

**BANCA POPOLARE  
DI PUGLIA E BASILICATA**  
DAL 1883



**POLICY**

**REQUISITI DI IDONEITÀ DEGLI  
ESPONENTI AZIENDALI**

Altamura, 07/04/2022

## SCHEDA INFORMATIVA

<b>Codice / Versione</b>	PO2022001 / 1
<b>Anno di revisione</b>	2022
<b>Figura approvante</b>	Consiglio di Amministrazione (Informativa all'Assemblea dei Soci)
<b>Data di approvazione</b>	7/04/2022
<b>Visto di conformità</b>	S
<b>Decorrenza</b>	Immediata
<b>Struttura Owner</b>	Servizio Segreteria Organi Societari
<b>Destinatari</b>	Banca
<b>Norme collegate</b>	-
<b>Norme sostituite</b>	-
<b>Norme annullate</b>	-
<b>Procedure di riferimento</b>	-

## AGGIORNAMENTI

VERSIONE	DATA APPROVAZIONE	DESCRIZIONE MODIFICHE / CAPITOLI MODIFICATI
1	7/04/2022	Prima stesura della Policy

## Sommario

1.	DISPOSIZIONI PRELIMINARI.....	4
2.	SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE .....	4
3.	DEFINIZIONI.....	5
4.	NOMINA E COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE .....	5
4.1.	DISPOSIZIONI GENERALI .....	5
4.2.	COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA OTTIMALE .....	6
4.3.	REQUISITI ESPONENTI.....	7
4.3.1.	PROFESSIONALITÀ E COMPETENZA .....	7
4.3.2.	INDIPENDENZA.....	9
4.3.3.	ONORABILITÀ E CORRETTEZZA.....	12
4.4.	DIVERSIFICAZIONE .....	13
4.5.	INTERLOCKING E LIMITI AL CUMULO DEGLI INCARICHI E DISPONIBILITÀ DI TEMPO .....	15
4.5.1.	DISPONIBILITÀ DI TEMPO QUANTITATIVA .....	17
4.5.2.	DISPONIBILITÀ DI TEMPO QUALITATIVA .....	18
5.	DISPOSIZIONI CONCLUSIVE.....	20

## 1. DISPOSIZIONI PRELIMINARI

La presente Policy ("Policy") è adottata dalla Banca Popolare di Puglia e Basilicata ("Banca" o "Società") in attuazione delle disposizioni in materia di governo societario di cui alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, della Circolare Banca d'Italia 17 dicembre 2013, n. 285, recante "*Disposizioni di vigilanza per le banche*" ("Disposizioni di vigilanza") e del *Regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento e dei sistemi di garanzia dei depositanti*, emanato con Decreto del Ministero dell'economia e delle Finanze, n. 169 del 23 novembre 2020 ("Decreto" o "Decreto MEF").

Ai sensi dell'art. 26 del Decreto MEF i requisiti e i criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali si applicano alle nomine successive alla data della sua entrata in vigore.

Per quanto non espressamente statuito nel presente documento, si intendono qui integralmente richiamate le vigenti norme di legge e di Statuto.

## 2. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Policy, tenuto conto delle dimensioni, delle caratteristiche e del grado di complessità dell'attività della Banca, definisce i requisiti e criteri di idoneità degli Esponenti Aziendali e dei componenti la Direzione Generale, ivi compresi il requisito della disponibilità di tempo allo svolgimento dell'incarico ed i limiti al cumulo degli incarichi.

Tali requisiti sono funzionali anche a definire la composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione (di seguito anche "CdA") e del Collegio Sindacale (di seguito anche "CS") ritenuta adeguata e ottimale in relazione agli scopi sociali e nel rispetto della normativa in materia.

Ai medesimi fini, i suddetti Organi sociali conducono su base annuale un processo di autovalutazione, che riguarda gli aspetti relativi alla composizione e al funzionamento degli stessi, declinato negli appositi Regolamenti e finalizzato a:

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

Per quanto riguarda il CS l'autovalutazione, ispirata alle finalità sopra elencate, si fonda su criteri e modalità coerenti con le proprie caratteristiche.

Nel rispetto delle *Disposizioni di vigilanza in materia di procedura di valutazione dell'idoneità degli esponenti di banche, intermediari finanziari, istituti di moneta elettronica, istituti di pagamento e sistemi di garanzia dei depositanti*, adottate dalla Banca d'Italia con provvedimento del 04 maggio 2021, il CdA e il CS verificano l'idoneità dei propri membri.

La procedura e l'iter amministrativo sono disciplinati nei rispettivi Regolamenti.

### 3. DEFINIZIONI

- A. «esponenti», i soggetti che ricoprono un incarico, come definito al punto c);
- B. «esponenti con incarichi esecutivi», i componenti esecutivi come definiti dalle disposizioni in materia di governo societario per le banche emanate ai sensi dell'articolo 53 del testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia, di cui al decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, nonché il direttore generale;
- C. «incarico», gli incarichi: *i)* presso il consiglio di amministrazione, il consiglio di sorveglianza, il consiglio di gestione; *ii)* presso il collegio sindacale, *iii)* di direttore generale, comunque denominato; per le società estere, si considerano gli incarichi equivalenti a quelli *sub i)*, *ii)* e *iii)* in base alla legge applicabile alla società;
- D. «incarichi in rappresentanza dello Stato o di altri enti pubblici», gli incarichi ricoperti in virtù di particolari disposizioni di legge che conferiscano a uno Stato membro dell'Unione europea o ad altri soggetti pubblici il potere di nominare uno o più membri degli organi societari in loro rappresentanza; sono compresi in tale nozione solo i casi in cui la legge qualifichi espressamente l'incarico come ricoperto in rappresentanza dello Stato o di altri soggetti pubblici;
- E. «organo competente»: l'organo del quale l'esponente è componente; per i responsabili delle principali funzioni aziendali e per il direttore generale, l'organo che conferisce il rispettivo incarico o ufficio; nelle banche che adottano il sistema monistico di amministrazione e controllo, il comitato per il controllo sulla gestione per i componenti del comitato stesso;
- F. «partecipante»: un soggetto tenuto a chiedere le autorizzazioni previste ai sensi del Titolo II, Capo III, del testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia, di cui al decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385 e delle relative disposizioni attuative;
- G. «responsabili delle principali funzioni aziendali»: i responsabili della funzione antiriciclaggio, della funzione di conformità alle norme, della funzione di controllo dei rischi e della funzione di revisione interna, come definite dalle disposizioni in materia di controlli interni emanate ai sensi dell'articolo 53 del testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia, di cui al decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, e il dirigente preposto alla gestione finanziaria della società ( *Chief Financial Officer* ), nonché, ove presente e se diverso da quest'ultimo, il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari previsto dall'articolo 154 -*bis* del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58;
- H. «esecutività»: secondo quanto previsto dall'art. 30 dello Statuto, sono considerati esecutivi i consiglieri che: - sono membri del Comitato Esecutivo, sono destinatari di deleghe o svolgono, anche di fatto, funzioni attinenti alla gestione della Società; - rivestono incarichi direttivi nella Banca, sovrintendono a specifiche aree della gestione aziendale o partecipano a comitati diversi dal Comitato Rischi. Ai sensi del vigente Statuto e delle Disposizioni di vigilanza, allo scopo di salvaguardare la dialettica interna al Consiglio e garantire la supervisione dell'operato dell'Esecutivo, almeno un terzo dei membri deve essere privo di incarichi esecutivi. Sono da considerarsi tali i Consiglieri che, non sono destinatari di deleghe e non svolgono, anche di mero fatto, funzioni attinenti alla gestione dell'impresa.

### 4. NOMINA E COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE

#### 4.1. DISPOSIZIONI GENERALI

Il Consiglio di Amministrazione è composto da un numero di membri definiti nello Statuto.

I componenti del Consiglio di Amministrazione durano in carica per 3 (tre) esercizi, scadono con l'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della carica e sono rieleggibili.

I membri del Consiglio di Amministrazione sono revocabili dall'Assemblea in qualsiasi momento, salvo il

diritto dell'Amministratore al risarcimento dei danni se la revoca avviene senza giusta causa.

Se nel corso dell'esercizio vengono a mancare, per dimissioni o per qualsiasi altro motivo, uno o più Amministratori, gli altri possono provvedere alla loro sostituzione per cooptazione con deliberazione approvata dal Collegio Sindacale e purché la maggioranza sia sempre costituita da Amministratori nominati dall'Assemblea scegliendoli, ove possibile, tra i non eletti delle liste di appartenenza degli Amministratori cessati. Gli Amministratori indipendenti esprimono il loro parere circa l'idoneità dei candidati che, in base all'analisi svolta in via preventiva, il Consiglio abbia identificato per ricoprire la carica.

Gli Amministratori così nominati restano in carica fino alla successiva Assemblea. Ai fini della sostituzione degli Amministratori cessati, l'Assemblea delibera con votazione secondo le maggioranze di Statuto su singoli candidati, scegliendoli, ove possibile, tra i non eletti delle liste di appartenenza degli Amministratori cessati. Ove, per qualsiasi ragione, non sia possibile procedere in tal modo, la nomina degli Amministratori da sostituire avviene con votazione secondo le maggioranze di Statuto su singole candidature, presentate in sede assembleare, senza vincolo di lista.

Gli Amministratori eletti in sostituzione di quelli venuti a mancare restano in carica fino al termine del periodo per il quale erano stati nominati gli Amministratori sostituiti.

Le dimissioni di un Amministratore devono essere comunicate in forma scritta al Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio Sindacale ovvero formalizzate nell'ambito della seduta consiliare in cui sono state presentate.

Venendo a mancare la maggioranza degli Amministratori nominati dall'Assemblea, quelli rimasti in carica devono convocare l'Assemblea per la nomina dei nuovi Amministratori.

Il Collegio Sindacale è composto da un numero di membri definiti nello Statuto, che disciplina anche le ipotesi di sostituzione degli stessi

I Sindaci possono essere revocati con deliberazione dell'Assemblea ordinaria solo in presenza di una giusta causa. La deliberazione di revoca deve essere approvata dal tribunale, sentito l'interessato.

I Sindaci durano in carica per 3 (tre) esercizi, scadono con l'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica e sono rieleggibili. La cessazione dei Sindaci per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui il Collegio è ricostituito.

#### 4.2. COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA OTTIMALE

Fermo restando il possesso dei requisiti previsti dalla normativa *pro tempore* vigente, dallo Statuto e dalla presente Policy, ciascun organo identifica preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ottimale<sup>1</sup>, individuando e motivando il profilo teorico dei candidati ritenuto opportuno a questi fini (c.d. analisi preventiva), e verifica successivamente la rispondenza tra questa e quella effettiva risultante dal processo di nomina. In caso di carenze, l'organo competente adotta misure necessarie a colmarle, tra le quali: *a)* modificare gli specifici compiti e ruoli attribuiti agli esponenti, ivi comprese le eventuali deleghe, in modo coerente con gli obiettivi indicati nell'articolo 11; *b)* definire e attuare idonei piani di formazione. Se le misure adottate non sono idonee a ripristinare un'adeguata composizione collettiva dell'organo, quest'ultimo formula all'assemblea raccomandazioni per superare le carenze identificate.

Il Consiglio di Amministrazione uscente, prima della presentazione della lista dei candidati sia da parte del dello stesso Consiglio di Amministrazione che sia eventualmente da parte di soci a ciò legittimati e della conseguente nomina degli Amministratori da parte dell'Assemblea, identifica – anche ai sensi dell'art. 12 del Decreto MEF – la propria composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale, tenuto conto tra l'altro degli esiti dell'autovalutazione annuale, ed esprime un parere d'orientamento ai soci.

---

<sup>1</sup> Unitamente a ciascuna lista dei candidati, devono essere presentate, a pena di ineleggibilità, anche le motivazioni di eventuali differenze nella composizione della lista rispetto alle analisi svolte dal CdA in ordine alla composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale; in mancanza le liste sono considerate come non presentate (cfr. art. 30 Statuto).

Sotto il profilo qualitativo, i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale devono assicurare:

- consapevolezza dei poteri ed obblighi inerenti alla propria funzione;
- un livello di professionalità adeguato alla complessità operativa e dimensionale della Banca;
- competenze diffuse tra tutti i componenti e opportunamente diversificate in termini di età, genere, provenienza geografica.
- di dedicare tempo e risorse adeguate alla complessità dell'incarico;
- di agire nell'interesse complessivo della Banca, indipendentemente dalla compagine societaria che li ha votati e di operare con autonomia di giudizio senza subire influenze di Soci.

### 4.3. REQUISITI ESPONENTI

In ossequio alle disposizioni legislative, regolamentari e di vigilanza pro tempore vigenti e applicabili, nonché alle disposizioni statutarie, di seguito vengono delineati i requisiti di idoneità degli Esponenti, rilevanti anche ai fini dell'identificazione della composizione qualitativa del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale considerata ottimale alla luce degli obiettivi indicati.

#### 4.3.1. PROFESSIONALITÀ E COMPETENZA

Ai sensi delle disposizioni normative vigenti (artt. 7 e 9 Decreto MEF):

##### **A) Per i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione e direzione (componenti CdA, AD, DG):**

1) gli esponenti con incarichi esecutivi sono scelti fra persone che abbiano esercitato, per almeno tre anni, anche alternativamente: i) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo; ii) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi presso società quotate o aventi una dimensione e complessità maggiore o assimilabile (in termini di fatturato, natura e complessità dell'organizzazione o dell'attività svolta) a quella della banca presso la quale l'incarico deve essere ricoperto.

2) gli esponenti con incarichi non esecutivi sono scelti tra persone che soddisfano i requisiti di cui al punto 1 o che abbiano esercitato, 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 presso la quale l'incarico deve essere ricoperto.

Il Presidente del CdA, in ossequio alle disposizioni statutarie<sup>2</sup>, è un esponente non esecutivo che ha maturato

---

<sup>2</sup> ART. 34 - PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE 1. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha un ruolo non esecutivo e non svolge, neppure di fatto, funzioni gestionali, salvo quanto previsto dall'art. 36.

ART. 36 - DELEGHE 1. In materia di erogazione del credito e di gestione corrente, poteri deliberativi possono essere delegati al Comitato Esecutivo, all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale, ad altri componenti della direzione generale, a comitati direzionali, a dipendenti investiti di particolari funzioni e ai preposti alle dipendenze, entro predeterminati limiti di importo graduati sulla base delle funzioni e del grado ricoperto. 2. Nei casi di urgenza, il Presidente del Consiglio di Amministrazione può assumere, in materia di gestione corrente e di erogazione del credito, su

un'esperienza complessiva di almeno due anni in più rispetto ai requisiti previsti ai punti 1 o 2.

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

Ai fini della sussistenza dei requisiti 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).

**B) Per i componenti del Collegio Sindacale:**

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 attività di cui alla precedente lett. A) punto 2).

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

Ai fini della sussistenza dei requisiti di cui ai punti 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 aggiunta ai requisiti di professionalità descritti alle lettere A) e B), gli esponenti soddisfano criteri di competenza<sup>3</sup> volti a comprovare la loro idoneità ad assumere l'incarico, considerando i compiti inerenti al ruolo ricoperto e le caratteristiche, dimensionali e operative, della Banca. Sono prese in considerazione, a questi fini, la conoscenza teorica - acquisita attraverso gli studi e la formazione - e l'esperienza pratica, conseguita nello svolgimento di attività lavorative precedenti o in corso.

Per la valutazione dei criteri di competenza, l'Organo Competente prende in considerazione la conoscenza teorica e l'esperienza pratica posseduta 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.

Le conoscenze teoriche e l'esperienza pratica devono essere idonee rispetto a: 1) i compiti inerenti al ruolo ricoperto dall'esponente e alle eventuali deleghe o attribuzioni specifiche, ivi inclusa la partecipazione a comitati; 2) le caratteristiche della Banca, in termini, tra l'altro, di dimensioni, complessità, tipologia delle attività svolte e dei rischi connessi, mercati di riferimento, paesi in cui opera.

---

proposta vincolante dell'Amministratore delegato se nominato, o del Direttore Generale, ogni determinazione di competenza del Consiglio di Amministrazione, riferendo a quest'ultimo in occasione della prima adunanza utile. 3. Le decisioni assunte dai titolari di deleghe devono essere portate a conoscenza del Comitato Esecutivo o dell'Amministratore Delegato, anche per importi globali, del Consiglio di Amministrazione, nella loro prima adunanza successiva.

<sup>3</sup>Ai sensi dell'art. 10 Decreto MEF 169/2020, la valutazione della sussistenza dei criteri di competenza può essere omessa per gli esponenti in possesso dei requisiti di professionalità previsti dall'articolo 7, quando essi sono maturati per una durata almeno pari a quella prevista nell'allegato al citato Decreto.



Per l'incarico di Presidente del CdA 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.

Per quanto riguarda i membri del CdA, oltre ai requisiti di professionalità e competenza, rileva anche la conoscenza adeguata dei territori di interesse per la Banca e delle relative caratteristiche socio-economiche e di mercato. Inoltre, occorre un'opportuna diversificazione tra le professionalità, in particolare in ambito giuridico, contabile, fiscale/tributario, finanziario, gestionale, di *governance* e di gestione e controllo dei rischi.

In Consiglio di Amministrazione deve, quindi, essere garantito un adeguato mix di competenze nonché la capacità di lavorare in team, in modo da ottimizzare l'efficacia del complessivo corpo consiliare, ferme restando le professionalità richieste dalla normativa (primaria e secondaria) e dallo Statuto sociale per l'assunzione della carica.

#### 4.3.2. INDIPENDENZA

Si considera indipendente

##### **A) Consiglio di Amministrazione**

Il consigliere per il quale non ricorra alcuna delle situazioni disciplinate nell'art. 13 del Decreto MEF:

a) è coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado: 1) del presidente del consiglio di amministrazione, di gestione o di sorveglianza 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) è un partecipante nella banca;

c) ricopre o ha ricoperto negli ultimi due anni presso un partecipante nella banca o società da questa controllate incarichi di presidente del consiglio di amministrazione, di gestione o di sorveglianza o di esponente con incarichi esecutivi, oppure ha ricoperto, per più di nove anni negli ultimi dodici, incarichi di componente del consiglio di amministrazione, di sorveglianza o di gestione nonché di direzione presso un partecipante nella banca o società da questa controllate;

d) ha ricoperto negli ultimi due anni l'incarico di esponente con incarichi esecutivi nella banca;

e) ricopre l'incarico di consigliere indipendente in un'altra banca del medesimo gruppo bancario, salvo il caso di banche tra cui intercorrono rapporti di controllo, diretto o indiretto, totalitario;

f) ha ricoperto, per più di nove anni negli ultimi dodici, incarichi di componente del consiglio di amministrazione, di sorveglianza o di gestione nonché di direzione presso la banca<sup>4</sup>;

g) è esponente con incarichi esecutivi in una società in cui un esponente con incarichi esecutivi della banca ricopre l'incarico di consigliere di amministrazione o di gestione<sup>5</sup>;

h) intrattiene, direttamente, indirettamente, o ha intrattenuto nei due anni precedenti all'assunzione dell'incarico, rapporti di lavoro autonomo o subordinato ovvero altri rapporti di natura finanziaria, patrimoniale o professionale, anche non continuativi, con la banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, con le società controllate dalla banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o i loro

---

<sup>4</sup> Decreto MEF, art. 26 "Norme transitorie ed entrata in vigore": 5. Nelle banche di minore dimensione e complessità operativa per il primo rinnovo avvenuto tra la data di entrata in vigore del presente decreto e il 31 dicembre 2021: i) in deroga a quanto previsto dall'articolo 13, comma 1, lettera f) possono assumere la carica di amministratore indipendente coloro che hanno rivestito la carica di amministratore indipendente per non più di dodici anni negli ultimi quindici presso la banca; ii) l'articolo 13, comma 1, lettera g) non si applica.

<sup>5</sup> v. nota 4.

presidenti, o con un partecipante nella banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, tali da comprometterne l'indipendenza;

*i)* ricopre o ha ricoperto negli ultimi due anni uno o più dei seguenti incarichi: 1) membro del parlamento nazionale ed europeo, del Governo o della Commissione europea; 2) 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 isolane, quando 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.

Si considera non indipendente, altresì, l'amministratore che è socio o amministratore di una società o di un'entità appartenente alla rete della società incaricata della revisione legale della Banca.

Il difetto dei suddetti requisiti comporta la decadenza dall'incarico del consigliere indipendente, tuttavia, se in seguito alla decadenza il numero residuo di consiglieri indipendenti è sufficiente ad assicurare il rispetto delle disposizioni in materia di governo societario per le banche o di altre disposizioni dell'ordinamento che stabiliscono un numero minimo di consiglieri indipendenti, il consigliere in difetto dei requisiti, salvo diversa previsione statutaria, mantiene l'incarico di consigliere non indipendente.

Per quanto riguarda la declinazione dei suddetti requisiti, la Banca ha individuato i criteri di significatività delle relazioni di cui alla lettera h) per quanto concerne i rapporti di natura finanziaria, creditizia, patrimoniale e professionale/commerciale [le altre casistiche risultano già ben dettagliate].

In particolare, ha identificato le seguenti definizioni per l'individuazione della rilevanza dei rapporti di natura creditizia e patrimoniale che possano compromettere l'indipendenza:

- ✓ Rapporti di natura di natura commerciale: sono considerate significative le relazioni – dirette ed indirette – intrattenute con la Banca che superano in percentuale, arrotondata all'intero più vicino, il 10% del volume d'affari dell'esponente aziendale;
- ✓ Rapporti di natura di natura professionale: sono considerate significative le relazioni – dirette ed indirette – intrattenute con la Banca che superano in percentuale, arrotondata all'intero più vicino, il 10% del volume d'affari dell'esponente aziendale;
- ✓ Rapporti di natura di natura creditizia: sono considerate significative le agevolazioni creditizie – dirette ed indirette – concesse all'esponente aziendale se superano il 1% del patrimonio di vigilanza della Banca.
- ✓ Rapporti di natura patrimoniale: è considerata significativa la detenzione – diretta e indiretta – di depositi e/o obbligazioni in misura superiore al 1 % della raccolta complessiva;

I requisiti sono valutati tenendo conto delle relazioni intrattenute con la Banca anche da parte di soggetti connessi a quello di cui si valuta l'indipendenza, in conformità alle vigenti disposizioni in materia di attività di rischio nei confronti di soggetti collegati, nonché della natura strutturale o viceversa eccezionale del superamento delle soglie sopra definite.

Inoltre, rilevano anche i rapporti intrattenuti con esponenti con incarichi esecutivi o con il Presidente del l'Organo.

## **B) Collegio Sindacale**

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

*a)* si trova in una delle situazioni indicate nei punti *b)*, *g)* e *h)* riferiti ai criteri di indipendenza dei membri del CdA;

b) è coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado: 1) dei responsabili delle principali funzioni aziendali della banca; 2) di persone che si trovano nelle situazioni indicate nei punti b), g) e h, o nella lettera c) riferiti ai criteri di indipendenza dei membri del CdA;

c) ricopre o ha ricoperto negli ultimi cinque anni incarichi di componente del consiglio di amministrazione o di gestione nonché di direzione presso un partecipante nella Banca, la Banca o società da questa controllate.

#### **4.3.2.1. INDIPENDENZA DI GIUDIZIO**

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

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

A tal fine, gli esponenti devono essere, innanzitutto, in possesso delle necessarie competenze comportamentali, tra cui: a) coraggio, convinzione e forza per valutare e, se del caso, contestare efficacemente le decisioni avanzate da altri componenti l'organo di appartenenza; b) capacità di porre domande; c) capacità di resistere alla "mentalità di gruppo".

In ossequio alle disposizioni di cui al Decreto MEF (art. 15), tutti gli esponenti comunicano all'organo competente le informazioni riguardanti le situazioni di cui ai suddetti punti a) , b) , c) , h) e i) [riferiti ai criteri di indipendenza dei membri del CdA] e le motivazioni per cui, a loro avviso, quelle situazioni non inficiano in concreto la loro indipendenza di giudizio.

L'organo competente valuta l'indipendenza di giudizio dell'esponente alla luce delle informazioni e delle motivazioni da questo fornite<sup>6</sup>, verificando altresì l'efficacia dei presidi previsti da disposizioni di legge e regolamentari, nonché dalle misure organizzative o procedurali adottate dalla Banca, utili a fronteggiare il rischio che le situazioni individuate possano inficiare l'indipendenza di giudizio dell'esponente o le decisioni dell'organo. A tal proposito la Banca adotta accurati presidi in materia di attività di rischio attività di rischio e dei conflitti di interesse nei confronti di soggetti collegati

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 che privilegino la sostanza sulla forma, fornendone adeguata e analitica motivazione nel verbale.

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 dalla Banca.

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

- a) individuare di ulteriori e più efficaci;

---

<sup>6</sup> Rileva anche la presenza di esposizioni, dirette e indirette, di qualsiasi importo che siano classificate Unlikely To Pay o Sofferenza, riconducibili, individualmente o quale cointestatario, direttamente all'esponente medesimo o a soggetti a questo collegati.

b) modificare gli specifici compiti e ruoli attribuiti all'esponente, ivi comprese eventuali deleghe;

Solo se le misure sub a) e b) non vengano adottate o siano insufficienti ad eliminare le carenze riscontrate l'Organo competente dichiara la decadenza dell'esponente

### **4.3.3. ONORABILITÀ E CORRETTEZZA**

Al fine di garantire che gli esponenti siano in possesso di un profilo reputazionale consono al ruolo ricoperto, è previsto che questi, oltre a possedere i requisiti di onorabilità previsti dalle vigenti disposizioni normative e regolamentari (in particolare art. 3 Decreto MEF), non abbiano tenuto comportamenti che, pur non costituendo illeciti tali da compromettere la sussistenza dei predetti requisiti di onorabilità, non appaiano coerenti con l'incarico assunto nella Banca o possano comportare per la Banca conseguenze pregiudizievoli sul piano reputazionale.

In aggiunta ai requisiti di onorabilità previsti dal suddetto comma, gli esponenti devono soddisfare criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse. A questi fini sono prese in considerazione le fattispecie disciplinate nell'art. 4<sup>7</sup> del Decreto MEF. Il verificarsi di una o più delle situazioni indicate nell'articolo 4 non comporta automaticamente l'inidoneità dell'esponente, ma richiede una valutazione da parte dell'Organo Competente. La valutazione è condotta sulla base dei parametri di cui al citato art. 4 e avendo riguardo ai principi di sana e prudente gestione nonché alla salvaguardia della reputazione della banca e della fiducia del pubblico. Al verificarsi delle condizioni che comportano la sospensione dell'esponente, la stessa è dichiarata senza indugio dall'Organo Competente e ne sarà data tempestiva informazione all'autorità di vigilanza. La sospensione ha una durata massima di 30 giorni o, per l'amministratore delegato o il direttore generale, di 20 giorni dalla delibera. Prima della scadenza di tali termini, e in ogni caso tempestivamente per l'amministratore delegato o il direttore generale, l'Organo Competente provvede a effettuare la valutazione richiesta dall'articolo 5 del Decreto MEF e a dichiarare la decadenza ai sensi dell'articolo 23 del medesimo Decreto MEF oppure a reintegrare il soggetto sospeso.

---

<sup>7</sup> Decreto MEF, art. 4 "Criteri di correttezza degli esponenti": «2. Sono presi in considerazione a questi fini: a) 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 un reato previsto dalle disposizioni in materia societaria e fallimentare, bancaria, finanziaria, assicurativa, di servizi di pagamento, di usura, antiriciclaggio, tributaria, 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 previsti dagli articoli 270-bis, 270-ter, 270-querter, 270-querter.1, 270-quinquies, 270-quinquies.1, 270-quinquies.2, 270-sexies, 416, 416-bis, 416-ter, 418, 640 del codice penale; b) 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 decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159; 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 articoli 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-querterdecies, comma 3, lettera d-bis), del testo unico bancario, e degli articoli 7, comma 2-bis, e 12, comma 5-ter, del testo unico della finanza; 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 decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231; 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'articolo 113-ter del testo unico bancario, cancellazione ai sensi dell'articolo 112-bis, comma 4, lettera b), del testo unico bancario o a procedure equiparate; h) sospensione o radiazione da albi, cancellazione (adottata a titolo di provvedimento disciplinare) da elenchi e ordini professionali irrogate dalle autorità competenti sugli ordini professionali medesimi; 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 lettere a) e b); m) le informazioni negative sull'esponente contenute nella Centrale dei Rischi istituita ai sensi dell'articolo 53 del testo unico bancario; 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'articolo 125, comma 3, del medesimo testo unico. [...]».

L'Organo Competente fornisce alla prima occasione utile informazioni analitiche e motivate all'assemblea sulla decisione di pronunciare la decadenza o di reintegrare il soggetto sospeso.

#### 4.4. DIVERSIFICAZIONE

Il quadro normativo, regolamentare e di vigilanza applicabile alla Banca attribuisce particolare rilievo al tema della diversità, richiedendo l'identificazione di adeguate misure per perseguire l'obiettivo di diversificazione tra l'altro, in tema di competenze, esperienze, età, genere, nella composizione degli Organi Sociali.

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 delle banche.

La *diversity* permette infatti che nelle discussioni siano riportati differenti punti di vista, così da promuovere l'adozione di decisioni più partecipative, consapevoli e ponderate, incoraggiare il monitoraggio da parte del Consiglio sul management e favorire l'efficace perseguimento delle strategie aziendali.

Inoltre, la diversità di competenze e di punti di vista dei componenti degli Organi Sociali favorisce una buona comprensione dell'organizzazione e delle attività della Banca. Consente, inoltre, ai componenti degli Organi Sociali di sottoporre a verifica in modo costruttivo le decisioni del management e di essere più aperti alle idee innovative, contrastando così l'omologazione delle opinioni dei componenti, fenomeno conosciuto come "group-thinking".

L'art. 11 del Decreto 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.

Parimenti, le Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia di cui alla Circolare n. 285/2013, dispongono che un adeguato grado di diversificazione, anche in termini di età, genere ed esperienze, favorisce tra l'altro la pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei problemi e nell'assunzione delle decisioni, evitando il rischio di comportamenti di mero allineamento a posizioni prevalenti, interne o esterne alla banca.

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

La Banca riconosce e accoglie i benefici della diversità a livello dei propri Organi Sociali sotto tutti gli aspetti, inclusi il genere, l'età, le qualifiche, le competenze, il profilo formativo e professionale, come risorsa in grado di alimentare il confronto costruttivo.

#### A) Consiglio di Amministrazione

In conformità alle vigenti disposizioni regolamentari e di vigilanza, il Consiglio di Amministrazione effettua con cadenza annuale un'autovalutazione sul proprio funzionamento, dimensione e composizione, nonché su quelli dei propri comitati. Nel condurre tale autovalutazione, il Consiglio di Amministrazione verifica che siano adeguatamente rappresentate le competenze professionali e manageriali tenendo altresì conto dei benefici che possono derivare dalla presenza in Consiglio di diversi generi, fasce d'età e anzianità di carica.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione uscente, prima della presentazione della lista dei candidati sia da parte del Consiglio di Amministrazione che eventualmente da parte di soci a ciò legittimati e della conseguente nomina degli Amministratori da parte dell'Assemblea, identifica – anche ai sensi dell'art. 12 del Decreto MEF – la propria composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale, tenuto conto tra l'altro degli esiti dell'autovalutazione annuale, ed esprime un parere d'orientamento ai soci.

La composizione dell'organo di amministrazione dovrà essere adeguatamente diversificata in termini, tra l'altro, di competenze, esperienze, età, genere, in modo da: (i) alimentare il confronto e la dialettica interna agli organi; (ii) favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione di decisioni; (iii) supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione delle attività e dei rischi, controllo sull'operato dell'alta dirigenza; (iv) tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

Ciò premesso, in linea con la normativa applicabile, i soci devono tenere conto di tale parere al momento della scelta delle caratteristiche professionali, di esperienza, anche manageriale, e di genere dei candidati, motivando adeguatamente, pena ineleggibilità della lista, le eventuali differenze.

Al fine di assicurare un adeguato equilibrio degli aspetti relativi alla Diversity, la Banca si uniforma ai principi di seguito riassunti, e pertanto:

➤ **Età e anzianità di carica**

(i) fatti salvi i limiti di età stabiliti nello Statuto, garantisce un corretto ricambio dei componenti del CdA, ritenendo che l'età dei componenti il Consiglio 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,

(ii) raccomanda ai soci di considerare la candidatura di un adeguato numero di Amministratori già in carica per valorizzare la continuità nella gestione delle attività del CdA e dei Comitati endo-consiliari;

➤ **Genere**

(i) stabilisce che almeno il 20% degli Amministratori appartenga al genere meno rappresentato<sup>8</sup>;

(ii) garantisce al genere meno rappresentato l'accesso al CdA, stabilendo che le liste di candidati, contengano un numero di candidati in grado d'assicurare un adeguato equilibrio tra i generi nella percentuale minima sopra indicata.

(iii) in occasione della sostituzione di un componente per cooptazione, garantisce il rispetto della quota minima di componenti l'Organo da assegnare al genere meno rappresentato.

➤ **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, in particolare, rispettivamente dall'art. 7 e dall'art. 10 del Decreto MEF;

(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.

➤ **Indipendenza**

(i) stabilisce che almeno 1/4 degli Amministratori posseda i requisiti d'indipendenza stabiliti dall'articolo 13 del Decreto MEF e dalla Statuto.

## **B) Collegio Sindacale**

Il Collegio Sindacale, in vista di ogni rinnovo, è chiamato – ai sensi dell'articolo 12 del Decreto MEF – a identificare preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ottimale, prevedendo che la composizione dell'organo di controllo sia adeguatamente diversificata, in modo da: (i) alimentare il confronto e la dialettica interna agli organi; (ii) favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione di decisioni; (iii) supportare efficacemente i processi aziendali di

---

<sup>8</sup> Circolare n. 285 Banca d'Italia, Sezione VIII DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI, 1. Disciplina transitoria: «Per le banche di minori dimensioni o complessità operativa, l'adeguamento alla quota di genere è assicurato nella misura di almeno il 20% dei componenti dell'organo non oltre il primo rinnovo integrale dell'organo, effettuato dopo il 1° gennaio 2022, e comunque entro il 30 giugno 2024; per i rinnovi successivi, e comunque non oltre il 30 giugno 2027, anche a queste banche si applica la quota del 33%.».

elaborazione delle strategie, gestione delle attività e dei rischi, controllo sull'operato dell'alta dirigenza; (iv) tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

Ciò premesso, i soci dovrebbero tenere conto delle predette indicazioni al momento della scelta delle caratteristiche professionali, di esperienza e di genere dei candidati alla carica di componente del Collegio.

Al fine di assicurare un adeguato equilibrio degli aspetti relativi alla Diversity, la Banca si uniforma ai seguenti principi:

➤ **Età e anzianità di carica**

(i) raccomanda ai soci di prendere in considerazione candidati appartenenti a diverse fasce d'età, senza fissare né statutariamente, né a livello di policy interna limiti predefiniti di fasce d'età, ritenendo che l'età dei componenti il Collegio 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;

(ii) raccomanda ai soci di considerare la candidatura di un adeguato numero di Sindaci già in carica per valorizzare la continuità nella gestione delle attività del Collegio.

➤ **Genere**

(i) stabilisce che almeno il 20 % dei Sindaci<sup>9</sup> appartenga al genere meno rappresentato;

(ii) garantisce al genere meno rappresentato l'accesso al Collegio, stabilendo che le liste contengano un numero di candidati in grado di assicurare un adeguato equilibrio tra i generi nella misura minima di cui sopra.

(iii) 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.

➤ **Competenze, profilo formativo e professionale**

(i) stabilisce che i Sindaci posseggano i requisiti di professionalità e soddisfino i criteri di competenza previsti dalla normativa applicabile alle banche e, in particolare, rispettivamente dall'articolo 9 e dall'articolo 10 del Decreto MEF.

(ii) 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.

➤ **Indipendenza**

(i) stabilisce che tutti i Sindaci posseggano i requisiti d'indipendenza previsti dall'articolo 14 del Decreto MEF, sopra riportati.

#### **4.5. INTERLOCKING E LIMITI AL CUMULO DEGLI INCARICHI E DISPONIBILITÀ DI TEMPO**

L'art. 36 del Decreto Legge 6 dicembre 2011, n. 201 vieta «ai titolari di cariche negli organi gestionali, di sorveglianza e di controllo e ai funzionari di vertice di imprese o gruppi di imprese operanti nei mercati del credito, assicurativi e finanziari, di assumere o esercitare analoghe cariche in imprese o gruppi di imprese concorrenti, intendendo per tali le imprese o i gruppi tra i quali non vi sono rapporti di controllo e che operano nei medesimi mercati di prodotto o geografici» (c.d. divieto di *interlocking*).

Al fine di gestire le eventuali situazioni riconducibili al perimetro della citata norma, ciascun membro del Consiglio dichiara, all'atto della nomina, di non ricoprire incarichi che diano vita a situazioni di *interlocking*. Ove insorgano situazioni di tale natura in costanza dell'incarico, il titolare procede a segnalarle e, contestualmente, a dichiarare per quale carica intenda optare entro e non oltre 60 giorni dall'insorgere dell'incompatibilità o a motivare le ragioni per le quali le predette situazioni debbano considerarsi tra loro compatibili. I restanti riferimenti normativi interni sono contenuti nella specifica policy in materia di conflitto

---

<sup>9</sup> V. nota 11.

di interessi.

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

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

L'art. 16 del D.M. 169/2020, attuativo dell'art. 26 del Testo unico bancario<sup>10</sup>, dispone che ciascun esponente debba dedicare "tempo adeguato" allo svolgimento dell'incarico. Ciascun Organo<sup>11</sup> della Banca deve effettuare una stima del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico (che varia in ragione del ruolo da ricoprire) e valuta la sussistenza di tale requisito, fermo restando che esso non ha rilievo autonomo ai fini della eventuale pronuncia della decadenza dell'esponente ma concorre alla valutazione dell'idoneità unitamente agli altri requisiti e criteri prescritti.

A presidio della sussistenza dell'adeguata dedizione di tempo all'incarico presso la Banca, è richiesto che l'esponente ricopra un limitato numero di incarichi in altre società o enti.

Alla luce del vigente quadro normativo, le presenti Linee guida provvedono ad individuare alcuni orientamenti sia relativamente a delle soglie di attenzione concernenti il numero indicativo degli incarichi che un esponente, oltre alla carica ricoperta nella Banca, può ricoprire, sia relativamente alla disponibilità di tempo indicativa che ciascun esponente deve dedicare allo svolgimento del proprio ruolo nella Banca.

Quanto al numero degli incarichi (c.d. disponibilità di tempo quantitativa), si ritiene opportuno tenere conto della funzione svolta dall'esponente nella Banca dando rilievo alle diverse tipologie di cariche e di ruolo (Presidente del Cda, A.D., D.G., 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 non in concorrenza, quotata, società commerciale di rilevanti dimensioni) ed alla partecipazione a comitati e gruppi di lavoro interni.

Per società commerciale di rilevanti dimensioni, nel presente documento, si intendono le società con un patrimonio netto pari o superiore a 50 milioni di euro<sup>12</sup>.

Per incarichi si intendono nel presente documento quelli di amministrazione, gestione e controllo<sup>13</sup>; per incarichi esecutivi si intendono, ad esempio: Direttore Generale, Amministratore Delegato, Membro di Comitati Esecutivi, Consigliere con funzioni di gestione delegate.

Quanto al tempo da dedicare all'incarico presso la Banca (c.d. disponibilità di tempo qualitativa), appare opportuno tenere conto dell'esperienza pregressa dell'esponente, del livello di competenza maturato dall'esponente per lo svolgimento dell'incarico nella Banca e le eventuali sinergie tra i diversi incarichi, del

---

<sup>10</sup>L'art. 26, comma 2 TUB dispone che gli esponenti devono «dedicare il tempo necessario all'efficace espletamento dell'incarico, in modo da garantire la sana e prudente gestione della banca»; l'art. 26, comma 3, lett. e, TUB demanda al decreto di attuazione del MEF, sentita la Banca d'Italia, di individuare «limiti al cumulo di incarichi per gli esponenti delle banche, graduati secondo principi di proporzionalità e tenendo conto delle dimensioni dell'intermediario».

<sup>11</sup> Nel presente documento il riferimento all' "Organo" e all'"Organo competente" va inteso come il Consiglio di Amministrazione se si tratta della stima dell'impegno richiesto e/o della valutazione della disponibilità di tempo degli amministratori e del Direttore generale ovvero come il Collegio sindacale per i sindaci.

<sup>12</sup> In conformità con la classificazione di cui alla Raccomandazione della Commissione europea 2003/361/CE recepita dal Decreto Ministeriale 18 aprile 2005 "Adeguamento alla disciplina comunitaria dei criteri di individuazione di piccole e medie imprese".

<sup>13</sup> In coerenza con l'art. 1, comma 1, lett. h) del decreto 169/2020 MEF che definisce "incarichi" quelli: presso il consiglio di amministrazione, il consiglio di sorveglianza, il consiglio di gestione; presso il collegio sindacale; di direttore generale, comunque denominato.



suo ruolo all'interno dell'Organo di appartenenza e degli eventuali Comitati ai quali partecipa (in qualità di componente ovvero di Presidente); delle caratteristiche della banca (natura, dimensione e complessità) e del contesto nel quale si trova ad operare; del numero delle riunioni dell'Organo di appartenenza e dei Comitati ai quali partecipa e del tempo necessario alla loro preparazione; del tempo necessario agli spostamenti per partecipare alle riunioni; della necessità di garantire un adeguato *buffer* di tempo da dedicare ad *induction* e *training* e per far fronte a possibili attività straordinarie.

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

#### **4.5.1. DISPONIBILITÀ DI TEMPO QUANTITATIVA**

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

L'Organo competente presta dunque particolare considerazione al numero di cariche contemporaneamente detenute dall'esponente: in proposito, vengono indicate di seguito - lettere da a) a e) - alcune soglie di attenzione, fermo restando quanto stabilito nella Policy di idoneità e/o nel Regolamento sui limiti al cumulo degli incarichi adottato dalla Banca.

In caso di superamento dei limiti previsti nella presente Policy, 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 stessa, ovvero prendendo le opportune deliberazioni - e ne fornisce adeguata spiegazione, tenendo altresì conto a tal fine anche della tipologia di attività lavorativa eventualmente svolta dall'esponente al di fuori della Banca (ad esempio se titolare di un rapporto di lavoro dipendente a tempo pieno oppure se esercita la libera professione)<sup>14</sup>.

È riservata comunque a ciascun Organo la facoltà di acconsentire al superamento dei limiti al cumulo degli incarichi da parte dei propri componenti, in ragione di specifiche esigenze strategiche e/o organizzative di rilievo sostanziale. In tali casi, l'Organo competente si esprime all'unanimità con delibera motivata e la verifica della disponibilità di tempo deve essere condotta con cadenza almeno semestrale.

Resta fermo che anche qualora l'esponente ricopra un numero di incarichi che non eccedono i limiti e/o le soglie di seguito individuati, l'Organo competente dovrà comunque valutare se sia assicurata da parte dell'esponente l'adeguata dedizione di tempo al proprio incarico presso la Banca. Si indicano di seguito le soglie di attenzione relativamente agli incarichi che i componenti il Consiglio di Amministrazione e il Collegio sindacale possono ricoprire contemporaneamente:

##### **a) Presidente del CdA**

- oltre alla carica ricoperta nella Banca, 1 incarico esecutivo e non più di 4 incarichi non esecutivi o di controllo in altre società bancarie, assicurative e finanziarie non in concorrenza 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);

##### **b) Amministratore delegato (se nominato) / D.G.**

---

<sup>14</sup> Il relativo verbale andrà trasmesso alla Banca d'Italia.

- oltre alla carica ricoperta nella Banca, nessun incarico esecutivo e non più di 3 incarichi non esecutivi o di controllo in altre società bancarie, assicurative e finanziarie non in concorrenza o in società quotate nei mercati regolamentati o società commerciali di rilevanti dimensioni e comunque non più di 5 incarichi non esecutivi complessivi in società di qualsiasi natura (anche diverse da quelle di rilevante dimensione);

**c) Amministratori esecutivi**

- oltre alla carica ricoperta nella Banca, 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 non in concorrenza o in società quotate nei mercati regolamentati o società commerciali di rilevanti dimensioni e comunque non più di 8 incarichi complessivi, compresa la carica ricoperta nella banca, 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);

**d) Amministratori non esecutivi:**

- oltre alla carica ricoperta nella Banca, 2 incarichi esecutivi e 5 incarichi non esecutivi o di controllo oppure 8 incarichi non esecutivi in altre società bancarie, assicurative e finanziarie non in concorrenza o in società quotate o società commerciali di rilevanti dimensioni e comunque non più di 10 incarichi complessivi, compresa la carica ricoperta nella Banca, di cui non più di 3 esecutivi e 7 non esecutivi, in società di qualsiasi natura (anche diverse da quelle di rilevante dimensione);

**e) Sindaci**

- oltre alla carica ricoperta nella Banca, 2 incarichi esecutivi e 5 incarichi non esecutivi o di controllo oppure 8 incarichi non esecutivi in altre società bancarie, assicurative e finanziarie non in concorrenza o in società quotate o società commerciali di rilevanti dimensioni e comunque non più di 10 incarichi complessivi, compresa la carica ricoperta nella Banca, 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)<sup>15</sup>.

Ai fini di cui sopra, nel computo dei mandati rilevanti, le cariche ricoperte in società che appartengono ad un medesimo Gruppo bancario/societario ovvero in società e imprese in cui la Banca detiene una partecipazione qualificata vengono convenzionalmente considerate come un'unica carica.

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

Non si considerano inoltre gli incarichi ricoperti:

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

#### **4.5.2. DISPONIBILITÀ DI TEMPO QUALITATIVA**

Tutti gli esponenti devono poter dedicare tempo sufficiente all'esercizio delle loro funzioni all'interno della Banca. A tal fine, fermo restando il numero massimo degli altri incarichi presso altre società o enti, in sede di verifica dei requisiti ex art. 26 TUB nonché in sede di autovalutazione, l'Organo competente deve verificare partitamente e analiticamente, la disponibilità di tempo in termini qualitativi in capo agli esponenti<sup>16</sup> oggetto di verifica.

---

<sup>15</sup> Per quanto riguarda i sindaci i limiti al cumulo degli incarichi sono disciplinati oltre che dall'art. 16 del Decreto MEF anche dall'art. 148-bis del TUF, dall'art. 144 duodecies e ss. (Allegato 5 bis) del Regolamento Emittenti Consob in quanto le banche popolari rientrano nella categoria delle società emittenti azioni diffuse tra il pubblico in misura rilevante.

<sup>16</sup> Il riferimento è a tutti gli esponenti: amministratori, sindaci, AD/DG.

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

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

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

Al riguardo, muovendo dall'assunto che il numero di giorni da considerare come parametro massimo, comprensivo dell'impegno richiesto dalla Banca sommato all'impegno assorbito da altri incarichi e al tempo eventualmente dedicato all'attività lavorativa/professionale è pari a 260 FTE (Full Time Equivalent) annui, può essere stimato<sup>17</sup>, il tempo necessario ( numero medio di giorni per anno) che presumibilmente soddisfa il requisito di disponibilità di tempo senza ulteriori approfondimenti o misure di rimedio:

a)	Presidente del CdA	gg 48
b)	Amministratore esecutivo (componente il CE)	gg 48
c)	Amministratore non esecutivo	gg 36
d)	Amministratore componente di Comitati endoconsiliari	7/8 gg aggiuntivi per ogni Comitato
e)	Presidente di un Comitato endoconsiliare	+ 50% rispetto al tempo aggiuntivo stimato per il relativo componente
f)	Amministratore indipendente	gg 38+7/8 gg per ogni Comitato endoconsiliare
g)	Amministratore Delegato/D.G.	full time
h)	Presidente del Collegio Sindacale	gg 48

<sup>17</sup> Considerato che, di norma, il Consiglio di amministrazione si riunisce almeno una volta al mese, il Collegio sindacale ogni 90 giorni e che i sindaci partecipano alle riunioni del Cda e del CS.

i) Sindaci effettivi	gg 42
----------------------	-------

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

Come disposto dall'art. 16, Decreto MEF, comma 1, ciascun candidato a ricoprire la carica di Consigliere di Amministrazione della Banca, di Sindaco e di AD/DG, al momento della candidatura e tempestivamente in caso di fatti sopravvenuti successivamente alla nomina dovrà:

- comunicare gli incarichi ricoperti in altre società, imprese o enti
- 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;
- dichiarare per iscritto di poter dedicare all'incarico almeno il tempo necessario stimato dalla Banca.

## 5. DISPOSIZIONI CONCLUSIVE

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato la presente Policy nella seduta del 07/04/2022 delegando all'Amministratore Delegato la predisposizione di misure idonee a darne attuazione. Le disposizioni in essa contenute si applicano a partire da tale data e annullano qualunque altra disposizione esistente in materia.

Tale documento è sottoposto a revisione in caso di eventi esterni (es. modifiche di carattere normativo ovvero Regolamenti / disposizioni di Autorità di Vigilanza) o interni (es. variazioni della struttura organizzativa e dell'operatività aziendale) rilevanti ovvero al fine di promuovere miglioramenti in ordine a quanto disciplinato dal documento stesso.