Presidente del CdA

- 1 incarico esecutivo e non più di 4 incarichi non esecutivi o di controllo in altre società bancarie, assicurative e finanziarie o in società quotate nei mercati regolamentati o società commerciali di rilevanti dimensioni e comunque non più di 7 incarichi complessivi, di cui non più di 1 incarico esecutivo, in società di qualsiasi natura (anche diverse da quelle di rilevante dimensione).

¹¹ Una partecipazione, diretta o indiretta, in un’impresa che rappresenta almeno il 10 per cento del capitale o dei diritti di voto ovvero che consente l’esercizio di un’influenza notevole sulla gestione di tale impresa.

b) Amministratori esecutivi

- 1 incarico esecutivo e 4 incarichi non esecutivi o di controllo oppure 6 incarichi non esecutivi o di controllo in altre società bancarie, assicurative e finanziarie o in società quotate nei mercati regolamentati o società commerciali di rilevanti dimensioni e comunque non più di 8 incarichi complessivi, di cui non più di 2 incarichi esecutivi e 6 incarichi non esecutivi, in società di qualsiasi natura (anche diverse da quelle di rilevante dimensione).

c) Amministratori non esecutivi

- 2 incarichi esecutivi e 5 incarichi non esecutivi o di controllo oppure 8 incarichi non esecutivi in altre società bancarie, assicurative e finanziarie o in società quotate o società commerciali di rilevanti dimensioni e comunque non più di 10 incarichi complessivi di cui non più di 3 esecutivi e 7 non esecutivi, in società di qualsiasi natura (anche diverse da quelle di rilevante dimensione).

d) Sindaci

- 2 incarichi esecutivi e 5 incarichi non esecutivi o di controllo oppure 8 incarichi non esecutivi in altre società bancarie, assicurative e finanziarie o in società quotate o società commerciali di rilevanti dimensioni e comunque non più di 10 incarichi complessivi di cui non più di 3 incarichi esecutivi e 7 incarichi non esecutivi, in società di qualsiasi natura (anche diverse da quelle di rilevante dimensione).