



Titolo

**Normativa di Corporate Governance
NCG 0029
Linee Guida sulla composizione quali/quantitativa
ottimale del Consiglio di Amministrazione Blu Banca**

Edizione

Marzo 2026

Approvato dal Consiglio di Amministrazione della Blu Banca
nella seduta del 23/03/2026, verbale n. 383

Protezione del diritto di autore e di altri connessi al suo esercizio L. 22 aprile 1941, n. 633 – L. 18 agosto 2000, n.2498

La traduzione, l'adattamento totale o parziale, la riproduzione con qualsiasi mezzo (compresi microfoni, film, fotocopie e memorizzazione elettronica), la trasmissione attraverso reti internet e/o altri sistemi di comunicazione, nonché l'utilizzo e la divulgazione, in ogni e qualsiasi modo, del presente documento, sono vietate senza la preventiva autorizzazione scritta della Banca Popolare del Lazio, titolare di ogni diritto sul contenuto e/o sulla veste grafica del presente documento.

Executive summary

il presente documento (le "**Linee Guida**") è stato redatto, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza e del Decreto Ministeriale 23 novembre 2020, n. 169 del Ministro dell'Economia e delle Finanze, dal Consiglio uscente in vista del prossimo rinnovo dell'Organo di Amministrazione:

(i) con l'obiettivo di fornire indicazioni sulla composizione quali-quantitativa dell'organo stesso ritenuta ottimale (in termini, tra l'altro, di competenze, esperienze, età, genere), avendo riguardo alle caratteristiche e agli obiettivi della Banca,

(ii) affinché le liste di candidati siano composte da soggetti professionalmente adeguati alle responsabilità che andrebbero ad assumere, a salvaguardia della sana e prudente gestione della Banca.

Aggiornamenti

<i>Edizione/Data</i>	<i>Capitoli / Paragrafi aggiornati</i>	<i>Note di aggiornamento</i>
1 / 2026-03	n.a.	Documento di nuova redazione

Sommario

1. PREMESSA E OBIETTIVI.....	4
2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	5
3. INTRODUZIONE.....	7
4. PROFILO DELLA BANCA E MODELLO DI GOVERNANCE	8
5. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	9
5.1 Principi generali.....	9
5.2 Valutazioni del Consiglio sulla propria composizione quantitativa ottimale	9
6. COMPOSIZIONE QUALITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	11
6.1 Principi generali.....	11
6.2 Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza	12
6.3 Requisiti di professionalità e criteri di competenza	12
6.3.1 Requisiti di professionalità	13
6.3.2 Criteri di competenza	14
6.4 Requisiti di indipendenza formale e di giudizio.....	15
6.4.1 Requisiti di indipendenza di alcuni amministratori.....	15
6.4.2 Requisiti di indipendenza di giudizio	17
6.5 Disponibilità di tempo (c.d. time commitment) e limiti al cumulo degli incarichi	17
6.5.1 Time commitment	17
6.5.2 Limiti al cumulo di incarichi	18
6.6 Incompatibilità, ineleggibilità e divieto di interlocking	18
6.7 Diversity	19
6.7.1 Valutazioni del Consiglio sulla diversity.....	19
6.8 Induction.....	20
6.8.1 Valutazioni del Consiglio sull'Induction.....	20
6.9 Valutazioni del Consiglio sulla propria composizione qualitativa ottimale.....	20
7. ADEGUATA COMPOSIZIONE COLLETTIVA E IDONEITÀ COLLETTIVA DEL CDA.....	22
8. CONCLUSIONI	23
9. ALLEGATI.....	25

1. PREMESSA E OBIETTIVI

Il presente documento (le "**Linee Guida**") è stato redatto, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza e del Decreto Ministeriale 23 novembre 2020, n. 169 del Ministro dell'Economia e delle Finanze, dal Consiglio uscente in vista del prossimo rinnovo dell'Organo di Amministrazione di Blu Banca S.p.A., (i) con l'obiettivo di fornire indicazioni sulla composizione quali-quantitativa dell'organo stesso ritenuta ottimale (in termini, tra l'altro, di competenze, esperienze, età, genere), avendo riguardo alle caratteristiche e agli obiettivi della Banca, e (ii) affinché le liste di candidati siano composte da soggetti professionalmente adeguati alle responsabilità che andrebbero ad assumere, a salvaguardia della sana e prudente gestione della Banca.

Le Linee Guida sono, quindi, lo strumento ritenuto idoneo per indirizzare gli azionisti di Blu Banca S.p.A (gli "**Azionisti**") nella selezione dei candidati alla carica di Amministratore e posto a fondamento del processo di definizione delle liste presentate dai soci ai sensi dell'art. 11 dello Statuto.

L'elaborazione delle Linee Guida tiene conto:

- (i) della normativa richiamata nel successivo paragrafo 1 e, in particolare, del Decreto Ministeriale 23 novembre 2020, n. 169 del Ministro dell'Economia e delle Finanze (*infra* definito), e
- (ii) degli esiti del processo di autovalutazione della dimensione, della composizione e del funzionamento del Consiglio relativo al 2025, la cui efficacia e coerenza rispetto al grado di complessità dei lavori del Consiglio (l'"Autovalutazione" o la "*Board Review*").

La *Board Review* è stata condotta con il supporto di un professionista esterno specializzato in materia, Il documento di autovalutazione (il "**Documento di Autovalutazione 2025**") è stato poi approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 23 marzo 2026, previo parere degli Amministratori Indipendenti.

Con l'auspicio che gli Azionisti tengano debito conto delle indicazioni espresse nelle presenti Linee Guida, resta ovviamente salva la loro facoltà di svolgere autonome e diverse valutazioni sulla migliore composizione dell'Organo di Amministrazione, motivando, tuttavia, lo scostamento delle candidature rispetto alle indicazioni espresse nel presente documento.

2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Di seguito vengono indicate le disposizioni normative e regolamentari rilevanti di cui il Consiglio di Amministrazione ha tenuto conto nel formulare le proprie raccomandazioni ai Soci:

- articoli 76 e 91 della Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento, come modificata dalla Direttiva (UE) 2024/1619, per quanto riguarda i poteri di vigilanza, le sanzioni, le succursali di paesi terzi e i rischi ambientali, sociali e di governance ("CRD VI"), che detta disposizioni in materia di *fit&proper*;
- articoli 2382, 2387, 2390, 2397 e 2399 del Codice Civile ("C.C.");
- articolo 26 del D.Lgs. 1° settembre 1993, n. 385 ("TUB") e s.m.i;
- Articolo 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge n. 214 del 22 dicembre 2011, relativo al divieto di *interlocking directorates*;
- Criteri per l'applicazione dell'art. 36 del d.l. "Salva Italia" (cd. "divieto di interlocking"), del 20 aprile 2012;
- Criteri per l'applicazione dell'art. 36 del d.l. "Salva Italia" (cd. "divieto di interlocking") - *Frequently Asked Questions*, del 13 giugno 2012;
- Aggiornamento dei Criteri per l'applicazione dell'art. 36 del d.l. "Salva Italia" (c.d. "divieto di *interlocking*") del 21 dicembre 2018;
- Aggiornamento dei Criteri per l'applicazione dell'art. 36 del d.l. "Salva Italia" (c.d. "divieto di *interlocking*") del 16 febbraio 2024;
- Decreto Ministeriale 23 novembre 2020, n. 169 del Ministro dell'Economia e delle Finanze, "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" ("Decreto MEF" o "Decreto" o "D.M. 169/2020" o "D.M.");
- Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia in materia di procedura di valutazione dell'idoneità degli esponenti di banche, intermediari finanziari, istituti di moneta, istituti di pagamento e sistema di garanzia dei depositari del 4 maggio 2021 ("Disposizioni procedurali della Banca d'Italia");
- Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (unitamente a quelle di cui sopra, "Disposizioni di Vigilanza");
- Orientamenti sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave, emanati dall'EBA e dall'ESMA il 2 luglio 2021 (EBA/GL/2021/06, ESMA 35-36 – 2319) ("Orientamenti EBA/ESMA");
- Guida alla verifica dei requisiti di idoneità, emanata dalla BCE nel dicembre del 2021 ("Guida BCE");
- Statuto sociale della Banca ("Statuto");
- Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali di Banca d'Italia dell'8 aprile 2022 ("Aspettative di vigilanza ESG");
- Orientamenti di Banca d'Italia sulla composizione e sul funzionamento dei consigli di amministrazione delle LSI pubblicati in data 29 novembre 2022 ("Orientamenti Governance");
- Orientamenti in materia di valutazione dei requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche LSI, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento, delle società fiduciarie e dei sistemi di garanzia dei depositanti pubblicati in data 23 novembre 2023 ("Orientamenti FAP");
- Provvedimento di Banca d'Italia del 26 marzo 2019 recante "Disposizioni attuative in materia di organizzazione, procedure e controlli interni volti a prevenire l'utilizzo degli intermediari e degli altri

soggetti che svolgono attività finanziaria a fini di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo, ai sensi dell'art. 7 comma 2 del Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231", così come modificato dal Provvedimento di Banca d'Italia del 1° agosto 2023;

- *Draft Guidelines sulla governance e la cultura del rischio della BCE (consultazione conclusa e in attesa di definitiva emanazione);*
- *Draft Guidelines sull'internal governance ai sensi della Direttiva 2023/36/EU (EBA/CP/2025/20), poste in consultazione dall'EBA il 7 agosto 2025 e in attesa di definitiva emanazione che modificano le Guidelines emanate nel luglio 2021;*
- *Report on declared time commitment of non-executive directors in the SSM, pubblicato dalla BCE nel febbraio 2026;*
- *Regolamento del processo di autovalutazione del Cda;*
- *Policy sui requisiti e criteri di idoneità degli esponenti aziendali e sul governo della procedura di valutazione" ("Policy FAP").*

3. INTRODUZIONE

Le Disposizioni di Vigilanza per le banche e i gruppi bancari in materia di Governo societario (Circolare Banca d'Italia n. 285 – Parte Prima – Titolo IV – Capitolo I – di seguito anche le “Disposizioni di Vigilanza” o “Disposizioni”) e il Decreto prevedono che il Consiglio di Amministrazione identifichi preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale, individuando e motivando il profilo teorico dei candidati ritenuto opportuno a questi fini.

Le Disposizioni, poi, in coerenza con l'evoluzione delle regole, dei principi e delle linee guida elaborati a livello internazionale ed europeo, disciplinano il ruolo e il funzionamento degli organi di amministrazione e controllo e il rapporto di questi con la struttura aziendale.

Infatti, gli assetti organizzativi e di governo societario delle banche e dei gruppi bancari, oltre a rispondere agli interessi dell'impresa, devono assicurare condizioni di sana e prudente gestione, obiettivo essenziale della regolamentazione e dei controlli di vigilanza. Pertanto, la composizione dell'organo amministrativo assume un rilievo centrale per l'efficace assolvimento dei compiti ad esso affidati dalla legge, dalle disposizioni di vigilanza e dallo Statuto.

L'obiettivo delle Disposizioni è quello di garantire che negli organi di vertice – tanto nel processo di nomina, che vede coinvolti più organi e funzioni (Comitato Nomine o Amministratori Indipendenti, ove non istituito il Comitato Nomine; Consiglio; Assemblea), quanto nel continuo – siano presenti soggetti capaci di assicurare che il ruolo ad essi attribuito sia svolto in modo efficace. Ciò richiede che le professionalità necessarie a realizzare questo risultato siano chiaramente definite *ex ante* - ed eventualmente riviste nel tempo per tenere conto di problemi, questioni e difficoltà emersi - e che il processo di selezione e di nomina dei candidati tenga conto di tali indicazioni.

Il Consiglio di Amministrazione, per favorire l'individuazione delle migliori candidature da proporre per il rinnovo dell'Organo Amministrativo e/o in caso di cooptazione/sostituzione di singoli consiglieri, ritiene utile richiamare l'attenzione sulle principali previsioni delle citate Disposizioni riguardanti la composizione del Consiglio e dei Comitati endo-consiliari.

Il presente documento, che è stato predisposto tenendo tra l'altro conto degli esiti dell'Autovalutazione, integra (i) le linee guida a cui il Consiglio di Amministrazione intende attenersi nel definire la composizione quantitativa tempo per tempo ottimale e, al contempo, (ii) mette a disposizione degli Azionisti e del Consiglio stesso (nei casi di cooptazione) le indicazioni utili per favorire la migliore individuazione delle candidature da proporre per la nomina degli amministratori in sede rinnovo e/o di sostituzione e/o cooptazione delle cariche di consigliere.

Le presenti Linee Guida saranno, inoltre, utilizzate dal Consiglio di Amministrazione al fine di verificare la rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina; verifica da svolgersi nell'ambito del processo di valutazione dell'idoneità degli esponenti da effettuarsi, come noto, ai sensi dell'articolo 26 del TUB.

Si evidenzia che il Consiglio di Amministrazione, in ottemperanza alle indicazioni della Banca d'Italia, contenute negli Orientamenti FAP del 2023 ha recepito la specifica *“Policy sui requisiti e criteri di idoneità degli esponenti aziendali e sul governo della procedura di valutazione”* adottata a livello di Gruppo dalla Capogruppo Banca Popolare del Lazio e recepito da Blu Banca, volta ad assicurare un miglior governo del processo di verifica, che si allega al presente documento (cfr. allegato 2) a supporto degli azionisti chiamati a individuare, in occasione dei periodici rinnovi degli Organi competenti, i candidati maggiormente in linea con i profili individuati.

4. PROFILO DELLA BANCA E MODELLO DI GOVERNANCE

Blu Banca S.p.A. (di seguito, la “**Banca**” o “**Blu Banca**”), soggetta all’attività di direzione e coordinamento della Banca Popolare del Lazio SCpA, è una banca al servizio delle imprese e dei territori di riferimento di cui è espressione. L’obiettivo primario della Banca è quello di rappresentare un riferimento certo nello sviluppo economico e sociale delle comunità nelle quali opera, interpretando al meglio le esigenze economiche e sociali delle stesse. L’obiettivo della creazione di valore per i soci e per la collettività viene perseguito nell’ottica della sua sostenibilità nel tempo, attraverso una gestione socialmente responsabile che tende a valorizzare il risparmio delle famiglie e a sostenere con il credito lo sviluppo del sistema produttivo, avendo costantemente in attenzione le esigenze di tutti i portatori di interessi (soci, clienti, dipendenti, fornitori).

Per favorire la migliore individuazione delle candidature da proporre per il rinnovo dell’Organo di amministrazione, il Consiglio ritiene utile, innanzitutto, richiamare l’attenzione degli Azionisti sulle componenti essenziali del modello di *governance* adottato da Blu Banca.

In ottemperanza alle Disposizioni di vigilanza la Banca adotta, sin dalla sua costituzione, il sistema di amministrazione e controllo di tipo “tradizionale” ritenendolo il modello in concreto più idoneo ad assicurare, l’efficienza della gestione e l’efficacia dei controlli.

In particolare, il modello di governo societario scelto da Blu Banca, che da sempre ha caratterizzato la *governance*, è quello tradizionale; esso ha dimostrato nel tempo di assolvere più che adeguatamente alle esigenze di una sana e prudente gestione, in rapporto alle caratteristiche della Banca, al mercato in cui essa opera, alla composizione e diffusione della propria base sociale nonché ai propri obiettivi di crescita nel medio e lungo periodo. Tale modello risulta, pertanto, funzionale alle esigenze organizzative, al sistema dei controlli, nonché al complessivo assetto della Banca.

La Banca ha attribuito la Funzione di Supervisione Strategica e la Funzione di Gestione al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio ha costituito al proprio interno il Comitato Rischi e Parti Correlate composto da 3 membri, in maggioranza indipendenti.

Il Collegio Sindacale, in qualità di Organo con funzione di Controllo, vigila sull’osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, sulla corretta amministrazione, sull’adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili della banca ed è parte integrante del complessivo sistema di controllo interno, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza.

5. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

5.1 Principi generali

La composizione del Consiglio di Amministrazione assume un rilievo centrale per l'efficace assolvimento dei compiti cruciali che a questo organo sono affidati dalla legge, dalle disposizioni di vigilanza e dallo Statuto. Essa non deve risultare pletorica e il numero dei componenti deve essere dunque adeguato alle dimensioni ed alla complessità dell'assetto organizzativo della Banca, al fine di presidiare efficacemente l'intera operatività aziendale, per quanto concerne la gestione e i controlli.

Ai sensi dell'art.11 dello Statuto sociale il Consiglio di Amministrazione è composto da un minimo di tre membri ad un massimo di undici, di cui almeno uno indipendente in caso di nomina sino a cinque membri, di due nel caso di nomina tra sei e nove membri e di tre nel caso di nomina tra dieci e undici membri, in possesso dei requisiti previsti dalla normativa, anche regolamentare, pro tempore vigente.

Il Consiglio è attualmente composto da 9 (nove) membri.

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza, da un punto di vista quantitativo:

- il numero dei componenti del Consiglio deve essere adeguato alle dimensioni e alle complessità organizzative della Banca, per presidiare efficacemente l'intera operatività aziendale, per quanto concerne la gestione e i controlli;
- la dimensione del Consiglio deve essere abbastanza ampia da consentire di disporre di diversi contributi, e di costituire i Comitati, ma non deve risultare pletorica, in quanto una compagine eccessivamente numerosa potrebbe ridurre l'incentivo di ciascuno di contribuire alla funzionalità dell'organo stesso;
- la presenza di un numero adeguato di componenti non esecutivi con ruoli e compiti ben definiti, che svolgano efficacemente la funzione di contrappeso nei confronti degli esecutivi e del *management* della Banca, favorisce la dialettica interna al Consiglio;
- nel Consiglio devono essere nominati soggetti indipendenti che vigilino con autonomia di giudizio sulla gestione sociale, contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse della Banca e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione;
- ciascun Comitato deve essere composto, di regola, da n. 3 (tre) a n. 5 (cinque) membri, tutti non esecutivi e in maggioranza indipendenti. I Comitati devono distinguersi tra loro per almeno un componente e, ove sia presente un consigliere eletto dalle minoranze, questi deve fare parte di almeno un Comitato.

5.2 Valutazioni del Consiglio sulla propria composizione quantitativa ottimale

Dagli esiti dell'Autovalutazione è emerso un quadro di sostanziale soddisfazione, da parte dei consiglieri, con riferimento al dimensionamento del Consiglio di Amministrazione.

Alla luce di quanto sopra rappresentato e di quanto emerso dal proprio esercizio di Autovalutazione relativo all'anno 2025, il Consiglio di Amministrazione uscente:

- ritiene il numero attuale di n. 9 membri adeguato;
- considera appropriato il rapporto tra amministratori non indipendenti e indipendenti.

Nella formulazione di tale raccomandazione, il Consiglio ha tenuto anche in considerazione i diversi criteri e le differenti esigenze derivanti dalle peculiari caratteristiche della Banca, cercando di realizzarne un equilibrato contemperamento, tra i quali:

- lo sviluppo tecnico-organizzativo e l'evoluzione del *business* previsti dal Piano Industriale 2026-2028;

- la presenza di esponenti in possesso di conoscenze, competenze ed esperienze tecniche che consentano, tra l'altro, di comprendere le attività ed i rischi principali ai quali la Banca è e sarà esposta;
- la necessità di disporre di un numero adeguato di membri in possesso dei requisiti di indipendenza.

6. COMPOSIZIONE QUALITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

6.1 Principi generali

Sotto il profilo qualitativo (competenze e ruoli all'interno del Consiglio di Amministrazione) il corretto assolvimento delle funzioni affidate all'organo di supervisione strategica richiede la presenza di soggetti:

- pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere (funzioni esecutive e non, componenti indipendenti, ecc.);
- dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire, anche in eventuali comitati interni al consiglio, 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 membri, sia all'interno dei comitati di cui sia parte che nelle decisioni collegiali, possa effettivamente contribuire, tra l'altro, a individuare e perseguire idonee strategie e ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della Società;
- che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico, fermo il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi;
- che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della Banca, indipendentemente dalla compagine societaria che li ha votati, operando con autonomia operativa e di giudizio.

Le Disposizioni richiedono, inoltre, che l'attenzione vada posta su tutti i componenti, ivi compresi quelli non esecutivi in quanto compartecipi delle decisioni assunte dall'intero Consiglio e chiamati a svolgere un'importante funzione dialettica e di monitoraggio sulle scelte compiute dagli esponenti esecutivi. L'autorevolezza e la professionalità dei consiglieri non esecutivi devono essere adeguate allo svolgimento dei suddetti compiti, sempre più determinanti per la sana e prudente gestione della Società.

Le Disposizioni prescrivono, altresì, che nell'organo che svolge la funzione di supervisione strategica, devono essere nominati soggetti indipendenti che vigilino con autonomia di giudizio sulla gestione sociale, contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse della Società e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione.

La composizione complessiva dell'Organo 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, evitando il rischio di fenomeni di *group thinking* e promuovendo l'adozione di decisioni più partecipate, consapevoli e ponderate;
- supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione delle attività e l'apprezzamento dei rischi connessi al perseguimento delle strategie aziendali;
- rafforzare il monitoraggio sull'*management*;
- tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Società e del Gruppo Bancario.

È presa in considerazione, a questi fini, la presenza nel Consiglio di Amministrazione di esponenti:

- diversificati in termini di età, genere, durata di permanenza nell'incarico;
- le cui competenze, collettivamente considerate, siano idonee a realizzare i predetti obiettivi di *diversity*;
- adeguati, nel numero, ad assicurare funzionalità e non pletoricità dell'organo.

Con riguardo al profilo qualitativo, gli Amministratori devono risultare idonei allo svolgimento dell'incarico.

L'articolo 26 del TUB prescrive che ai fini di tale idoneità gli esponenti aziendali debbano possedere requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza di giudizio, soddisfare criteri di competenza e correttezza, nonché dedicare il tempo necessario all'efficace espletamento dell'incarico, in modo tale da garantire la sana e prudente gestione della Banca. Il D.M. 169/2020" (cfr. **allegato 1**), attuativo dell'articolo 26 del TUB, detta le disposizioni che individuano i requisiti necessari per l'assunzione delle cariche, oltre ad un insieme più ampio di criteri che concorrono a qualificare l'idoneità dell'esponente (di seguito anche i "*Requisiti di idoneità*") e che consentono, tra l'altro, di tener conto delle specificità del ruolo o incarico ricoperto, nonché delle caratteristiche proprie della Banca e del Gruppo.

La *Policy sui requisiti e criteri di idoneità degli esponenti aziendali e sul governo della procedura di valutazione* adottata dalla Banca (cfr. **allegato 2**) specifica i predetti Requisiti di idoneità, disciplinando, tra l'altro, gli aspetti procedurali e valutativi, nonché gli adempimenti informativi nei confronti delle Autorità, relativi al processo di verifica dei requisiti e criteri di idoneità degli esponenti aziendali (valutazione *Fit and Proper* o *valutazione FAP*). La *Policy* tiene conto, altresì delle aspettative della Banca d'Italia indicate negli Orientamenti FAP al fine di favorire l'allineamento agli stessi.

6.2 Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza

I candidati devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità e rispettare i criteri di correttezza previsti dal DM 169/2020 (cfr. **allegato 1**), compendiate nella Sezione I della Policy FAP (cfr. **allegato 2**).

Gli Esponenti devono godere di una buona reputazione, che si presume in assenza di elementi che suggeriscano il contrario e di dubbi fondati sull'onorabilità del soggetto stesso. Oltre a possedere i requisiti di onorabilità e rispettare i criteri di correttezza previsti dalle vigenti disposizioni normative e regolamentari applicabili - non devono aver tenuto comportamenti che, pur non costituendo reati, non appaiono compatibili con l'incarico o possano comportare per la Banca e il Gruppo conseguenze gravemente pregiudizievoli sul piano reputazionale.

Il Decreto MEF, all'art. 3 (cfr. **allegato 1**) contiene un elenco di situazioni al ricorrere delle quali il requisito di onorabilità è automaticamente escluso.

In aggiunta ai requisiti di onorabilità, gli esponenti devono soddisfare elevati standard di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse, tali da non lasciare alcun dubbio sulla propria capacità di garantire la sana e prudente gestione. Per l'elencazione esaustiva delle fattispecie che vengono prese in considerazione ai fini della valutazione del rispetto del requisito di correttezza si rinvia all'art. 4 del Decreto MEF (cfr. **allegato 1**). La valutazione della correttezza viene condotta dal Consiglio ai sensi della Sezione II della Policy FAP (**allegato 2**).

Si richiama, inoltre, l'attenzione sulle cause di sospensione dagli incarichi previste all'art. 6 del citato DM 169/2020 (cfr. **allegato 1**).

6.3 Requisiti di professionalità e criteri di competenza

I candidati soddisfano requisiti di professionalità e criteri di competenza. I primi sono integrati dall'aver svolto anteriormente alla nomina una o più delle attività professionali indicate nell'art. 7 del Regolamento del MEF in relazione al ruolo dell'esponente e agli incarichi affidatigli. I secondi implicano una valutazione delle conoscenze possedute e delle competenze maturate da ciascun Esponente al fine di poter valutare, sul piano individuale, la concreta idoneità del medesimo allo svolgimento del ruolo e degli incarichi demandatigli e, sul piano

collettivo, l'idoneità dell'Organo a svolgere complessivamente le proprie funzioni conformemente al principio della sana e prudente gestione

Alla data di aggiornamento del presente documento, trovano applicazione i requisiti di professionalità e i criteri di competenza previsti, rispettivamente, dagli artt. 7 e 10 del citato DM 169/2020 (cfr. **allegato 1**) La mancanza dei requisiti ivi previsti determina l'impossibilità di assumere la carica o comunque la decadenza dalla carica ricoperta.

6.3.1 Requisiti di professionalità

Gli Esponenti devono essere in possesso dei requisiti di professionalità stabiliti per ciascuno di essi dalla normativa vigente applicabile, da valutarsi in funzione del ruolo ricoperto.

Gli amministratori sono scelti fra persone che abbiano esercitato, per almeno tre anni, 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 Banca.

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

- c. 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;
- 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'Amministratore svolgeva tali funzioni abbia una dimensione e complessità comparabile con quella della banca presso la quale l'incarico deve essere ricoperto.

i) Amministratori con incarichi esecutivi (diversi dall'Amministratore Delegato, ove nominato)

Sono scelti fra coloro che abbiano esercitato per almeno tre anni negli ultimi venti, 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 o complessità maggiore o assimilabile (in termini di fatturato, natura e complessità dell'organizzazione o dell'attività svolta) a quella della Banca presso la quale deve essere ricoperto l'incarico.

ii) Amministratori con incarichi non esecutivi

Sono scelti fra coloro che abbiano esercitato per almeno tre anni negli ultimi venti, anche alternativamente:

- le attività che integrano il requisito di professionalità degli Amministratori con incarichi esecutivi, sopra elencate alle lettere a) e b), o

- attività professionale in materia attinente al settore creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attività della Banca¹;
- attività di insegnamento universitario in qualità di docenti di prima o di seconda fascia (professori ordinari e associati) in materie giuridiche o economiche o in altre materie comunque funzionali all'attività del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo²;
- funzioni direttive, dirigenziali o di vertice, comunque denominate, aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo, svolte presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi una dimensione e una complessità comparabile a quelle della Banca presso la quale deve essere ricoperto l'incarico.

iii) Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Presidente del CdA è un Esponente non esecutivo scelto fra coloro che hanno svolto per un periodo di almeno cinque anni negli ultimi venti, anche alternativamente, le medesime attività sopra indicate al fine di soddisfare il requisito di professionalità degli Amministratori con incarichi non esecutivi di cui al punto *ii*) che precede.

iv) Amministratore Delegato e Direttore Generale (ove nominati)

Sono scelti fra 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 negli ultimi venti 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 del Gruppo presso la quale deve essere ricoperto l'incarico³.

v) Esponente responsabile per l'Antiriciclaggio

Ai sensi delle Disposizioni della Banca d'Italia in materia di organizzazione, procedure e controlli interni per finalità antiriciclaggio del 26 marzo 2019 come modificate dal Provvedimento del 1° agosto 2023, è stata introdotta, tra l'altro, la figura dell'Esponente Responsabile Antiriciclaggio (di seguito anche l' "ERA").

L'ERA oltre ai requisiti richiesti per gli amministratori con incarichi esecutivi di cui al punto *i*) che precede dovrà essere in possesso dei requisiti di competenza specificamente indicati nel paragrafo 2.2.

6.3.2 Criteri di competenza

In aggiunta ai requisiti di professionalità, tutti gli Esponenti devono possedere un livello base di conoscenze tecniche che li renda idonei ad assumere l'incarico loro assegnato, nonché un'adeguata diversificazione delle competenze, tenuto conto dei compiti inerenti al ruolo ricoperto, delle caratteristiche dimensionali ed operative della Banca e del Gruppo, degli obiettivi strategici, delle dimensioni e del contesto territoriale di riferimento.

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

¹ Fra le attività funzionali possono rilevare, ad esempio, quelle nel settore "fintech" o in materia di sostenibilità ambientale e sociale. L'attività professionale deve connotarsi in ogni caso 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.

² Possono rilevare, a titolo esemplificativo, gli insegnamenti nel settore "fintech" o in materia di sostenibilità ambientale e sociale.

³ L'art. 7, comma 4, ult. cpv., del Regolamento del MEF, estende i requisiti di professionalità previsti per l'Amministratore Delegato e per il Direttore Generale anche a coloro che ricoprono incarichi comportanti l'esercizio di funzioni equivalenti.

- a. mercati finanziari;
- b. regolamentazione nel settore bancario e finanziario
- c. indirizzi e programmazione strategica;
- d. assetti organizzativi e di governo societari;
- e. gestione dei rischi (individuazione, valutazione monitoraggio controllo e mitigazione delle principali tipologie di rischio di una banca, incluse le responsabilità dell'Amministratore in tali processi);
- f. sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
- g. antiriciclaggio e finanziamento del terrorismo;
- h. attività e prodotti bancari e finanziari;
- i. informativa contabile e finanziaria;
- j. tecnologia informatica, *cybersecurity*, Fintech, IA;
- k. ESG (*Environmental, Social e Governance*);
- l. organizzazione/risorse umane.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, oltre a possedere le caratteristiche richieste agli Amministratori, deve essere in possesso di specifiche competenze necessarie per adempiere ai compiti che gli sono attribuiti, fra cui anche un'esperienza maturata nel coordinamento, indirizzo o gestione di risorse umane tale da assicurare un efficace svolgimento delle sue funzioni di coordinamento e indirizzo dei lavori del Consiglio di Amministrazione, di promozione del suo adeguato funzionamento, anche in termini di circolazione delle informazioni, efficacia del confronto e stimolo alla dialettica interna, nonché di adeguata composizione complessiva dell'Organo.

6.4 Requisiti di indipendenza formale e di giudizio

Le vigenti disposizioni richiedono che gli esponenti siano in possesso, tra l'altro, di distinti attributi di indipendenza (formale e di giudizio).

6.4.1 Requisiti di indipendenza di alcuni amministratori

Sono considerati indipendenti gli Amministratori in possesso dei requisiti di cui (i) all'art. 13 del Decreto MEF (cfr. **allegato 1**); (ii) all'art. 11 dello Statuto Sociale; e (iii) al paragrafo 6 del "Regolamento del processo di gestione delle operazioni con Parti Correlate e con Soggetti Collegati e (iv) alla Policy FAP (cfr. **allegato 2**).

Fermo restando quanto previsto dall'art. 13 del Decreto MEF, e fatte salve eventuali disposizioni più rigorose di carattere normativo e/o regolamentare, ai sensi dello Statuto, sono considerati non indipendenti gli Amministratori che:

- a. abbiano avuto con la Banca nell'esercizio precedente, direttamente o indirettamente, relazioni commerciali, finanziarie o professionali significative;
- b. rivestano la carica di Amministratore esecutivo in un'altra società controllata dalla Banca;
- c. siano soci o amministratori o abbiano relazioni significative di affari con il soggetto incaricato della revisione legale dei conti della Banca;
- d. siano stretti familiari, così come definiti dall'art. 2399 cod. civ., di una persona che si trovi in una delle situazioni di cui ai punti precedenti.

In conformità a quanto previsto dagli Orientamenti in relazione all'art. 13, comma 1, lett. h), del Decreto MEF, sono stati elaborati a livello di Gruppo specifici criteri – di natura qualitativa e quantitativa – tesi a individuare le relazioni potenzialmente ostative alla sussistenza dell'indipendenza formale o dell'indipendenza di giudizio degli Amministratori (o dei candidati a tale carica).

Sotto il profilo qualitativo, sono considerate potenzialmente ostative le relazioni – di lavoro, di natura finanziaria, patrimoniale o professionale – intrattenute dall'Amministratore, che:

- comportino un coinvolgimento dell'esponente in decisioni aziendali (es. concessione di credito, stipula di contratti di fornitura, *partnership* strategiche) nelle quali egli/ella o soggetti a lui/lei collegati abbiano un interesse economico rilevante;
- prevedano rapporti contrattuali pluriennali con condizioni tali da rendere economicamente o strategicamente difficile il recesso;
- comportino in capo all'Amministratore cariche o ruoli di rilievo in enti/aziende clienti, fornitrici o concorrenti della Banca, con possibilità di influenzarne le decisioni.

Sotto il profilo quantitativo, e con particolare riferimento agli affidamenti concessi dalla Banca all'Amministratore o ad imprese a esso riferibili, sono stati individuate soglie di materialità, calibrate sulle specifiche caratteristiche strutturali ed operative della Banca, al di sotto delle quali si può ragionevolmente escludere che i rapporti di indebitamento possano compromettere l'autonomia valutativa dell'Amministratore.

Il superamento di tali soglie determina, invece, la presunzione di potenziale pregiudizio alla piena indipendenza formale e di giudizio.

In tale contesto, la Banca ha individuato le seguenti soglie di riferimento, considerate coerenti con una corretta politica di valutazione dei conflitti di interesse e con le proprie caratteristiche, distinguendo le seguenti fattispecie: (a) esposizioni direttamente in capo all'Amministratore o a soggetti allo stesso connessi; (b) esposizioni indirette; (c) rapporti commerciali, professionali o di lavoro; (d) rapporti patrimoniali.

a. Esposizioni dirette, calcolate su base individuale (esposizioni nei confronti dell'esponente, di stretti familiari dello stesso o di società direttamente controllate dall'esponente o da suoi stretti familiari):

- soglia di materialità: euro 200.000;
- soglia di tolleranza delle esposizioni diverse dai mutui ipotecari: il maggiore tra euro 500.000 e l'esposizione media del segmento di clientela cui appartiene il soggetto di riferimento, maggiorato del 10%;
- soglia di tolleranza dei mutui ipotecari: il maggiore tra euro 1.000.000 e l'esposizione media del segmento di clientela cui appartiene il soggetto di riferimento, maggiorato del 10%;

b. Esposizioni indirette, calcolate su base aggregata (esposizioni nei confronti di società indirettamente controllate da uno dei soggetti di cui alla lett. a) che precede):

- soglia di materialità: euro 1.000.000;
- soglia di tolleranza delle esposizioni superiori a euro 1.000.000: considerate di norma non idonee a inficiare l'indipendenza di giudizio se inferiori al 30% dell'accordato/utilizzato a sistema dell'impresa/gruppo e considerando da un lato il complesso degli affidamenti in essere con il Gruppo e dall'altro l'esposizione complessiva (a titolo di accordato/utilizzato) nei confronti del sistema bancario. In caso di superamento della soglia, l'Amministratore interessato è tenuto a presentare un piano di differenziazione dei finanziamenti concessi alle sue imprese, da realizzarsi nell'arco di un

semestre, con l'obiettivo di ridurre l'esposizione (in termini sia di utilizzato che di accordato) presso la Banca, ovvero il Gruppo Bancario, entro la predetta soglia del 30%.

c. Rapporti commerciali, professionali o di lavoro:

- soglia di materialità: considerati non problematici i rapporti che generano meno del 20% del reddito annuo dell'Amministratore o dell'impresa/del gruppo allo stesso riferibile;

d. Rapporti patrimoniali:

soglia di materialità: considerati di norma non problematici gli investimenti di valore inferiore o pari al 20% del patrimonio dell'Amministratore o dell'impresa/del gruppo allo stesso riferibile.

6.4.2 Requisiti di indipendenza di giudizio

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 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 a prescindere dal fatto che 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).

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.

I requisiti di indipendenza di giudizio, di cui tutti i Consiglieri devono essere in possesso, sono indicati nell'art. 15 del citato DM 169/2020 (cfr. Allegato 1).

6.5 Disponibilità di tempo (c.d. time commitment) e limiti al cumulo degli incarichi

6.5.1 Time commitment

L'art. 26 TUB e il Decreto MEF richiedono agli Esponenti di dedicare tempo adeguato allo svolgimento dell'incarico.

La Banca deve mettere a conoscenza gli Esponenti del tempo che essa ha stimato come necessario per l'efficace svolgimento dell'incarico. Al riguardo, considerato il numero medio di giorni lavorativi presenti in un anno, pari a 260 giorni FTE (*Full Time Equivalent*) annui, sono state stimate le seguenti soglie minime di tempo necessario a soddisfare il requisito del *time commitment*, in base al principio di proporzionalità:

- 65 giorni all'anno per il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Full time* per l'Amministratore Delegato (ove nominato) e il Direttore Generale;
- 60 giorni all'anno per gli Amministratori esecutivi;
- 40 giorni all'anno per gli Amministratori non esecutivi;
- 50 giorni all'anno per gli Amministratori indipendenti;
- 12 giorni all'anno aggiuntivi per ogni Comitato per il Presidente di un comitato endo-consiliare;
- 8 giorni all'anno aggiuntivi per ogni Comitato per i Componenti dei comitati endo-consiliari.

In coerenza con quanto previsto dagli Orientamenti FAP, la Banca ha stimato un *buffer*, funzionale alla gestione di eventuali picchi di attività, equivalente a 10% dei giorni all'anno previsti per ciascuno degli Esponenti sopra indicati.

Gli Organi competenti assicurano lo sviluppo e l'aggiornamento nel continuo di stime in ordine al tempo reputato necessario all'espletamento dell'incarico da parte di ciascun esponente tenendo in opportuna considerazione:

- il tempo assorbito dalla partecipazione alle sedute dell'Organo medesimo e gli eventuali comitati endo-consiliari o manageriali, avendo riguardo anche ai dati storici in ordine alla frequenza e alla durata di tali riunioni; lo studio dell'informativa pre-consiliare; le interlocuzioni informali con le strutture aziendali e le funzioni di controllo; gli altri impegni di norma connessi all'esercizio delle funzioni;
- il ruolo rivestito da ciascun esponente, al fine di pervenire a stime che differenzino l'assorbimento temporale in funzione, quanto meno, della natura esecutiva o non esecutiva dell'incarico e dell'eventuale ruolo di presidenza dell'Organo o di comitati endo-consiliari o manageriali;
- le dimensioni, la complessità e la situazione tecnica della Banca.

Dall'Autovalutazione è emerso che il tempo stimato come necessario per l'efficace svolgimento dell'incarico è coerente con il tempo assorbito dalla partecipazione alle sedute Consiglio di Amministrazione e degli eventuali comitati endo-consiliari di cui il componente faccia parte, con il ruolo rivestito da ciascuno e con le dimensioni, la complessità e la situazione tecnica della Banca.

6.5.2 Limiti al cumulo di incarichi

Ai sensi del Regolamento Assembleare:

- un Amministratore esecutivo, oltre alla carica ricoperta nella Società, non può ricoprire più di tre incarichi di amministratore o sindaco in altre società;
- un Amministratore non esecutivo, oltre alla carica ricoperta nella Società, non può ricoprire più di cinque incarichi di amministratore o sindaco in altre società.

Ai fini del cumulo degli incarichi, oltre alle società finanziarie, bancarie e assicurative, sono considerate le società di rilevanti dimensioni, intendendosi per tali quelle aventi un patrimonio netto superiore a € 20 milioni, in base all'ultimo bilancio approvato.

Gli incarichi ricoperti in più società appartenenti allo stesso gruppo sono considerati quale unico incarico.

Dall'Autovalutazione è emerso che i membri del Consiglio assicurano la necessaria dedizione all'incarico nel rispetto del cumulo degli incarichi previsti dalla normativa in attuazione della CRD VI e che il numero complessivo di incarichi ricoperti dai componenti del Consiglio di Amministrazione è conforme ai limiti normativi e coerente con un'efficace partecipazione all'attività della Banca (e non è comunque superiore a 10 di cui 3 esecutivi).

6.6 Incompatibilità, ineleggibilità e divieto di interlocking

Ai sensi dello Statuto costituiscono causa di ineleggibilità o di decadenza dalla carica di amministratore l'essere componente di organi amministrativi o di controllo di altre banche o di altre aziende che svolgono attività in concorrenza con quella della Società o l'essere legato alle stesse da un rapporto continuativo di prestazione d'opera, salvo si tratti di Società partecipate.

Salva diversa e motivata delibera del Consiglio di Amministrazione, costituisce causa di ineleggibilità o di decadenza dalla carica di amministratore - fatta eccezione per l'Amministratore delegato, se nominato - l'essere legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato o da un rapporto continuativo di prestazione d'opera ad esso equiparato. Comunque, non possono essere nominati amministratori più di due persone legate alla banca da tali rapporti.

In conformità all'art. 36 del d.l. 201/2011 (c.d. "divieto di *interlocking*") convertito con modificazioni dalla Legge n. 214/2011, recante disposizioni in merito alle "*partecipazioni personali incrociate nei mercati del credito e finanziari*" e al prescritto divieto per "*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*", per la nomina degli esponenti deve essere preventivamente verificata l'insussistenza di cause di incompatibilità prescritte dalla citata norma.

Nell'applicazione delle disposizioni sopra richiamate non si terrà conto degli incarichi assunti all'interno del Gruppo Bancario Banca Popolare del Lazio.

Il Consiglio raccomanda agli Azionisti che nelle liste per la nomina del Consiglio vengano indicati candidati per i quali sia stata preventivamente verificata l'insussistenza di cause di incompatibilità e, in particolare, auspica che non vengano nominati amministratori coloro che si trovano in una delle situazioni di incompatibilità che possano rientrare nel divieto di *interlocking*.

Il Consiglio raccomanda, altresì, che i candidati non si trovino in una delle situazioni di cui all'art. 2390 Cod. Civ. (essere socio illimitatamente responsabile o amministratore o direttore generale in società concorrenti con Blu Banca, ovvero esercitare per conto proprio, o di terzi, attività in concorrenza con quelle esercitate dalla Banca).

6.7 Diversity

Un adeguato grado di diversificazione in termini di età, genere e provenienza geografica, 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. Il grado di eterogeneità previsto deve essere calibrato sulla base della struttura e delle necessità aziendali: è indispensabile, infatti, assicurare una coerenza tra assetto di governo societario e composizione del Consiglio di Amministrazione in termini di eterogeneità.

Dall'Autovalutazione è emerso un complessivo livello di soddisfazione dei Consiglieri in merito alla *diversity*. In particolare, la composizione del Consiglio è risultata adeguatamente diversificata in modo da tenere conto dei molteplici interessi rilevanti per la gestione della Banca, è in grado di garantire un adeguato equilibrio tra i generi ed è tale da alimentare in modo adeguato il confronto e la dialettica interna.

6.7.1 Valutazioni del Consiglio sulla diversity

Il Consiglio auspica che gli Azionisti dell'individuazione dei propri candidati prestino grande attenzione alle suddette indicazioni, e, in particolare, assicurino (i) che i profili dei candidati individuati siano complementari in termini di estrazione professionale e competenze, così da garantire lo sviluppo della dialettica interna e l'efficiente funzionamento e l'idoneità complessiva del Consiglio e dei Comitati ad adempiere i propri obblighi. Gli Azionisti sono, pertanto, invitati a presentare liste che contengano candidati in possesso di un'ottimale combinazione di profili aventi le caratteristiche sopra descritte; e (ii) la presenza di un numero di Consiglieri riservato al genere meno rappresentato non inferiore a quello stabilito dalla normativa (soglia minima 33%). Nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione sia composto da n. 9 (nove) membri, occorrerà nominare almeno n. 3 (tre) Consiglieri appartenenti al genere meno rappresentato.

6.8 Induction

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza, la Banca adotta piani di formazione adeguati ad assicurare che il bagaglio di competenze tecniche dei membri del Consiglio sia preservato nel tempo; in caso di nuove nomine, programmi di formazione specifici sono predisposti per agevolare l'inserimento dei nuovi componenti negli organi aziendali.

Ai sensi del Regolamento del Consiglio di Amministrazione, la Banca adotta piani di formazione adeguati ad assicurare che il bagaglio di competenze tecniche dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale, nonché dei responsabili delle principali funzioni aziendali, necessario per svolgere con consapevolezza il proprio ruolo, sia preservato nel tempo. In caso di nuove nomine, programmi di formazione specifici sono predisposti per agevolare l'inserimento dei nuovi componenti negli Organi Aziendali e favorire un'adeguata omogeneità formativa, in particolare, quanto agli aspetti tecnici, regolamentari e di *business* caratteristici della Banca.

6.8.1 Valutazioni del Consiglio sull'Induction

Dagli esiti dell'Autovalutazione, pur in un quadro di sostanziale soddisfazione sono emersi taluni margini di miglioramento con particolare riguardo ai seguenti profili:

- adozione di specifici piani di formazione per assicurare che le competenze tecniche dei membri siano idonee alla funzione da ricoprire, alla natura, alle dimensioni e alla complessità della Banca e che le stesse siano preservate nel tempo, con particolare riguardo alla materia ESG;

Alla luce di quanto sopra, il Consiglio auspica:

- che nel caso di inserimento di nuovi consiglieri, siano promosse modalità che garantiscano la continuità e la salvaguardia dell'esperienza cumulata del Consiglio uscente e, a tale scopo, suggerisce che il nuovo Consiglio:
 - promuova tempestivamente speciali sessioni di *induction* a favore dei nuovi Consiglieri, per allinearne rapidamente le conoscenze a quelle dei Consiglieri riconfermati;
 - promuova continuativamente sessioni di *training* e di *induction*, per consolidare e sviluppare le conoscenze di ciascun Consigliere.

Per i nuovi Consiglieri è opportuno formalizzare un percorso di base, con la possibilità di svolgere degli approfondimenti personalizzati sulla base di particolari interessi o responsabilità che il singolo Consigliere potrà assumere nei Comitati eventualmente istituiti. A livello più generale, è importante aggiornare tutti i Consiglieri sui principali *trend* che possono avere impatto sull'andamento attuale e prospettico del Gruppo, nonché nei principali ambiti aziendali (*Risk Management*, Organizzazione/Risorse Umane; IT e ESG).

6.9 Valutazioni del Consiglio sulla propria composizione qualitativa ottimale

Dagli esiti dell'Autovalutazione è emersa la soddisfazione del Consiglio in merito alla propria composizione qualitativa, salvo alcune aree di potenziale miglioramento suscettibili di possibili interventi di rafforzamento, relative ai seguenti ambiti:

- i) presenza di esponenti che abbiano maturato, nell'ambito delle pregresse esperienze professionali, esperienze sostanzialmente analoghe o affini a quelle richieste all'interno della Banca per un periodo di tempo considerevole;
- ii) presenza di competenze tecniche adeguate nei principali ambiti aziendali (*Risk Management*, Organizzazione/Risorse Umane, IT e ESG);
- iii) adozione di procedure idonee a favorire la corretta pianificazione della successione all'interno del Consiglio stesso.

Ad avviso del Consiglio di Amministrazione, a livello complessivo, la compresenza nel *board* di esponenti con profili e sensibilità differenti nelle aree indicate nelle presenti Linee Guida contribuirà ad assicurare che nelle discussioni consiliari siano riportati differenti punti di vista, così da evitare il rischio di fenomeni di *group thinking*, promuovere l'adozione di decisioni più partecipate, consapevoli e ponderate, rafforzare il monitoraggio sul management e l'apprezzamento dei rischi connessi al perseguimento delle strategie della Banca. La disponibilità di un'ampia gamma di conoscenze all'interno del board costituisce un elemento utile anche per affrontare efficacemente le sfide della digitalizzazione e della sostenibilità.

Il Consiglio di Amministrazione, anche alla luce degli esiti dell'Autovalutazione:

- apprezza il profilo qualitativo del Consiglio e, in vista del rinnovo e auspica che sia mantenuto e consolidato l'attuale *mix* di competenze, professionalità ed esperienze oggi rappresentate nell'organo di amministrazione, tenuto altresì conto di quanto suggerito in relazione alle competenze, all'esperienza e alla diversificazione nella composizione del Consiglio;
- raccomanda di valutare una revisione dell'assetto dei Comitati endoconsiliari con funzioni propositive, consultive e istruttorie alla luce della mutata qualifica dimensionale del Gruppo di cui la Banca fa parte.

Considerato poi che gli Amministratori non esecutivi svolgono la funzione di contrappeso nei confronti dei Consiglieri esecutivi e del *management* della Banca e favoriscono la dialettica interna, ai sensi dell'art. 11 dello Statuto, almeno un terzo dei componenti devono essere non esecutivi. Ai Consiglieri non esecutivi non possono essere attribuite deleghe, né particolari incarichi e non possono essere coinvolti, nemmeno di fatto, nella gestione esecutiva della Banca.

Ai sensi dello Statuto, almeno due degli Amministratori devono essere in possesso dei requisiti di indipendenza nel caso di nomina di un numero di componenti tra sei e nove, contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse della Banca e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione.

La composizione del Consiglio di Amministrazione deve assicurare l'equilibrio tra i generi rispettando le soglie previste a tal riguardo dalla normativa, anche regolamentare, di tempo in tempo vigente. In particolare, ai sensi dello Statuto per i rinnovi successivi, e comunque non oltre il 30 giugno 2027, la Banca assicurerà che almeno 3 membri del Consiglio di Amministrazione appartengano al genere meno rappresentato⁴.

⁴ Ai sensi dell'art. 11 dello Statuto "per il primo rinnovo integrale, e comunque entro il 30 giugno 2024, la Società assicurerà che una quota di amministratori non inferiore ad un quinto del Consiglio di Amministrazione appartenga al genere meno rappresentato, con arrotondamento per difetto o per eccesso a seconda che la frazione sia inferiore o superiore allo 0,5; per i rinnovi successivi, e comunque non oltre il 30 giugno 2027, la suddetta quota sarà elevata ad un terzo del Consiglio di Amministrazione, con arrotondamento per difetto o per eccesso a seconda che la frazione sia inferiore o superiore allo 0,5."

7. ADEGUATA COMPOSIZIONE COLLETTIVA E IDONEITÀ COLLETTIVA DEL CDA

Fermo il rispetto di quanto al riguardo previsto dalla vigente normativa, tenuto conto degli esiti del processo annuale di autovalutazione, l'insieme delle competenze professionali espresse dall'organo amministrativo nel suo complesso – in termini di esperienze e *background* professionali diffusi e bilanciati tra i vari Esponenti – devono essere tali che l'Organo abbia al proprio interno una rappresentanza significativa delle stesse e ne assicuri la complementarità.

In aggiunta alle conoscenze di base, richieste dall'art. 10 del Decreto MEF ed al fine di conseguire un'adeguata idoneità collettiva ed un adeguato grado di diversificazione, il Consiglio di Amministrazione definisce e fornisce con la presenti Linee Guida una "matrice" di competenze, esperienze e conoscenze, che si ritiene debbano essere presenti in misura diversificata e adeguata in funzione degli obiettivi strategici della Banca anche in considerazione dell'appartenenza a un gruppo ed affinché i medesimi possano essere perseguiti nel tempo in modo da garantire la sana e prudente gestione della Banca (la "**Matrice delle Competenze**").

La Matrice delle Competenze indica il grado di diffusione delle singole conoscenze, competenze ed esperienze ulteriormente qualificanti rispetto a quelle di base di cui all'articolo 10 del Decreto MEF, richieste per la composizione delle liste dei candidati o la presentazione di singole candidature in caso di sostituzione in corso di mandato, affinché si possa ottenere una composizione qualitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione e dei relativi Comitati endo-consiliari; la struttura della matrice individua tre categorie di competenze da possedere a livello approfondito⁵ a seconda del grado di diffusione auspicato:

- (i) conoscenze, esperienze e competenze "*molto diffuse*" richieste per la maggioranza degli amministratori;
- (ii) conoscenze, esperienze e competenze "*diffuse*" richieste per circa un terzo degli amministratori;
- (iii) conoscenze, esperienze e competenze "*poco diffuse*" richieste solo per alcuni amministratori, oggi imprescindibili nel bagaglio di conoscenze ed esperienze del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati endoconsiliari ma che possono, teoricamente, essere patrimonio di un numero più limitato di consiglieri, considerato l'elevato grado di specializzazione.

		Grado di diffusione		
		Molto diffuse	Diffuse	Poco diffuse
1	Mercati bancari e finanziari	X		
2	Regolamentazione nel settore bancario e finanziario	X		
3	Indirizzi e programmazione strategica	X		
4	Assetti organizzativi e di governo societari	X		
5	Gestione dei rischi (individuazione, valutazione monitoraggio controllo e mitigazione delle principali tipologie di rischio di una banca, incluse le responsabilità dell'Amministratore in tali processi)	X		
6	Sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi		X	
7	Antiriciclaggio e finanziamento del terrorismo		X	
8	Attività e prodotti/servizi bancari e finanziari		X	
9	Informativa contabile e finanziaria		X	
10	ICT, tecnologia e sicurezza informatica ed innovazione digitale, Fintech, IA		X	
11	ESG/Sostenibilità		X	
12	Organizzazione/Risorse Umane		X	

⁵ Per "*livello approfondito*" di competenze relativamente a ciascuna materia si intende: (i) in ordine alle esperienze quelle pratiche e professionali effettivamente maturate ad un livello esecutivo o di alto livello dirigenziale in relazione ad incarichi specifici e per un significativo periodo temporale; (ii) per quanto riguarda le conoscenze, vengono considerate approfondite quelle maturate attraverso percorsi formativi specifici ed accompagnate da profilo professionale riconosciuto e/o conseguito attraverso la maturazione di esperienze pratiche (anche pluriennali in organi di supervisione strategica e comitati endo-consiliari), così come rappresentate e attestate idoneamente nel *curriculum*.

8. CONCLUSIONI

Il Consiglio invita gli Azionisti a tenere conto per la predisposizione delle liste delle presenti Linee Guida, in cui sono riflessi anche gli esiti dell'Autovalutazione, e, in particolare, del rispetto delle seguenti indicazioni:

- quanto alla **composizione quantitativa** del Consiglio, raccomanda il mantenimento dell'attuale numero di componenti, pari a 9, ritenuto adeguato alle dimensioni e alla complessità organizzativa della Banca;
- quanto alla **composizione qualitativa** del Consiglio e alla **diversity** raccomanda:
 - che in continuità con l'attuale composizione del Consiglio di Amministrazione, sia assicurata la presenza di almeno n. 2 componenti che, in linea con le Disposizioni di Vigilanza, siano in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dall'art. 13 del DM 169/2020 e da quelli eventualmente previsti dallo Statuto, contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse della Banca e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione;
 - che sia assicurato l'equilibrio tra i generi rispettando le soglie previste a tal riguardo dalla normativa, anche regolamentare, di tempo in tempo vigente, mediante la previsione di almeno n. 3 componenti appartenenti al genere meno rappresentato, fermo il mantenimento del numero attuale dei componenti del CdA;
- quanto ai **requisiti di professionalità e criteri di competenza**:
 - che il Consiglio sia in possesso complessivamente di un *mix* di conoscenze, competenze ed esperienze tecniche che consentano di comprendere le principali aree di business ed i rischi principali ai quali la Banca e il Gruppo sono esposti, con particolare attenzione alle competenze ai fini della definizione delle linee strategiche, nonché in materia di Risk Management e Antiriciclaggio, IT (compresi profili *fintech/cybersecurity*), di ESG, Organizzazione e HR;
 - che sia presente un'ampia gamma di professionalità ed attitudini, nonché un'adeguata diversificazione, che in linea con le *best practice* del mercato e con gli esiti dell'autovalutazione annuale, tenendo conto degli Orientamenti Governance, includa anche specifiche competenze su tematiche di IT (compresi profili *fintech/cybersecurity*), Risk Management, Organizzazione/Risorse Umane nonché in materia di ESG;
 - che siano tenuti in considerazione l'esperienza complessiva maturata, sia attraverso studi e formazione sia attraverso esperienze pratiche nell'ambito di posizioni ricoperte anche avuto riguardo alla dimensione, al livello di complessità operativa, al perimetro di attività e ai rischi connessi;
 - che sia presente di almeno un amministratore con competenze specifiche in ambito controlli e, in particolare, in materia di contrasto del riciclaggio e di finanziamento del terrorismo per l'assunzione dell'incarico di Esponente Responsabile per l'Antiriciclaggio ai sensi delle disposizioni applicabili;
 - che l'insieme delle esperienze collettive del Consiglio rispettino la matrice di competenze sopra individuate;
- quanto ai **requisiti di indipendenza formale e di giudizio**, si raccomanda:

- il rispetto dei criteri quali-quantitativi adottati per la verifica di sussistenza dei requisiti di indipendenza formale o di giudizio in capo agli esponenti, individuati dalla menzionata normativa e dalla Policy FAP adottata dalla Banca;
- la presenza di almeno 2 (due) Amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza nel caso di nomina tra sei e nove membri, contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse della Banca e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione;
- quanto alla **disponibilità di tempo**, si raccomanda:
 - l'osservanza delle soglie di *time commitment* per ciascun esponente e dei criteri di calcolo definiti in allineamento agli Orientamenti FAP;
- quanto al rispetto dei **limiti al cumulo degli incarichi**, raccomanda l'osservanza delle seguenti soglie:
 - un Amministratore esecutivo, oltre alla carica ricoperta nella Società, non può ricoprire più di tre incarichi di amministratore o sindaco in altre società;
 - un Amministratore non esecutivo, oltre alla carica ricoperta nella Società, non può ricoprire più di cinque incarichi di amministratore o sindaco in altre società;
- quanto al rispetto del **divieto di interlocking e incompatibilità**, raccomanda:
 - che nelle liste per la nomina del Consiglio vengano indicati candidati per i quali sia stata preventivamente verificata l'insussistenza di cause di incompatibilità e, in particolare, auspica che non vengano nominati amministratori coloro che si trovano in una delle situazioni di incompatibilità che possano rientrare nel divieto di *interlocking*;
 - che i candidati non si trovino in una delle situazioni di cui all'art. 2390 Cod. Civ. (essere socio illimitatamente responsabile o amministratore o direttore generale in società concorrenti con Blu Banca, ovvero esercitare per conto proprio, o di terzi, attività in concorrenza con quelle esercitate dalla Banca);
- in tema di **induction**, raccomanda:
 - che nel caso di inserimento di nuovi consiglieri, siano promosse modalità che garantiscano la continuità e la salvaguardia dell'esperienza cumulata del Consiglio uscente e, a tale scopo, suggerisce che il nuovo Consiglio:
 - (a) promuova tempestivamente speciali sessioni di *induction* a favore dei nuovi Consiglieri, per allinearne rapidamente le conoscenze a quelle dei Consiglieri riconfermati;
 - (b) promuova continuativamente sessioni di *training* e di *induction*, per consolidare e sviluppare le conoscenze di ciascun Consigliere, avuto riguardo alla nuova qualificazione del Gruppo quale ente intermedio.
 - la predisposizione di specifici programmi di formazione manageriali nei percorsi di carriera, al fine di garantire una adeguata successione delle figure apicali.

Il Consiglio raccomanda inoltre che sia valutata una revisione dell'assetto dei Comitati endoconsiliari con funzioni propositive, consultive e istruttorie alla luce della mutata qualifica dimensionale del Gruppo di cui la Banca fa parte.

Si rammenta agli Azionisti, infine, che:

- resta ferma la facoltà per gli stessi di svolgere proprie valutazioni e presentare candidature coerenti con queste, motivando eventuali differenze rispetto alle analisi svolte dal Consiglio;

- è demandato al nuovo Consiglio di Amministrazione eletto dall'Assemblea – previo parere del Comitato Nomine o, ove non istituito, agli Amministratori Indipendenti – di verificare successivamente alla nomina, nell'ambito della verifica della sussistenza dei requisiti di cui all'articolo 26 del TUB, al DM 169/2020, alla Policy FAP, allo Statuto, al Regolamento del CdA, e all'ulteriore normativa applicabile la rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina. I risultati delle analisi svolte e gli eventuali pareri del Comitato Nomine o, ove non istituito, degli Amministratori Indipendenti sono trasmessi alla Banca d'Italia, ove richiesti;
- le liste per il rinnovo degli organi in vista della prossima Assemblea devono essere depositate nei tempi e con le modalità che verranno indicate nell'avviso di convocazione disponibile sul sito *internet* della Banca nella sezione "*Investor Relations*";
- l'informativa sulle caratteristiche di ciascun candidato, da depositarsi contestualmente alla presentazione delle liste, deve comprendere, per ciascun candidato:
 - un *curriculum vitae* aggiornato, volto a individuare per quale profilo teorico il candidato risulta adeguato e, pertanto, contenente un'esauriente informativa sulle caratteristiche personali e professionali dell'interessato e sulle competenze maturate nel campo bancario, finanziario e/o negli altri ambiti di rilevanza indicati nelle presenti Linee Guida, oltre che l'elenco delle cariche da questi ricoperte;
 - la dichiarazione con la quale ciascun candidato, oltre ad accettare la candidatura e l'eventuale nomina a Consigliere, attesta, sotto la propria responsabilità, l'inesistenza di cause di ineleggibilità e di incompatibilità, nonché l'esistenza dei requisiti prescritti per la carica.

Il Consiglio, al fine di consentire agli Azionisti una adeguata valutazione dei profili dei candidati alla carica di Amministratore, renderà pubblica la Lista del CdA almeno 12 giorni prima dell'Assemblea.

Per le modalità di presentazione delle liste si rinvia alle relative disposizioni dello Statuto e del Regolamento Assembleare, come richiamate nell'avviso di convocazione, che verrà pubblicato entro i termini di legge.

I candidati sono invitati a fornire le informazioni aggiuntive nell'ambito del *curriculum* o di un suo allegato sin dal momento della presentazione della propria candidatura, in vista dell'analisi del "*Fit & Proper*" di ciascun Consigliere, che sarà uno dei primi compiti di competenze del nuovo Consiglio.

9. ALLEGATI

Allegato 1 - DM 169/2020

Allegato 2 – Policy FAP

Fine del documento

MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE

DECRETO 23 novembre 2020, n. 169

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.

(GU n.310 del 15-12-2020)

Vigente al: 30-12-2020

Sezione I

Disposizioni di carattere generale

IL MINISTRO DELL'ECONOMIA
E DELLE FINANZE

Vista la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 che modifica la direttiva 2002/87/CE e abroga le direttive 2006/48/CE e 2006/49/CE per quanto concerne l'accesso all'attività degli enti creditizi e la vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento e, in particolare, l'articolo 91 che, tra l'altro, disciplina l'idoneità degli esponenti delle banche, prescrive che sia dedicato tempo sufficiente allo svolgimento degli incarichi e raccomanda un'adeguata composizione complessiva dell'organo amministrativo;

Visto il regolamento (UE) n. 1024/2013 del Consiglio del 15 ottobre 2013 che attribuisce alla Banca centrale europea compiti specifici in merito alle politiche in materia di vigilanza prudenziale degli enti creditizi;

Visto il testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia, di cui al decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, e in particolare:

a) l'articolo 26, il quale: prescrive che gli esponenti delle banche siano idonei allo svolgimento dell'incarico e attribuisce al Ministro dell'economia e delle finanze il compito di individuare, con decreto adottato sentita la Banca d'Italia, i requisiti ed i criteri di idoneità che gli essi devono soddisfare, i limiti al cumulo degli incarichi che possono essere ricoperti, le cause che comportano la sospensione temporanea dall'incarico e la sua durata, i casi in cui requisiti e criteri di idoneità si applicano anche ai responsabili delle principali funzioni aziendali nelle banche di maggiore rilevanza; disciplina la valutazione dell'idoneità e l'eventuale pronuncia di decadenza da parte degli organi aziendali o della Banca d'Italia;

b) gli articoli 110, comma 1-bis, 112, comma 2, 114-quinquies.3, comma 1-bis, 114-undecies, comma 1-bis, e 96-bis.3, comma 3, che estendono l'applicazione di alcuni dei requisiti e dei criteri di idoneità previsti dall'articolo 26 agli esponenti, rispettivamente, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento e dei sistemi di garanzia dei depositanti;

Visto l'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400;

Visti gli indirizzi elaborati in ambito internazionale in materia

di requisiti di idoneita' degli esponenti aziendali e adeguata composizione degli organi, con particolare riguardo agli orientamenti adottati congiuntamente dall'Autorita' Bancaria Europea e dall'Autorita' Europea degli Strumenti Finanziari e dei Mercati e ai criteri di valutazione contenuti nella Guida alla verifica dei requisiti di professionalita' e onorabilita' della Banca Centrale Europea;

Considerato che l'idoneita' degli esponenti aziendali assume un ruolo centrale negli assetti di governo societario degli intermediari e, per questa via, contribuisce in modo determinante alla sana e prudente gestione degli intermediari stessi;

Considerato che in attuazione del richiamato articolo 26 appare necessario stabilire non solo requisiti tassativi ed imprescindibili per l'assunzione delle cariche ma anche un insieme piu' ampio di criteri che concorrono a qualificare l'idoneita' dell'esponente e che consentono, tra l'altro, di tener conto delle specificita' del ruolo o incarico ricoperto nonche' delle caratteristiche proprie dell'intermediario o del gruppo a cui esso appartiene;

Considerato che la disciplina dell'idoneita' degli esponenti aziendali deve coerentemente raccordarsi con altre previsioni dell'ordinamento, tra cui quelle in materia di governo societario delle banche, attuative del testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia, di cui al decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385;

Sentita la Banca d'Italia;

Visti gli esiti della consultazione pubblica svoltasi nel periodo 1° agosto - 22 settembre 2017;

Udito il parere del Consiglio di Stato espresso dalla sezione consultiva per gli atti normativi nell'adunanza del 6 ottobre 2020;

Vista la comunicazione, in data 5 novembre 2020, alla Presidenza del Consiglio dei ministri a norma dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400;

A d o t t a
il seguente regolamento:

Art. 1

Definizioni

1. Ai sensi del presente decreto si intende per:

a) «autorita' di vigilanza competente», la Banca centrale europea o la Banca d'Italia, secondo la ripartizione di compiti stabilita dal regolamento (UE) n. 1024/2013 del Consiglio del 15 ottobre 2013, che attribuisce alla Banca centrale europea compiti specifici in merito alle politiche in materia di vigilanza prudenziale degli enti creditizi;

b) «banche», le banche e le societa' capogruppo di un gruppo bancario;

c) «banche di maggiori dimensioni o complessita' operativa», le banche che sono significative per dimensioni, organizzazione interna e natura, ampiezza e complessita' delle attivita', ai sensi delle 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; ai fini del presente decreto, non rientrano in ogni caso tra le banche di maggiori dimensioni o complessita' operativa le banche di credito cooperativo;

d) «banche di minori dimensioni o complessita' operativa», le banche definite tali ai sensi delle 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;

e) «esponenti», i soggetti che ricoprono un incarico, come definito alla lettera h);

f) «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;

g) «gruppo», il gruppo come definito ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, numero 138, del regolamento (UE) 575/2013, come modificato dal Regolamento (UE) 2019/876; nella nozione di gruppo rientrano in ogni caso le società appartenenti ad un gruppo bancario;

h) «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;

i) «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;

l) «intermediari finanziari», gli intermediari finanziari iscritti nell'albo di cui all'articolo 106 del testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia, di cui al decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, ivi incluse le società fiduciarie iscritte nella sezione separata del medesimo albo, e le società finanziarie capogruppo di gruppi finanziari;

m) «intermediari finanziari significativi», agli effetti di quanto previsto nell'articolo 2 gli intermediari finanziari diversi da quelli di minore dimensione (cd. «intermediari minori»), come definiti ai sensi delle disposizioni emanate dalla Banca d'Italia ai sensi dell'articolo 108 del testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia, di cui al decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385;

n) «istituti di pagamento rilevanti per la natura specifica dell'attività svolta», gli istituti di pagamento autorizzati a detenere disponibilità della clientela in conti di pagamento, ai sensi dell'articolo 1, comma 1, lettera h-septies.1), n. 3), del testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia, di cui al decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385 e gli istituti di pagamento che prestano il servizio di rimessa di denaro, di cui all'articolo 1, comma 1, lettera h-septies.1) n. 6) del testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia, di cui al decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, esclusi quelli aventi un'operatività limitata ai sensi di quanto previsto dal testo unico bancario e relative disposizioni attuative;

o) «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;

p) «partecipante», agli effetti di quanto previsto negli articoli 13 e 14, 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;

q) «responsabili delle principali funzioni aziendali»: i

responsabili della funzione antiriciclaggio, della funzione di conformita' 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 societa' (Chief Financial Officer), nonche', 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;

r) «sistema di tutela istituzionale», un sistema, istituito per legge o sulla base di un accordo contrattuale, mediante il quale le banche aderenti, allo scopo di prevenire o evitare la crisi di ciascuna di esse, si proteggono reciprocamente contro i rischi di illiquidita' e di insolvenza, quando sono rispettate le condizioni stabilite all'articolo 113, paragrafo 7, del regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento e che modifica il regolamento (UE) n. 648/2012;

s) «societa' commerciale», una societa' avente sede legale in Italia, costituita secondo una delle forme previste dal libro V del codice civile, Titolo V, Capi III, IV, V, VI e VII, e Titolo VI, che abbia per oggetto l'esercizio di una delle attivita' previste dall'articolo 2195, comma 1, del codice civile oppure una societa' avente sede legale in un paese estero e qualificabile come commerciale in applicazione delle disposizioni dell'ordinamento rilevante dello Stato in cui ha la sede legale o la direzione generale;

t) «testo unico bancario», il testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia, di cui al decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385;

u) «testo unico della finanza», il testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

2. Per quanto non espressamente disposto nel presente decreto, si applicano le definizioni previste dall'articolo 1 del testo unico bancario e dalle disposizioni in materia di governo societario per le banche emanate ai sensi dell'articolo 53 del testo unico bancario.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente decreto si applica agli esponenti delle banche italiane e alle societa' capogruppo di gruppi bancari.

2. Ai responsabili delle principali funzioni aziendali delle banche di maggiori dimensioni o complessita' operativa il presente decreto si applica secondo quanto previsto dall'articolo 20.

3. Agli esponenti degli intermediari finanziari, degli istituti di moneta elettronica e degli istituti di pagamento il presente decreto si applica ad eccezione degli articoli 11 e 12 nonche' delle Sezioni V e VI. Con riferimento ai requisiti di professionalita' degli esponenti si applica, per tutti gli intermediari e istituti sopra indicati, quanto stabilito dall'articolo 8, commi 1 e 4, e dall'articolo 9. L'articolo 10 si applica solo al Presidente, agli esponenti con incarichi esecutivi e ai componenti del collegio sindacale, del consiglio di sorveglianza e del comitato per il controllo sulla gestione di intermediari finanziari significativi, di istituti di moneta elettronica e di istituti di pagamento rilevanti per la natura specifica dell'attivita' svolta. L'articolo 15 si applica a tutti gli esponenti degli intermediari finanziari

significativi, degli istituti di moneta elettronica e degli istituti di pagamento rilevanti per la natura specifica dell'attività svolta.

4. Agli esponenti dei confidi di cui all'articolo 112 del testo unico bancario il presente decreto si applica limitatamente ai requisiti di onorabilità stabiliti dall'articolo 3.

5. Agli esponenti dei sistemi di garanzia dei depositanti il presente decreto si applica ad eccezione degli articoli da 10 a 12 nonché delle Sezioni V e VI. Con riferimento ai requisiti di professionalità degli esponenti si applicano gli articoli 7 e 9.

Sezione II

Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza

Art. 3

Requisiti di onorabilità degli esponenti

1. Non possono essere ricoperti incarichi da coloro che:

a) si trovano in stato di interdizione legale ovvero in un'altra delle situazioni previste dall'articolo 2382 del codice civile;

b) sono stati condannati con sentenza definitiva:

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 previsti dagli articoli 270-bis, 270-ter, 270-quater, 270-quater.1, 270-quinquies, 270-quinquies.1, 270-quinquies.2, 270-sexies, 416, 416-bis, 416-ter, 418, 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) sono stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, e successive modificazioni ed integrazioni;

d) all'atto dell'assunzione dell'incarico, si trovano 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'articolo 144-ter, comma 3, del testo unico bancario e dell'articolo 190-bis, commi 3 e 3-bis, del testo unico della finanza, o in una delle situazioni di cui all'articolo 187-quater del testo unico della finanza.

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

a) dal comma 1, lettera b), numero 1 salvo il caso dell'estinzione del reato ai sensi dell'articolo 445, comma 2, del codice di procedura penale;

b) dal comma 1, lettera b), numero 2 e numero 3, nella durata in essi specificata, salvo il caso dell'estinzione del reato ai sensi dell'articolo 445, comma 2, del codice di procedura penale.

3. Con riferimento alle fattispecie disciplinate in tutto o in parte da ordinamenti stranieri, la verifica dell'insussistenza delle condizioni previste dai commi 1 e 2 è effettuata sulla base di una valutazione di equivalenza sostanziale.

4. Con riferimento al comma 1, lettere b) e c) e al comma 2 sono fatti salvi gli effetti della riabilitazione e della revoca della sentenza per abolizione del reato ai sensi dell'articolo 673, comma 1, del codice di procedura penale.

Art. 4

Criteri di correttezza degli esponenti

1. In aggiunta ai requisiti di onorabilita' previsti dall'articolo 3, gli esponenti soddisfano criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse.

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, ancorche' 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 nonche' per uno dei delitti previsti dagli articoli 270-bis, 270-ter, 270-quater, 270-quater.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, ancorche' 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'autorita' 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 responsabilita' 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 autorita' 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-quaterdecies, 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.

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

Art. 5

Valutazione della correttezza

1. 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 avendo riguardo ai principi di sana e prudente gestione nonché alla salvaguardia della reputazione della banca e della fiducia del pubblico.

2. La valutazione è condotta in base ad uno o più dei seguenti parametri, ove pertinenti:

a) oggettiva gravità dei fatti commessi o contestati, con particolare riguardo all'entità del danno cagionato al bene giuridico tutelato, alla potenzialità lesiva della condotta od omissione, alla durata della violazione, alle eventuali conseguenze sistemiche della violazione;

b) frequenza dei comportamenti, con particolare riguardo alla ripetizione di comportamenti della stessa indole e al lasso di tempo intercorrente tra di essi;

c) fase del procedimento di impugnazione della sanzione amministrativa;

d) fase e grado del procedimento penale;

e) tipologia e importo della sanzione irrogata, valutati secondo criteri di proporzionalità, che tengano conto tra l'altro della graduazione della sanzione anche sulla base della capacità finanziaria della banca;

f) lasso di tempo intercorso tra il verificarsi del fatto o della condotta rilevante e la delibera di nomina. Di regola si tiene conto dei fatti accaduti o delle condotte tenute non più di dieci anni prima della nomina; nel caso in cui il fatto o la condotta rilevante siano avvenuti più di dieci anni prima, essi dovranno essere tenuti in considerazione solo se particolarmente gravi o, in ogni caso, vi siano ragioni particolarmente qualificate per le quali la sana e prudente gestione della banca potrebbe venirne inficiata;

g) livello di cooperazione con l'organo competente e con l'autorità di vigilanza;

h) eventuali condotte riparatorie poste in essere dall'interessato per mitigare o eliminare gli effetti della violazione, anche successive all'adozione della condanna, della sanzione o comunque di uno dei provvedimenti richiamati all'articolo 4, comma 2;

i) grado di responsabilita' del soggetto nella violazione, con particolare riguardo all'effettivo assetto dei poteri nell'ambito della banca, societa' o ente presso cui l'incarico e' rivestito, alle condotte concretamente tenute, alla durata dell'incarico ricoperto;

l) ragioni del provvedimento adottato da organismi o autorita' amministrativa;

m) pertinenza e connessione delle condotte, dei comportamenti o dei fatti ai settori bancario, finanziario, mobiliare, assicurativo, dei servizi di pagamento, nonche' in materia di antiriciclaggio e finanziamento del terrorismo.

3. Nel caso di cui all'articolo 4, comma 2, lettera f), la sanzione irrogata e' 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.

4. Il caso previsto dall'articolo 4, comma 2, lettera g), rileva 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 menzionati all'articolo 4, comma 2, lettera g).

5. Il criterio di correttezza non e' soddisfatto quando una o piu' delle situazioni indicate nell'articolo 4 delineano un quadro grave, preciso e concordante su condotte che si pongono in contrasto con gli obiettivi indicati al comma 1.

Art. 6

Sospensione dagli incarichi

1. Il verificarsi di una o piu' delle circostanze di cui all'articolo 4, comma 2, lettere a) e b), comporta la sospensione dall'incarico quando si tratti di condanna a pena detentiva, ovvero dell'applicazione di misura cautelare personale o dell'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione disposte dall'autorita' giudiziaria ai sensi del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159.

2. Lo statuto puo' prevedere che la sospensione sia disposta anche in uno o piu' degli altri casi di cui all'articolo 4, comma 2.

3. La sospensione e' dichiarata senza indugio dall'organo competente. Della dichiarazione di sospensione e' data tempestiva informazione all'autorita' di vigilanza competente. La sospensione ha una durata massima di 30 giorni o, per l'amministratore delegato o il direttore generale, di 20 giorni dalla delibera dell'organo competente. 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 e a dichiarare la decadenza ai sensi dell'articolo 23 oppure a reintegrare il soggetto sospeso.

4. Se la causa di sospensione e' l'applicazione di una misura cautelare personale o l'applicazione provvisoria di una misura di prevenzione, l'esponente non puo' essere reintegrato fino al termine della misura, fatta salva l'applicabilita' dell'articolo 23, comma 7.

5. 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.

Sezione III

Requisiti di professionalita' e criteri di competenza

Art. 7

Requisiti di professionalita' per i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione e direzione

1. Gli esponenti con incarichi esecutivi sono scelti fra persone che abbiano esercitato, per almeno tre anni, anche alternativamente:

a) attivita' di amministrazione o di controllo o compiti direttivi nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;

b) attivita' di amministrazione o di controllo o compiti direttivi presso societa' quotate o aventi una dimensione e complessita' maggiore o assimilabile (in termini di fatturato, natura e complessita' dell'organizzazione o dell'attivita' 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 comma 1 o che abbiano esercitato, per almeno tre anni, anche alternativamente:

a) attivita' professionali in materia attinente al settore creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attivita' della banca; l'attivita' professionale deve connotarsi per adeguati livelli di complessita' anche con riferimento ai destinatari dei servizi prestati e deve essere svolta in via continuativa e rilevante nei settori sopra richiamati;

b) attivita' d'insegnamento universitario, quali docente di prima o seconda fascia, in materie giuridiche o economiche o in altre materie comunque funzionali all'attivita' 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 complessita' comparabile con quella della banca presso la quale l'incarico deve essere ricoperto.

3. Il presidente del consiglio di amministrazione e' un esponente non esecutivo che ha maturato un'esperienza complessiva di almeno due anni in piu' rispetto ai requisiti previsti nei commi 1 o 2.

4. 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 attivita' 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 societa' quotate o aventi una dimensione e complessita' maggiore o assimilabile (in termini di fatturato, natura e complessita' dell'organizzazione o dell'attivita' svolta) a quella della banca presso la quale l'incarico deve essere ricoperto. Analoghi requisiti sono richiesti per gli incarichi che comportano l'esercizio di funzioni equivalenti a quella di direttore generale.

5. 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 piu' funzioni si conteggiano per il solo periodo di tempo in cui sono state svolte, senza cumularle.

Art. 8

Requisiti di professionalita' per i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione e direzione in banche di minori dimensioni o complessita' operativa costituite in forma di BCC.

1. Per le banche di credito cooperativo rientranti nella categoria delle banche di minori dimensioni o complessita' operativa, gli esponenti devono essere scelti fra persone che abbiano esercitato le attivita' o funzioni indicate nell'articolo 7 per il seguente periodo minimo di tempo: 1 anno per gli amministratori con incarichi esecutivi e per quelli con incarichi non esecutivi; 3 anni per il Presidente del consiglio di amministrazione; 4 anni per l'amministratore delegato e il direttore generale.

2. In deroga a quanto previsto dal comma 1, nelle banche di credito cooperativo rientranti nella categoria delle banche di minori dimensioni o complessita' operativa una quota degli esponenti con incarichi non esecutivi pari al massimo alla meta' degli esponenti con incarichi non esecutivi puo' essere scelta fra persone che abbiano esercitato, per almeno un anno, anche alternativamente:

a) attivita' di amministrazione o di controllo o compiti direttivi presso imprese o enti del settore della cooperazione del credito;

b) attivita' d'insegnamento in materie giuridiche o economiche o in altre materie comunque funzionali all'attivita' del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;

c) funzioni amministrative, direttive, dirigenziali o di vertice, comunque denominate, presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo ovvero presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni purché le funzioni svolte comportino la gestione di risorse economico-finanziarie.

Ai fini del calcolo della quota di cui al primo capoverso, se il rapporto non e' un numero intero, si approssima all'intero superiore.

3. Il comma 2 non si applica al Presidente del consiglio di amministrazione.

4. Ai fini della sussistenza dei requisiti di cui ai commi 1 e 2, si tiene conto dell'esperienza maturata nel corso dei venti anni precedenti all'assunzione dell'incarico; esperienze maturate contestualmente in piu' funzioni si conteggiano per il solo periodo di tempo in cui sono state svolte, senza cumularle.

Art. 9

Requisiti di professionalita' per
i componenti del collegio sindacale

1. Almeno uno dei sindaci effettivi, se questi sono in numero di tre, o almeno due dei sindaci effettivi, se questi sono in numero superiore a tre e, in entrambi i casi, almeno uno dei sindaci supplenti sono scelti tra gli iscritti nel registro dei revisori legali che abbiano esercitato l'attivita' 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'attivita' di revisione legale o una delle attivita' di cui all'articolo 7, comma 2.

3. Il Presidente del collegio sindacale e' scelto tra le persone di cui al comma 1 o al comma 2 che abbiano maturato una esperienza professionale di almeno due anni in piu' rispetto a quella richiesta dai medesimi commi.

4. 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.

Art. 10

Criteri di competenza per gli esponenti e loro valutazione

1. In aggiunta ai requisiti di professionalità di cui agli articoli 7, 8 e 9, gli esponenti soddisfano criteri di competenza 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.

2. Il criterio è valutato dall'organo competente, che:

a) 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;

b) analizza se la conoscenza teorica e l'esperienza pratica sub a) è idonea 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 e del gruppo bancario a cui essa eventualmente appartiene, in termini, tra l'altro, di dimensioni, complessità, tipologia delle attività svolte e dei rischi connessi, mercati di riferimento, paesi in cui opera.

3. Per l'incarico di presidente del consiglio di amministrazione e 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.

4. La valutazione prevista dal presente articolo può essere omessa per gli esponenti in possesso dei requisiti di professionalità previsti dagli articoli 7, 8 e 9, quando essi sono maturati per una durata almeno pari a quella prevista nell'allegato al presente decreto.

5. 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 sull'inidoneità dell'esponente a ricoprire l'incarico. In caso di specifiche e limitate carenze, l'organo competente può adottare misure necessarie a colmarle.

Art. 11

Criteri di adeguata composizione collettiva degli organi

1. In aggiunta ai requisiti di professionalita' e i criteri competenza dei singoli esponenti previsti dagli articoli da 7 a 10, 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 pluralita' di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione di decisioni; supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione delle attivita' e dei rischi, controllo sull'operato dell'alta dirigenza; tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della banca.

2. E' presa in considerazione, a questi fini, la presenza negli organi di amministrazione e controllo di esponenti:

a) diversificati in termini di eta', genere, durata di permanenza nell'incarico e, limitatamente alle banche operanti in modo significativo in mercati internazionali, provenienza geografica degli esponenti;

b) le cui competenze, collettivamente considerate, siano idonee a realizzare gli obiettivi indicati nel comma 1;

c) adeguati, nel numero, ad assicurare funzionalita' e non pletoricita' dell'organo.

3. Nell'assicurare il rispetto degli obiettivi indicati al comma 1 si tiene conto, tra l'altro, della forma giuridica della banca, della tipologia di attivita' svolta, della struttura proprietaria, dell'appartenenza ad un gruppo bancario, dei vincoli che discendono da disposizioni di legge e regolamentari sulla composizione degli organi.

Art. 12

Valutazione dell'adeguata composizione collettiva degli organi

1. Ciascun organo identifica preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ottimale per realizzare gli obiettivi indicati nell'articolo 11 e verifica successivamente la rispondenza tra questa e quella effettiva risultante dal processo di nomina.

2. 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.

3. Se le misure di cui al comma 2 non sono idonee a ripristinare un'adeguata composizione collettiva dell'organo, quest'ultimo formula all'assemblea (o ad altro organo cui competono le nomine degli esponenti) raccomandazioni per superare le carenze identificate.

Sezione IV

Requisiti di indipendenza

Art. 13

Requisiti di indipendenza di alcuni consiglieri di amministrazione

1. Quando e' richiesta ai sensi di disposizioni di legge o regolamentari la presenza nel consiglio di amministrazione di

esponenti che soddisfino requisiti di indipendenza, si considera indipendente il consigliere non esecutivo per il quale non ricorra alcuna delle seguenti situazioni:

a) e' 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) e' un partecipante nella banca;

c) ricopre o ha ricoperto negli ultimi due anni presso un partecipante nella banca o societa' 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 piu' di nove anni negli ultimi dodici, incarichi di componente del consiglio di amministrazione, di sorveglianza o di gestione nonche' di direzione presso un partecipante nella banca o societa' 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 piu' di nove anni negli ultimi dodici, incarichi di componente del consiglio di amministrazione, di sorveglianza o di gestione nonche' di direzione presso la banca;

g) e' esponente con incarichi esecutivi in una societa' in cui un esponente con incarichi esecutivi della banca ricopre l'incarico di consigliere di amministrazione o di gestione;

h) intrattiene, direttamente, indirettamente, o ha intrattenuto nei due anni precedenti all'assunzione dell'incarico, rapporti di lavoro autonomo o subordinato ovvero altri rapporti di natura finanziaria, patrimoniale o professionale, anche non continuativi, con la banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, con le societa' controllate dalla banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o i loro presidenti, o con un partecipante nella banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, tali da comprometterne l'indipendenza;

i) ricopre o ha ricoperto negli ultimi due anni uno o piu' 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 Citta' metropolitane, presidente o componente degli organi di comunita' montane o isolane, quando la sovrapposizione o contiguita' 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.

2. Le banche di credito cooperativo che si dotano dello schema statutario tipo approvato dalla capogruppo alla quale risultano affiliate e accertato dalla Banca d'Italia possono applicare, in luogo dei requisiti indicati dal presente articolo, i requisiti di indipendenza previsti dallo statuto stesso.

3. Per incarichi ricoperti in enti non societari, le previsioni dei

commi precedenti si applicano ai soggetti che svolgono nell'ente funzioni equivalenti a quelle indicate nei medesimi commi.

4. Il difetto dei requisiti stabiliti dal presente articolo comporta la decadenza dall'incarico di consigliere indipendente. Se in seguito alla decadenza il numero residuo di consiglieri indipendenti nell'organo e' sufficiente ad assicurare il rispetto delle disposizioni in materia di governo societario per le banche attuative del testo unico bancario o di altre disposizioni dell'ordinamento che stabiliscono un numero minimo di consiglieri indipendenti, il consigliere in difetto dei requisiti di cui al presente articolo, salvo diversa previsione statutaria, mantiene l'incarico di consigliere non indipendente.

Art. 14

Requisiti di indipendenza dei sindaci

1. Non puo' assumere l'incarico di componente del collegio sindacale chi:

a) si trova in una delle situazioni indicate nell'articolo 13, comma 1, lettere b), g) e h);

b) e' 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 nell'articolo 13, comma 1, lettere b), g) e h), o nella lettera c) del presente comma;

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

2. E' fatta salva la possibilita' per un componente del collegio sindacale di svolgere l'incarico di sindaco, o di consigliere di sorveglianza, contemporaneamente in una o piu' societa' dello stesso gruppo bancario.

3. Si applica l'articolo 13, commi 2 e 3.

Art. 15

Indipendenza di giudizio e sua valutazione

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

2. Tutti gli esponenti comunicano all'organo competente le informazioni riguardanti le situazioni di cui all'articolo 13, comma 1, lettere 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.

3. L'organo competente valuta l'indipendenza di giudizio dell'esponente alla luce delle informazioni e delle motivazioni da questo fornite e verifica se i presidi previsti da disposizioni di legge e regolamentari, nonche' delle eventuali ulteriori misure organizzative o procedurali adottate dalla banca o dall'esponente, sono efficaci a fronteggiare il rischio che le situazioni di cui al comma 2 possano inficiare l'indipendenza di giudizio dell'esponente o le decisioni dell'organo. Rilevano in particolare i presidi previsti dai seguenti articoli: 2391 e 2391-bis del codice civile e relative disposizioni attuative; Capo IX del Titolo V del Libro V del codice civile; 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.

4. Se i presidi esistenti non sono ritenuti sufficienti, l'organo competente puo': a) individuarne di ulteriori e piu' efficaci; b) modificare gli specifici compiti e ruoli attribuiti all'esponente, ivi comprese le eventuali deleghe, in modo coerente con l'obiettivo indicato nel comma 1. Se le misure indicate dal presente comma non vengono adottate o sono insufficienti a eliminare le carenze riscontrate, l'organo competente dichiara la decadenza dell'esponente ai sensi dell'articolo 23.

5. L'organo competente verifica 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.

Sezione V

Disponibilita' di tempo e limiti al cumulo degli incarichi

Art. 16

Disponibilita' di tempo allo svolgimento degli incarichi

1. Ciascun esponente dedica tempo adeguato allo svolgimento dell'incarico. All'atto della nomina e tempestivamente in caso di fatti sopravvenuti, comunica all'organo competente gli incarichi ricoperti in altre societa', imprese o enti, le altre attivita' lavorative e professionali svolte e le altre situazioni o fatti attinenti alla sfera professionale in grado di incidere sulla sua disponibilita' di tempo, specificando il tempo che questi incarichi, attivita', fatti o situazioni richiedono.

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

3. In base alle informazioni assunte ai sensi del comma 1, l'organo competente valuta se il tempo che ciascun esponente puo' dedicare e' idoneo all'efficace svolgimento dell'incarico.

4. Se l'esponente dichiara per iscritto di poter dedicare all'incarico almeno il tempo necessario stimato dalla banca, la valutazione prevista dal comma 3 puo' essere omessa purché ricorrano tutte le seguenti condizioni: a) gli incarichi detenuti dall'esponente non superano i limiti previsti dall'articolo 17; b) la condizione sub a) e' rispettata senza beneficiare delle previsioni di cui agli articoli 18 e 19; c) l'esponente non ricopre l'incarico di amministratore delegato o direttore generale ne' e' presidente di un organo o di un comitato.

5. L'organo competente verifica l'idoneita' del tempo effettivamente dedicato dagli esponenti, anche alla luce della loro presenza alle riunioni degli organi o comitati.

6. Se la disponibilita' di tempo non e' sufficiente, l'organo competente chiede all'esponente di rinunciare a uno o piu' incarichi o attivita' o di assumere specifici impegni idonei ad accrescere la sua disponibilita' di tempo, ovvero adotta misure tra cui la revoca di deleghe o compiti specifici o l'esclusione dell'esponente da comitati. Il rispetto degli impegni assunti dall'esponente e' verificato ai sensi del comma 5. La valutazione relativa alla disponibilita' di tempo non ha rilievo autonomo ai fini della pronuncia di decadenza dell'esponente ma concorre alla valutazione dell'idoneita' dell'esponente ai sensi dell'articolo 23.

Art. 17

Limiti al cumulo degli incarichi degli esponenti delle banche di maggiori dimensioni o complessita' operativa

1. Salvo quanto previsto all'articolo 19, ciascun esponente di banche di maggiori dimensioni o complessita' operativa non puo' assumere un numero complessivo di incarichi in banche o in altre societa' commerciali superiore a una delle seguenti combinazioni alternative:

- a) n. 1 incarico esecutivo e n. 2 incarichi non esecutivi;
- b) n. 4 incarichi non esecutivi.

2. Ai fini del calcolo dei limiti di cui al comma 1, si include l'incarico ricoperto nella banca.

3. L'organo competente pronuncia la decadenza nel caso in cui accerti il superamento del limite al cumulo degli incarichi e l'esponente interessato non rinunci all'incarico o agli incarichi che determinano il superamento del limite in tempo utile rispetto al termine indicato all'articolo 23, comma 7.

Art. 18

Esenzioni e modalita' di aggregazione degli incarichi

1. I limiti al cumulo degli incarichi di cui all'articolo 17 non si applicano agli esponenti che ricoprono nella banca incarichi in rappresentanza dello Stato o di altri enti pubblici.

2. Ai fini del calcolo dei limiti al cumulo degli incarichi di cui all'articolo 17, non si considerano gli incarichi ricoperti dall'esponente:

a) presso societa' o enti il cui unico scopo consiste nella gestione degli interessi privati di un esponente o del coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado e che non richiedono nessun tipo di gestione quotidiana da parte dell'esponente;

b) in qualita' di professionista presso societa' tra professionisti;

c) quale sindaco supplente.

3. Ai fini del calcolo dei limiti al cumulo degli incarichi di cui all'articolo 17, si considera come un unico incarico l'insieme degli incarichi ricoperti in ciascuno dei seguenti casi:

a) all'interno del medesimo gruppo;

b) in banche appartenenti al medesimo sistema di tutela istituzionale;

c) nelle societa', non rientranti nel gruppo, in cui la banca detiene una partecipazione qualificata come definita dal regolamento (UE) n. 575/2013, articolo 4(1), punto 36.

4. Qualora ricorrano contestualmente piu' di uno dei casi di cui al comma 3, lettere a), b) e c), gli incarichi si sommano cumulandosi tra loro.

5. L'insieme degli incarichi computati come unico viene considerato come incarico esecutivo se almeno uno degli incarichi detenuti nelle situazioni di cui al comma 3, lettere a), b) e c), e' esecutivo; negli altri casi e' considerato come incarico non esecutivo.

Art. 19

Assunzione di un incarico non esecutivo aggiuntivo

1. L'assunzione di un incarico non esecutivo aggiuntivo, rispetto ai limiti indicati all'articolo 17 e determinati anche in base a quanto previsto dall'articolo 18, e' consentita a condizione che non pregiudichi la possibilita' per l'esponente di dedicare all'incarico presso la banca tempo adeguato per svolgere in modo efficace le proprie funzioni.

2. Ai fini di cui al comma 1 l'organo competente prende in considerazione, tra l'altro:

a) la circostanza che l'esponente ricopra nella banca un incarico esecutivo o sia un componente di comitati endoconsiliari;

b) la dimensione, l'attività e la complessità della banca o di altra società commerciale presso cui verrebbe assunto l'incarico aggiuntivo;

c) la durata dell'incarico aggiuntivo;

d) il livello di competenza maturato dall'esponente per lo svolgimento dell'incarico nella banca e le eventuali sinergie tra i diversi incarichi.

3. L'incarico non esecutivo aggiuntivo di cui al presente articolo non è consentito all'esponente che:

a) ricopre presso la banca il ruolo di amministratore delegato, direttore generale o presidente del consiglio di amministrazione, del collegio sindacale, del consiglio di gestione, del consiglio di sorveglianza, del comitato per il controllo sulla gestione o di altro comitato endoconsiliare;

b) beneficia, per gli altri incarichi, dell'applicazione del meccanismo di aggregazione previsto dall'articolo 18, comma 3.

4. L'incarico non esecutivo aggiuntivo di cui al presente articolo non può beneficiare dell'applicazione del meccanismo di aggregazione previsto dall'articolo 18, comma 3.

5. Ai casi di cui al presente articolo si applica quanto stabilito dall'articolo 17, comma 3.

Sezione VI

Responsabili delle principali funzioni aziendali delle banche di maggiori dimensioni o complessità operativa

Art. 20

Norme applicabili ai responsabili delle principali funzioni aziendali delle banche di maggiori dimensioni o complessità operativa

1. Ai responsabili delle principali funzioni aziendali delle banche di maggiori dimensioni o complessità operativa si applicano gli articoli 3, 4 e 5.

2. Si applica inoltre l'articolo 10 limitatamente al comma 1, ad eccezione del rinvio, ivi contenuto, agli articoli 7, 8 e 9, e ai commi 2 e 5. La valutazione del criterio della competenza può essere omessa per i responsabili delle principali funzioni aziendali che abbiano maturato nel medesimo incarico un'esperienza di almeno tre anni negli ultimi sei anni, in una banca di maggiori dimensioni o complessità operativa.

Sezione VII

Disposizioni speciali sui requisiti di professionalità e indipendenza dei consiglieri nelle banche che adottano i modelli dualistico e monistico di amministrazione e controllo

Art. 21

Banche che adottano il sistema dualistico

1. Almeno tre componenti del consiglio di sorveglianza possiedono sia i requisiti di professionalità previsti per i sindaci dall'articolo 9 sia quelli di indipendenza previsti dall'articolo 14;

se e' costituito il «comitato per il controllo interno» ai sensi delle disposizioni in materia di governo societario attuative del testo unico bancario, il possesso di tali requisiti e' verificato sui suoi componenti.

2. Gli altri componenti del consiglio di sorveglianza possiedono i requisiti di professionalita' previsti all'articolo 7, comma 2, per gli esponenti con incarichi non esecutivi; non possono rivestire tale incarico il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei componenti del consiglio di gestione della banca, degli amministratori delle societa' da questa controllate e delle societa' sottoposte a comune controllo, nonche' coloro che sono legati alla banca, o alle societa' da questa controllate o a quelle sottoposte a comune controllo da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza.

3. I consiglieri, di sorveglianza o di gestione, qualificati come indipendenti ai sensi di disposizioni di legge o regolamentari possiedono i requisiti di indipendenza previsti all'articolo 13.

4. Il presidente del consiglio di sorveglianza possiede i requisiti di professionalita' previsti all'articolo 7, comma 3, per il presidente del consiglio di amministrazione o quelli previsti all'articolo 9, comma 3, per il presidente del collegio sindacale.

5. Ai componenti del consiglio di gestione si applicano, coerentemente con la funzione svolta da ciascuno di essi, le disposizioni dell'articolo 7. Al presidente del consiglio di gestione si applicano i requisiti di professionalita' previsti all'articolo 7, comma 3.

6. Ai casi di cui al presente articolo si applica quanto stabilito dall'articolo 8.

Art. 22

Banche che adottano il sistema monistico

1. Agli esponenti che non siano componenti del comitato per il controllo sulla gestione si applicano i requisiti di professionalita' previsti dall'articolo 7, coerentemente con la funzione svolta da ciascuno di essi; quelli qualificati come indipendenti ai sensi di disposizioni di legge o regolamentari possiedono i requisiti di indipendenza previsti all'articolo 13.

2. Ai componenti del comitato per il controllo sulla gestione si applica l'articolo 9 e, con riferimento ai requisiti di indipendenza, l'articolo 14; il divieto di cui all'articolo 14, comma 1, lettera c) non opera se l'incarico di consigliere di amministrazione e' stato ricoperto come componente del comitato per il controllo sulla gestione nella banca. E' consentito ai componenti del comitato per il controllo sulla gestione di assumere la carica di sindaco o di consigliere di sorveglianza presso piu' societa' del gruppo bancario.

3. Ai casi di cui al presente articolo si applica quanto stabilito dall'articolo 8.

Sezione VIII

Valutazione dell'idoneita' e pronuncia di decadenza

Art. 23

Valutazione da parte degli organi competenti

1. Gli organi competenti valutano l'idoneita' degli esponenti e dei

responsabili delle principali funzioni aziendali, 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, anche in relazione alle caratteristiche operative della banca, incidono sulla situazione dell'esponente o responsabile, sul ruolo da questi ricoperto nell'ambito dell'organizzazione aziendale o sulla composizione collettiva dell'organo.

2. La valutazione da effettuare in occasione della nomina e' condotta, di norma, prima che l'esponente o il responsabile di una delle principali funzioni aziendali abbia assunto l'incarico, quando la nomina non spetta all'assemblea; negli altri casi, essa e' condotta dopo, in tempo utile per rispettare il termine previsto al comma 7.

3. In occasione dei rinnovi successivi alla prima nomina non e' necessaria una nuova verifica, salvo il ricorrere di eventi sopravvenuti che presentino le caratteristiche indicate al comma 1. La nomina da parte dell'assemblea dell'amministratore nominato in sostituzione ai sensi dell'articolo 2386 del codice civile si considera un rinnovo. Nel caso in cui sia necessaria una nuova verifica, essa puo' essere limitata ai soli profili sui quali gli eventi sopravvenuti incidono.

4. Gli esponenti e i responsabili delle principali funzioni aziendali forniscono tutte le informazioni necessarie per permettere all'organo competente di svolgere le verifiche e le valutazioni richieste dal presente regolamento, salvo quanto previsto dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Essi trasmettono le informazioni in occasione della nomina e in presenza di eventi sopravvenuti che presentino le caratteristiche indicate al comma 1.

5. La trasmissione delle informazioni da parte degli esponenti e dei responsabili delle principali funzioni aziendali deve avvenire con modalita' e tempi idonei a consentire all'organo competente di svolgere le verifiche e le valutazioni anche in considerazione del coinvolgimento, se del caso, degli organi della capogruppo.

6. 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 o il responsabile di una delle principali funzioni aziendali. Se sono riscontrati difetti di idoneita' che, ai sensi del presente regolamento, 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 sono sufficienti ad assicurare il rispetto dei requisiti e dei criteri stabiliti dal presente decreto.

7. Entro trenta giorni dalla nomina o dalla conoscenza dell'evento sopravvenuto, l'organo competente pronuncia la decadenza dell'esponente, con l'astensione dell'esponente interessato, o dei responsabili delle principali funzioni aziendali quando accerta il difetto di idoneita' ai sensi del presente decreto e questo non puo' essere colmato attraverso specifiche misure, nei casi in cui cio' e' ammesso ai sensi del presente regolamento, o tali misure non sono state adottate.

8. Per la pronuncia di decadenza di consiglieri indipendenti o di esponenti eletti dalle minoranze, l'organo competente acquisisce il motivato parere del comitato nomine o, se non presente, degli altri consiglieri indipendenti, nonché dell'organo di controllo se diverso dall'organo competente, sul merito delle valutazioni relative all'idoneita' dell'esponente. La decadenza e' pronunciata dalla maggioranza dei componenti dell'organo o dalla maggioranza piu' elevata eventualmente prevista dallo statuto, con l'astensione dell'esponente interessato. L'organo informa alla prima occasione

utile l'assemblea sulle motivazioni della pronuncia di decadenza.

9. Nei confronti dei responsabili delle principali funzioni aziendali e del direttore generale la decadenza comporta la rimozione dall'ufficio ricoperto, senza pregiudizio per la disciplina applicabile al rapporto di lavoro presso la banca.

Art. 24

Verifica dell'autorita' di vigilanza competente

1. Ai sensi dell'articolo 26, comma 6, del testo unico bancario, la Banca d'Italia, secondo modalita' e tempi da essa stabiliti, valuta l'idoneita' degli esponenti e dei responsabili delle principali funzioni aziendali, l'adeguatezza della composizione collettiva dell'organo e il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi anche sulla base dell'analisi compiuta dall'organo competente per la verifica, nonche' delle eventuali misure correttive adottate dalla banca, tenendo conto altresì di quanto previsto dall'articolo 16.

2. La Banca d'Italia, fermi i poteri che le sono attribuiti ai sensi del testo unico bancario e delle relative disposizioni attuative, puo' pronunciare la decadenza negli stessi casi e sulla base dei medesimi criteri previsti dal presente decreto per le valutazioni degli organi competenti.

3. Restano fermi i poteri della Banca Centrale Europea in materia di idoneita' degli esponenti e dei responsabili delle principali funzioni aziendali, adeguata composizione collettiva degli organi e limiti al cumulo degli incarichi nelle banche qualificate come significative ai sensi del regolamento (UE) n. 1024 del 15 ottobre 2013.

Sezione IX

Disposizioni transitorie e finali

Art. 25

Disposizioni finali e di coordinamento

1. Resta ferma la possibilita' per gli statuti di prevedere requisiti e criteri nonche' limiti al cumulo degli incarichi degli esponenti piu' restrittivi rispetto a quelli previsti dal presente decreto.

2. Restano ferme le altre disposizioni di legge e la relativa disciplina secondaria in materia di requisiti degli esponenti e dei responsabili delle principali funzioni aziendali nonche' di composizione degli organi, ivi incluse le disposizioni relative alle societa' quotate e al divieto di cariche tra intermediari concorrenti di cui all'articolo 36 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.

3. Ai fini della valutazione della correttezza di cui all'articolo 5, le sanzioni amministrative irrogate agli esponenti o al personale ai sensi delle disposizioni del Titolo VIII del testo unico bancario o della Parte V del testo unico della finanza vigenti prima della data di entrata in vigore delle modifiche recate dal decreto legislativo 12 maggio 2015, n. 72, nonche' quelle irrogate agli esponenti o al personale ai sensi di altre disposizioni che consentono di applicare esclusivamente a tali soggetti sanzioni amministrative per le violazioni commesse dalla societa' o dall'ente di appartenenza nelle materie di cui all'articolo 4, comma 2, lettera d), sono prese in considerazione solo se le sanzioni relative a condotte tenute nel periodo rilevante indicato all'articolo 5, comma

2, lettera f), complessivamente considerate, sono almeno pari al massimo edittale della sanzione per la quale e' previsto il massimale piu' elevato.

Art. 26

Norme transitorie ed entrata in vigore

1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 7, del decreto legislativo 12 maggio 2015, n. 72, le disposizioni di cui al presente decreto si applicano alle nomine successive alla data della sua entrata in vigore. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 2, comma 7, secondo periodo, del decreto legislativo 12 maggio 2015, n. 72. E' considerato nuova nomina il primo rinnovo successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto di esponenti in carica a tale data.

2. Per i responsabili delle principali funzioni aziendali in carica alla data di entrata in vigore del presente decreto, le valutazioni di cui all'articolo 23 vengono effettuate entro sei mesi una volta decorso il termine di due anni da quella data.

3. Per gli esponenti che sono stati nominati in sostituzione ai sensi dell'articolo 2386 del codice civile prima della data di entrata in vigore del presente decreto, l'eventuale conferma da parte dell'assemblea successiva a questa data equivale a nuova nomina.

4. Le disposizioni di cui al presente decreto non si applicano in caso di subentro come sindaco effettivo, ai sensi dell'articolo 2401 del codice civile, del sindaco supplente nominato prima della data di entrata in vigore del presente decreto. E' considerata nuova nomina il primo rinnovo successivo all'entrata in vigore del presente decreto del sindaco effettivo subentrato nei termini di cui al precedente periodo.

5. Nelle banche di minore dimensione e complessita' 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 piu' di dodici anni negli ultimi quindici presso la banca; ii) l'articolo 13, comma 1, lettera g) non si applica.

6. Per i confidi le valutazioni di cui all'articolo 23 sono effettuate al momento dell'iscrizione nell'elenco di cui all'articolo 112 del testo unico bancario anche per gli esponenti gia' in carica.

Art. 27

Abrogazioni

1. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 26, commi da 1 a 6, dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono abrogati il decreto del Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica 18 marzo 1998, n. 161 e il decreto del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica 30 dicembre 1998, n. 516.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sara' inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e farlo osservare.

Roma, 23 novembre 2020

Il Ministro: Gualtieri

Visto, il Guardasigilli: Bonafede

Registrato alla Corte dei conti il 2 dicembre 2020
Ufficio di controllo sugli atti del Ministero dell'economia e delle
finanze, n. 1490

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)		

BCC minori, intermediari finanziari, istituti di moneta elettronica e istituti di pagamento			
Amministratori		Sindaci (*)	
Esecutivi	2 anni (maturati negli ultimi 5 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	1 anno (maturati negli ultimi 4 anni)		
Altri non esecutivi in possesso dei requisiti ex art. 7, co. 2	2 anni (maturati negli ultimi 5 anni)	Altri sindaci	5 anni (maturati negli ultimi 8 anni)
Presidente CdA	4 anni (maturati negli ultimi 7 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)	5 anni (maturati negli ultimi 8 anni)		

(*) Sono equiparati ai sindaci i componenti del consiglio di sorveglianza e del comitato per il controllo sulla gestione che soddisfano i requisiti di professionalità previsti dal presente decreto per i sindaci.

Titolo

**Normativa di Corporate Governance
NCG 0030
Policy sui requisiti e criteri di idoneità
degli esponenti aziendali
e sul governo della procedura di valutazione del Gruppo BPL**

Edizione

Marzo 2026

Protezione del diritto di autore e di altri connessi al suo esercizio L. 22 aprile 1941, n. 633 – L. 18 agosto 2000, n.2498

La traduzione, l'adattamento totale o parziale, la riproduzione con qualsiasi mezzo (compresi microfoni, film, fotocopie e memorizzazione elettronica), la trasmissione attraverso reti internet e/o altri sistemi di comunicazione, nonché l'utilizzo e la divulgazione, in ogni e qualsiasi modo, del presente documento, sono vietate senza la preventiva autorizzazione scritta della Banca Popolare del Lazio, titolare di ogni diritto sul contenuto e/o sulla veste grafica del presente documento.

Executive summary

La presente Policy specifica i requisiti i criteri di idoneità degli Esponenti e si applica alla valutazione di idoneità dei soggetti che ricoprono un incarico di componente del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, nonché il Direttore Generale ove differente dall'Amministratore Delegato.

Aggiornamenti

<i>Edizione/Data</i>	<i>Capitoli / Paragrafi aggiornati</i>	<i>Note di aggiornamento</i>
1 / 2026-03	n. a.	Documento di nuova emanazione

Sommario

PREMESSA.....	5
QUADRO NORMATIVO E REGOLAMENTARE DI RIFERIMENTO	6
SEZIONE I - Requisiti e criteri di idoneità e di adeguata composizione collettiva dell’Organo	8
1. Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza	8
1.1 Requisiti di onorabilità degli Esponenti.....	8
1.2 Criteri di correttezza e sospensione dell’incarico.....	9
2. REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ E CRITERI DI COMPETENZA.....	10
2.1 Requisiti di professionalità	10
2.2 Criteri di competenza	13
3. CRITERI DI INDIPENDENZA FORMALE E DI GIUDIZIO.....	15
3.1 Requisiti di indipendenza di alcuni amministratori.....	15
3.2 Requisiti di indipendenza dei Sindaci.....	16
3.3 Indipendenza di giudizio.....	17
4. DISPONIBILITÀ DI TEMPO (C.D TIME COMMITMENT) E LIMITI AL CUMULO DEGLI INCARICHI	18
4.1 Time commitment.....	18
4.2 Limiti al cumulo degli incarichi	18
5. INCOMPATIBILITÀ, INELEGGIBILITÀ E DIVIETO DI INTERLOCKING	19
6. CRITERI DI ADEGUATA COMPOSIZIONE COLLETTIVA DELL’ORGANO	20
SEZIONE II - PROCEDURA PER LA VALUTAZIONE DELL’IDONEITÀ DEGLI ESPONENTI E DELL’ADEGUATEZZA DELLA COMPOSIZIONE COLLETTIVA DEGLI ORGANI.....	21
1. EVENTI CHE RICHIEDONO LA VALUTAZIONE DELL’IDONEITÀ.....	21
1.1 Verifica ex post in caso di nomina assembleare.....	21
1.2 Verifica dell’idoneità degli esponenti la cui nomina non spetta all’Assemblea.....	22
2. FASE ISTRUTTORIA: DOCUMENTAZIONE DA PRODURRE E INFORMAZIONI INTEGRATIVE DA ACQUISIRE	23
3. FASE VALUTATIVA.....	27
3.1 Valutazione del requisito di onorabilità.....	27
3.2 Valutazione del criterio di correttezza	27
3.3. Valutazione dei requisiti di professionalità	28
3.4 Valutazione del criterio di competenza	30
3.5 Valutazione dei requisiti di “indipendenza formale” e di “indipendenza di giudizio”	30
3.6 Valutazione del criterio della disponibilità di tempo	31
3.7 Procedura per la valutazione di idoneità dei componenti supplenti del Collegio Sindacale.....	32
3.8 Incompatibilità e divieto di interlocking.....	32
3.9 Valutazione dell’adeguata composizione collettiva dell’Organo.....	34
4. CAUSE DI DECADENZA O DI SOSPENSIONE IN CORSO DI MANDATO.....	35

4.1 Decadenza di un Esponente	35
4.2 Decadenza degli amministratori indipendenti	35
4.3 Sospensione di un Esponente.....	36
5. ALTRI EVENTI SOPRAVVENUTI RILEVANTI IN CORSO DI MANDATO.....	36
6. VERBALIZZAZIONE E COMUNICAZIONI ALL’AUTORITÀ DI VIGILANZA.....	37
7. Disposizioni finali ed entrata in vigore	38

PREMESSA

L'idoneità degli esponenti aziendali (di seguito gli "Esponenti") assume un ruolo centrale negli assetti di governo societario delle banche e contribuisce in modo determinante alla sana e prudente gestione.

L'articolo 26 del Decreto Legislativo 1° settembre 1993, n. 385 (di seguito anche il "TUB") prescrive che ai fini di tale idoneità gli esponenti aziendali debbano possedere requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza di giudizio, soddisfare criteri di competenza e correttezza, nonché dedicare il tempo necessario all'efficace espletamento dell'incarico, in modo tale da garantire la sana e prudente gestione della banca. Il Decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze n. 169 del 23 novembre 2020 (di seguito anche il "Decreto Ministeriale" o "Decreto" o "D.M. 169/2020" o "D.M."), attuativo dell'articolo 26 del TUB, detta le disposizioni che individuano i requisiti necessari per l'assunzione delle cariche, oltre ad un insieme più ampio di criteri che concorrono a qualificare l'idoneità dell'esponente (di seguito anche i "*Requisiti di idoneità*") e che consentono, tra l'altro, di tener conto delle specificità del ruolo o incarico ricoperto, nonché delle caratteristiche proprie della Banca e del Gruppo.

Nel rispetto dei principi di sana e prudente gestione, è responsabilità dei soci nominare Esponenti che posseggano individualmente un profilo idoneo a soddisfare i Requisiti di idoneità richiesti dalle applicabili disposizioni di legge e regolamentari per lo svolgimento competente e professionale dell'incarico e che nel loro insieme assicurino un'adeguata composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al momento della nomina e per l'intera durata dell'incarico.

Negli *Orientamenti in materia di valutazione dei requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche LSI, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento, delle società fiduciarie e dei sistemi di garanzia dei depositanti* pubblicati in data 23 novembre 2023 (di seguito anche gli "*Orientamenti FAP*") la Banca d'Italia ha richiamato l'attenzione sui benefici derivanti dalla formalizzazione di una politica aziendale a governo dei processi di valutazione, il cui contenuto includa i presidi e le buone pratiche illustrate negli Orientamenti medesimi. La predisposizione di una *policy*, oltre ad assicurare un miglior governo del relativo processo di verifica, costituisce infatti, in uno con le Linee guida sulla composizione quali-quantitativa ottimale degli Organi messe a disposizione dei soci, un utile supporto per gli azionisti chiamati a individuare, in occasione dei periodici rinnovi degli Organi competenti, i candidati maggiormente in linea con i profili individuati.

Ottemperando alle aspettative della Banca d'Italia indicate negli Orientamenti FAP e al fine di favorire l'allineamento agli stessi, la Banca ha definito la presente *Policy* in tema di requisiti e criteri di idoneità degli esponenti aziendali nonché delle relative procedure di valutazione, disciplinando, tra l'altro, gli aspetti procedurali e valutativi, nonché gli adempimenti informativi nei confronti delle Autorità, relativi al processo di verifica dei requisiti e criteri di idoneità degli esponenti aziendali (*valutazione Fit and Proper* o *valutazione FAP*) del Gruppo Banca Popolare del Lazio.

La presente *Policy* specifica i requisiti i criteri di idoneità degli Esponenti e si applica alla valutazione di idoneità dei soggetti che ricoprono un incarico di componente del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, nonché il Direttore Generale ove differente dall'Amministratore Delegato.

La positiva valutazione dei suddetti Requisiti di idoneità è condizione di nomina e di permanenza nella carica degli Esponenti, fermo restando il rispetto delle norme in materia di equilibrio di genere e delle norme sul divieto di "*interlocking directorships*".

La presente *Policy* è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, con il contributo del Comitato Nomine e Remunerazioni e con il parere favorevole del Collegio Sindacale e si applica alle banche del Gruppo.

Ogni modificazione successiva del Regolamento è sottoposta al medesimo iter deliberativo appena descritto. Si intendono comunque automaticamente recepite le novità derivanti da norme imperative di legge o di regolamento.

QUADRO NORMATIVO E REGOLAMENTARE DI RIFERIMENTO

Ai fini del presente documento assumono rilevanza le seguenti principali disposizioni:

- Articoli 76 e 91 della Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento, come modificata dalla Direttiva (UE) 2024/1619, per quanto riguarda i poteri di vigilanza, le sanzioni, le succursali di paesi terzi e i rischi ambientali, sociali e di governance ("CRD VI"), che detta disposizioni in materia di *fit&proper*;
- articoli 2382, 2387, 2390, 2397 e 2399 del Codice Civile ("C.C.");
- articolo 26 del D.Lgs. 1° settembre 1993, n. 385 ("TUB") e s.m.i;
- Articolo 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge n. 214 del 22 dicembre 2011, relativo al divieto di *interlocking directorates*;
- Criteri per l'applicazione dell'art. 36 del d.l. "Salva Italia" (cd. "divieto di interlocking"), del 20 aprile 2012;
- Criteri per l'applicazione dell'art. 36 del d.l. "Salva Italia" (cd. "divieto di interlocking") - *Frequently Asked Questions*, del 13 giugno 2012;
- Aggiornamento dei Criteri per l'applicazione dell'art. 36 del d.l. "Salva Italia" (c.d. "divieto di *interlocking*") del 21 dicembre 2018;
- Aggiornamento dei Criteri per l'applicazione dell'art. 36 del d.l. "Salva Italia" (c.d. "divieto di *interlocking*") del 16 febbraio 2024;
- Decreto Ministeriale 23 novembre 2020, n. 169 del Ministro dell'Economia e delle Finanze, "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" ("Decreto MEF" o "Decreto" o "D.M. 169/2020" o "D.M.");
- Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia in materia di procedura di valutazione dell'idoneità degli esponenti di banche, intermediari finanziari, istituti di moneta, istituti di pagamento e sistema di garanzia dei depositari del 4 maggio 2021 ("Disposizioni procedurali della Banca d'Italia");
- Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (unitamente a quelle di cui sopra, "Disposizioni di Vigilanza");
- Orientamenti sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave, emanati dall'EBA e dall'ESMA il 2 luglio 2021 (EBA/GL/2021/06, ESMA 35-36 – 2319) ("Orientamenti EBA/ESMA");
- Guida alla verifica dei requisiti di idoneità, emanata dalla BCE nel dicembre del 2021 ("Guida BCE");
- Statuto sociale della Banca ("Statuto");
- Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali di Banca d'Italia dell'8 aprile 2022 ("Aspettative di vigilanza ESG");
- Orientamenti di Banca d'Italia sulla composizione e sul funzionamento dei consigli di amministrazione delle LSI pubblicati in data 29 novembre 2022 ("Orientamenti Governance");

- Orientamenti in materia di valutazione dei requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche LSI, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento, delle società fiduciarie e dei sistemi di garanzia dei depositanti pubblicati in data 23 novembre 2023 ("Orientamenti FAP");
- Provvedimento di Banca d'Italia del 26 marzo 2019 recante "Disposizioni attuative in materia di organizzazione, procedure e controlli interni volti a prevenire l'utilizzo degli intermediari e degli altri soggetti che svolgono attività finanziaria a fini di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo, ai sensi dell'art. 7 comma 2 del Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231", così come modificato dal Provvedimento di Banca d'Italia del 1° agosto 2023;
- *Draft Guidelines* sulla *governance* e la cultura del rischio della BCE (consultazione conclusa e in attesa di definitiva emanazione);
- *Draft Guidelines* sull'*internal governance* ai sensi della Direttiva 2023/36/EU (EBA/CP/2025/20), poste in consultazione dall'EBA il 7 agosto 2025 e in attesa di definitiva emanazione che modificano le *Guidelines* emanate nel luglio 2021;
- *Report on declared time commitment of non-executive directors in the SSM*, pubblicato dalla BCE nel febbraio 2026.

La normativa interna di riferimento è quella di seguito elencata:

- Linee Guida sulla Composizione quali-quantitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione;
- Linee Guida sulla Composizione quali-quantitativa ottimale del Collegio Sindacale;
- Regolamento del Consiglio di Amministrazione;
- Regolamento del Collegio Sindacale.

SEZIONE I - Requisiti e criteri di idoneità e di adeguata composizione collettiva dell'Organo

1. Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza

Gli Esponenti devono godere di una buona reputazione, che si presume in assenza di elementi che suggeriscano il contrario e di dubbi fondati sull'onorabilità del soggetto stesso. Oltre a possedere i requisiti di onorabilità e rispettare i criteri di correttezza previsti dalle vigenti disposizioni normative e regolamentari applicabili - non devono aver tenuto comportamenti che, pur non costituendo reati, non appaiono compatibili con l'incarico o possano comportare per la Banca e il Gruppo conseguenze gravemente pregiudizievoli sul piano reputazionale.

Il Decreto MEF contiene un elenco di situazioni al ricorrere delle quali il requisito di onorabilità è automaticamente escluso e un elenco di altre situazioni, meno gravi, la cui incidenza sull'idoneità dell'Esponente è valutata discrezionalmente dall'Organo di appartenenza bilanciando, caso per caso, l'interesse dell'Esponente all'acquisizione e alla conservazione dell'incarico, nonché l'interesse della Banca e del Gruppo a non subire contraccolpi di tipo reputazionale dalle vicende che riguardano il proprio Esponente.

1.1 Requisiti di onorabilità degli Esponenti

Non possono essere ricoperti incarichi da coloro che siano privi dei requisiti di onorabilità previsti dalla normativa applicabile. In particolare, ai sensi dell'art. 3 del Decreto MEF, è in possesso dei requisiti di onorabilità il soggetto che:

- (a) non si trova in stato di interdizione legale, ovvero in un'altra delle situazioni previste dall'articolo 2382 cod. civ;
- (b) fatti salvi gli effetti della riabilitazione e della revoca della sentenza per abolizione del reato ai sensi dell'articolo 673, comma 1, cod. proc. pen., non è stato condannato con sentenza definitiva:
 - 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 previsti dagli articoli 270-bis, 270-ter, 270-quater, 270-quater.1, 270-quinquies, 270-quinquies.1, 270-quinquies.2, 270-sexies, 416, 416-bis, 416-ter, 418, 640 cod. pen.;
 - 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) fatti salvi gli effetti della riabilitazione e della revoca della sentenza per abolizione del reato ai sensi dell'articolo 673, comma 1, cod. proc. pen., non è stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del D. Lgs. del 6 settembre 2011, n. 159, e successive modificazioni ed integrazioni;
- (d) all'atto dell'assunzione dell'incarico, non si trova 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'articolo 144-ter, comma 3, TUB e dell'articolo 190-bis, commi 3 e 3-bis TUF, o in una delle situazioni di cui all'articolo 187-quater TUF;

- (e) fatti salvi gli effetti della riabilitazione e della revoca della sentenza per abolizione del reato ai sensi dell'articolo 673, comma 1, cod. proc. pen., non gli è stata applicata, con sentenza definitiva su richiesta delle parti, ovvero a seguito di giudizio abbreviato, alcuna delle pene previste:
1. dal comma 1, lettera b), numero 1 salvo il caso dell'estinzione del reato ai sensi dell'articolo 445, comma 2, cod. proc. pen.;
 2. dal comma 1, lettera b), numero 2 e numero 3, nella durata in essi specificata, salvo il caso dell'estinzione del reato ai sensi dell'articolo 445, comma 2, cod. proc. pen.

1.2 Criteri di correttezza e sospensione dell'incarico

In aggiunta ai requisiti di onorabilità, gli esponenti devono soddisfare elevati standard di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse, tali da non lasciare alcun dubbio sulla propria capacità di garantire la sana e prudente gestione. In particolare, ai sensi dell'art. 4 del Decreto MEF, 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-quater, 270-quater.1, 270-quinquies, 270-quinquies.1, 270-quinquies.2, 270-sexies, 416, 416-bis, 416-ter, 418, 640 cod. pen.;
- (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 D. Lgs. 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-quaterdecies, comma 3, lettera d-bis), TUB e degli articoli 7, comma 2-bis, e 12, comma 5-ter, 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. dell'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 TUB, cancellazione ai sensi dell'articolo 112-bis, comma 4, lettera b) TUB o a procedure equiparate;
- (h) provvedimenti di 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) non ha ricevuto una 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;
- (j) non è oggetto di indagini e procedimenti penali in corso relativi ai reati di cui alle lettere a) e b);
- (k) non sono riportate informazioni negative sull'esponente nella Centrale dei Rischi istituita ai sensi dell'articolo 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'articolo 125, comma 3, TUB.

Come sarà meglio specificato nella Sezione 2, al paragrafo 4.3, comporta invece, la sospensione immediata dalla carica il verificarsi:

- i) di una o più delle circostanze di cui alle lettere a) e b), quando si tratta di condanna a pena detentiva;
- ii) dell'applicazione di misura cautelare personale;
- iii) dell'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del Decreto Legislativo 6 settembre 2011, n. 159.

2. REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ E CRITERI DI COMPETENZA

Gli Esponenti soddisfano requisiti di professionalità e criteri di competenza.

I primi sono integrati dall'aver svolto anteriormente alla nomina una o più delle attività professionali indicate nell'art. 7 del Regolamento del MEF in relazione al ruolo dell'Esponente e agli incarichi affidatigli.

I secondi implicano una valutazione delle conoscenze possedute e delle competenze maturate da ciascun Esponente al fine di poter valutare, sul piano individuale, la concreta idoneità del medesimo allo svolgimento del ruolo e degli incarichi demandatigli e, sul piano collettivo, l'idoneità dell'Organo a svolgere complessivamente le proprie funzioni conformemente al principio della sana e prudente gestione.

2.1 Requisiti di professionalità

Gli Esponenti devono essere in possesso dei requisiti di professionalità stabiliti per ciascuno di essi dalla normativa vigente applicabile, da valutarsi in funzione del ruolo ricoperto.

Gli Statuti delle banche del Gruppo possono prevedere, tenuto conto della natura dell'intermediario, ulteriori requisiti di professionalità per gli amministratori¹.

2.1.1 Requisiti di professionalità degli Amministratori

Gli amministratori sono scelti fra persone che abbiano esercitato, per almeno tre anni, 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 Banca.

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

- c. 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;
- 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'Amministratore svolgeva tali funzioni abbia una dimensione e complessità comparabile con quella della banca presso la quale l'incarico deve essere ricoperto.

i) Amministratori con incarichi esecutivi (diversi dall'Amministratore Delegato)

Sono scelti fra coloro che abbiano esercitato per almeno tre anni negli ultimi venti, 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 o complessità maggiore o assimilabile (in termini di fatturato, natura e complessità dell'organizzazione o dell'attività svolta) a quella della Banca del Gruppo BPL presso la quale deve essere ricoperto l'incarico.

ii) Amministratori con incarichi non esecutivi

Sono scelti fra coloro che abbiano esercitato per almeno tre anni negli ultimi venti, anche alternativamente:

- le attività che integrano il requisito di professionalità degli Amministratori con incarichi esecutivi, sopra elencate alle lettere a) e b), o

¹ Ai sensi dell'art. 30, comma 5 dello Statuto di BPL almeno un terzo degli amministratori deve essere scelto fra soggetti, anche non soci, che siano espressione delle attività economiche prevalenti nel territorio in cui la Società opera; un ulteriore terzo deve essere scelto tra soggetti, anche non soci che esercitano attività professionale in campo economico, giuridico e/o gestionale, tra professionisti e tecnici e tra soggetti, anche non soci, che abbiano ricoperto incarichi dirigenziali nella Pubblica Amministrazione.

- attività professionale in materia attinente al settore creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attività delle Banche del Gruppo BPL²;
- attività di insegnamento universitario in qualità di docenti di prima o di seconda fascia (professori ordinari e associati) in materie giuridiche o economiche o in altre materie comunque funzionali all'attività del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo³;
- funzioni direttive, dirigenziali o di vertice, comunque denominate, aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo, svolte presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi una dimensione e una complessità comparabile a quelle della Banca del Gruppo BPL presso la quale deve essere ricoperto l'incarico.

iii) Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Presidente del CdA è un Esponente non esecutivo scelto fra coloro che hanno svolto per un periodo di almeno cinque anni negli ultimi venti, anche alternativamente, le medesime attività sopra indicate al fine di soddisfare il requisito di professionalità degli Amministratori con incarichi non esecutivi di cui al punto *ii*) che precede.

iv) Amministratore Delegato e Direttore Generale

Sono scelti fra 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 negli ultimi venti 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 del Gruppo presso la quale deve essere ricoperto l'incarico⁴.

v) Esponente responsabile per l'Antiriciclaggio

Ai sensi delle Disposizioni della Banca d'Italia in materia di organizzazione, procedure e controlli interni per finalità antiriciclaggio del 26 marzo 2019 come modificate dal Provvedimento del 1° agosto 2023, è stata introdotta, tra l'altro, la figura dell'Esponente Responsabile Antiriciclaggio (di seguito anche l' "ERA").

L'ERA oltre ai requisiti richiesti per gli amministratori con incarichi esecutivi di cui al punto *i*) che precede dovrà essere in possesso dei requisiti di competenza specificamente indicati nel paragrafo 2.2.

2.1.2 Requisiti di professionalità dei Sindaci

Nell'art. 9 del Regolamento del MEF sono distintamente indicati i Requisiti di professionalità per i Sindaci effettivi e supplenti e per il Presidente del Collegio Sindacale.

Sindaci effettivi e supplenti

Almeno uno dei Sindaci effettivi (o almeno due nel caso in cui il Collegio Sindacale fosse composto da più di tre membri) 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.

Gli altri Sindaci effettivi e supplenti sono scelti fra coloro che hanno esercitato per almeno tre anni negli ultimi venti, anche alternativamente, l'attività di revisione dei conti o una delle attività che ai sensi del precedente

² Fra le attività funzionali possono rilevare, ad esempio, quelle nel settore "fintech" o in materia di sostenibilità ambientale e sociale. L'attività professionale deve connotarsi in ogni caso 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.

³ Possono rilevare, a titolo esemplificativo, gli insegnamenti nel settore "fintech" o in materia di sostenibilità ambientale e sociale.

⁴ L'art. 7, comma 4, ult. cpv., del Regolamento del MEF, estende i requisiti di professionalità previsti per l'Amministratore Delegato e per il Direttore Generale anche a coloro che ricoprono incarichi comportanti l'esercizio di funzioni equivalenti.

paragrafo 2.1.1 punto ii) integrano il requisito di professionalità degli Amministratori con incarichi non esecutivi. Per i Sindaci non iscritti nel registro dei revisori legali l'esperienza deve essere maturata nel corso dei venti anni precedenti all'assunzione dell'incarico.

Non sono cumulabili le esperienze maturate in più funzioni nel medesimo arco temporale.

Presidente del Collegio Sindacale

È scelto fra coloro che hanno maturato, per un periodo di almeno cinque anni (negli ultimi venti ove non sia iscritto nel registro dei revisori legali), le medesime esperienze sopra indicate per soddisfare il requisito di professionalità dei Sindaci effettivi e supplenti.

2.2 Criteri di competenza

In aggiunta ai requisiti di professionalità, tutti gli Esponenti devono possedere un livello base di conoscenze tecniche che li renda idonei ad assumere l'incarico loro assegnato, nonché un'adeguata diversificazione delle competenze, tenuto conto dei compiti inerenti al ruolo ricoperto, delle caratteristiche dimensionali ed operative della Banca e del Gruppo, degli obiettivi strategici, delle dimensioni e del contesto territoriale di riferimento.

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

- a. mercati finanziari;
- b. regolamentazione nel settore bancario e finanziario
- c. indirizzi e programmazione strategica;
- d. assetti organizzativi e di governo societari;
- e. gestione dei rischi (individuazione, valutazione monitoraggio controllo e mitigazione delle principali tipologie di rischio di una banca, incluse le responsabilità dell'Amministratore in tali processi);
- f. sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
- g. antiriciclaggio e finanziamento del terrorismo;
- h. attività e prodotti bancari e finanziari;
- i. informativa contabile e finanziaria;
- j. tecnologia informatica, *cybersecurity*, Fintech, IA;
- k. ESG (*Environmental, Social e Governance*);
- l. organizzazione/risorse umane.

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

- (i) i compiti inerenti al ruolo ricoperto dall'Esponente e alle eventuali deleghe o attribuzioni specifiche, ivi inclusa la partecipazione a comitati o l'attribuzione dell'incarico di Esponente responsabile per l'antiriciclaggio;
- (ii) 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.

Gli Organi competenti promuovono piani di formazione sia di carattere generale che individuale, con finalità di aggiornamento degli amministratori in carica, di inserimento degli esponenti di nuova nomina, di successione negli incarichi, nonché iniziative volte a verificare l'efficacia e l'utilità dell'attività di formazione.

Inoltre, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, oltre a possedere le caratteristiche richieste agli Amministratori, debba avere le specifiche competenze necessarie per adempiere ai compiti che gli sono attribuiti, fra cui anche un'esperienza maturata nel coordinamento, indirizzo o gestione di risorse umane tale da assicurare un efficace svolgimento delle sue funzioni di coordinamento e indirizzo dei lavori del Consiglio di Amministrazione, di promozione del suo adeguato funzionamento, anche in termini di circolazione delle informazioni, efficacia del confronto e stimolo alla dialettica interna, nonché di adeguata composizione complessiva dell'Organo.

L'Esponente Responsabile Antiriciclaggio deve possedere adeguate e specifiche conoscenze, competenze ed esperienze concernenti i rischi di riciclaggio, le politiche, i controlli e le procedure antiriciclaggio, nonché con riferimento al modello di *business* della Banca e ai settori in cui opera per un periodo non inferiore a quello definito all'interno della Policy sul contrasto al riciclaggio ed al finanziamento al terrorismo di Gruppo.

In particolare, il CdA dovrà verificare che l'Esponente Responsabile per l'Antiriciclaggio sia idoneo all'assolvimento degli obblighi previsti dal ruolo, sulla base della propria formazione, nonché dell'esperienza professionale, maturata sia nell'ambito della propria attività professionale, sia con ruoli ricoperti all'interno della Società, sulla base dei criteri definiti nella Policy Antiriciclaggio di Gruppo e nel presente documento.

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 sull'inidoneità dell'esponente a ricoprire l'incarico. In caso di specifiche e limitate carenze, l'organo competente può adottare misure necessarie a colmarle.

Con riferimento alla verifica dei requisiti di competenza, l'Allegato al Decreto MEF stabilisce che la relativa valutazione può essere omessa laddove gli Esponenti abbiano maturato l'esperienza di seguito dettagliata, a seconda dello specifico incarico ricoperto:

Amministratori esecutivi che hanno svolto le attività di cui all'art. 7, co. 1, lett. a), del Decreto MEF	5 anni (maturati negli ultimi 8 anni)
Amministratori non esecutivi in possesso dei requisiti ex art. 7, co. 1, del Decreto MEF	3 anni (maturati negli ultimi 6 anni)
Altri amministratori non esecutivi	5 anni (maturati negli ultimi 8 anni)
Presidente del Consiglio di Amministrazione	10 anni (maturati negli ultimi 13 anni)
Amministratore Delegato e Direttore Generale che hanno svolto le attività di cui all'art. 7, co. 1, lett. a), del Decreto MEF	10 anni (maturati negli ultimi 13 anni)
Presidente del Collegio Sindacale	10 anni (maturati negli ultimi 13 anni)
Sindaco Effettivo	5 anni (maturati negli ultimi 8 anni)
Sindaco iscritto 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

3. CRITERI DI INDIPENDENZA FORMALE E DI GIUDIZIO

Le vigenti disposizioni richiedono che gli esponenti siano in possesso, tra l'altro, di distinti attributi di indipendenza (formale e di giudizio).

Nei paragrafi successivi sono individuate tutte le fattispecie rilevanti ai sensi del DM per la valutazione dell'indipendenza formale e/o di giudizio.

3.1 Requisiti di indipendenza di alcuni amministratori

Sono considerati indipendenti gli Amministratori in possesso dei requisiti di cui (i) all'art. 13 del Decreto MEF; (ii) all'art. 30, comma 7, dello Statuto Sociale; e (iii) al paragrafo 6 del "Regolamento del processo di gestione delle operazioni con Parti Correlate e con Soggetti Collegati".

Fermo restando quanto previsto dall'art. 13 del Decreto MEF, e fatte salve eventuali disposizioni più rigorose di carattere normativo e/o regolamentare, ai sensi dello Statuto delle banche del Gruppo, sono considerati non indipendenti gli Amministratori che:

- a. abbiano avuto con la Banca nell'esercizio precedente, direttamente o indirettamente, relazioni commerciali, finanziarie o professionali significative;
- b. rivestano la carica di Amministratore esecutivo in un'altra società controllata dalla Banca;
- c. siano soci o amministratori o abbiano relazioni significative di affari con il soggetto incaricato della revisione legale dei conti della Banca;
- d. siano stretti familiari, così come definiti dall'art. 2399 cod. civ., di una persona che si trovi in una delle situazioni di cui ai punti precedenti.

In conformità a quanto previsto dagli Orientamenti in relazione all'art. 13, comma 1, lett. h), del Decreto MEF, sono stati elaborati a livello di Gruppo specifici criteri – di natura qualitativa e quantitativa – tesi a individuare le relazioni potenzialmente ostative alla sussistenza dell'indipendenza formale o dell'indipendenza di giudizio degli Amministratori (o dei candidati a tale carica).

Sotto il profilo qualitativo, sono considerate potenzialmente ostative le relazioni – di lavoro, di natura finanziaria, patrimoniale o professionale – intrattenute dall'Amministratore, che:

- comportino un coinvolgimento dell'esponente in decisioni aziendali (es. concessione di credito, stipula di contratti di fornitura, *partnership* strategiche) nelle quali egli/ella o soggetti a lui/lei collegati abbiano un interesse economico rilevante;
- prevedano rapporti contrattuali pluriennali con condizioni tali da rendere economicamente o strategicamente difficile il recesso;
- comportino in capo all'Amministratore cariche o ruoli di rilievo in enti/aziende clienti, fornitrici o concorrenti della Banca, con possibilità di influenzarne le decisioni.

Sotto il profilo quantitativo, e con particolare riferimento agli affidamenti concessi dalla Banca all'Amministratore o ad imprese a esso riferibili, sono stati individuate soglie di materialità, calibrate sulle specifiche caratteristiche strutturali ed operative della Banca, al di sotto delle quali si può ragionevolmente escludere che i rapporti di indebitamento possano compromettere l'autonomia valutativa dell'Amministratore.

Il superamento di tali soglie determina, invece, la presunzione di potenziale pregiudizio alla piena indipendenza formale e di giudizio.

In tale contesto, la Banca ha individuato le seguenti soglie di riferimento, considerate coerenti con una corretta politica di valutazione dei conflitti di interesse e con le proprie caratteristiche, distinguendo le seguenti

fattispecie: (a) esposizioni direttamente in capo all'Amministratore o a soggetti allo stesso connessi; (b) esposizioni indirette; (c) rapporti commerciali, professionali o di lavoro; (d) rapporti patrimoniali.

a. Esposizioni dirette, calcolate su base individuale (esposizioni nei confronti dell'esponente, di stretti familiari dello stesso o di società direttamente controllate dall'esponente o da suoi stretti familiari):

- soglia di materialità: euro 200.000;
- soglia di tolleranza delle esposizioni diverse dai mutui ipotecari: il maggiore tra euro 500.000 e l'esposizione media del segmento di clientela cui appartiene il soggetto di riferimento, maggiorato del 10%;
- soglia di tolleranza dei mutui ipotecari: il maggiore tra euro 1.000.000 e l'esposizione media del segmento di clientela cui appartiene il soggetto di riferimento, maggiorato del 10%;

b. Esposizioni indirette, calcolate su base aggregata (esposizioni nei confronti di società indirettamente controllate da uno dei soggetti di cui alla lett. a) che precede):

- soglia di materialità: euro 1.000.000;
- soglia di tolleranza delle esposizioni superiori a euro 1.000.000: considerate di norma non idonee a inficiare l'indipendenza di giudizio se inferiori al 30% dell'accordato/utilizzato a sistema dell'impresa/gruppo e considerando da un lato il complesso degli affidamenti in essere con il Gruppo e dall'altro l'esposizione complessiva (a titolo di accordato/utilizzato) nei confronti del sistema bancario. In caso di superamento della soglia, l'Amministratore interessato è tenuto a presentare un piano di differenziazione dei finanziamenti concessi alle sue imprese, da realizzarsi nell'arco di un semestre, con l'obiettivo di ridurre l'esposizione (in termini sia di utilizzato che di accordato) presso la Banca, ovvero il Gruppo Bancario, entro la predetta soglia del 30%.

c. Rapporti commerciali, professionali o di lavoro:

- soglia di materialità: considerati non problematici i rapporti che generano meno del 20% del reddito annuo dell'Amministratore o dell'impresa/del gruppo allo stesso riferibile;

d. Rapporti patrimoniali:

- soglia di materialità: considerati di norma non problematici gli investimenti di valore inferiore o pari al 20% del patrimonio dell'Amministratore o dell'impresa/del gruppo allo stesso riferibile.

Resta inteso che il superamento di tali soglie determina esclusivamente una presunzione di pregiudizio ai requisiti di indipendenza formale e di giudizio; pertanto, nonostante l'eventuale superamento delle soglie, il Consiglio di Amministrazione potrà ritenere comunque sussistenti i menzionati requisiti – tenuto conto della posizione ricoperta dall'esponente e della sua eventuale compartecipazione a processi decisionali potenzialmente incisi da posizioni di conflitto – fornendo adeguata e specifica motivazione sul punto.

L'Organo competente, in caso di superamento delle soglie che comporti il venir meno dei necessari requisiti di indipendenza formale e di giudizio e/o in presenza di rapporti anomali, identificare le azioni di rimedio che l'organo stesso o l'esponente interessato devono porre in essere allo scopo di ripristinare i richiamati requisiti, definendo anche l'orizzonte temporale entro il quale le medesime azioni di rimedio devono essere realizzate.

3.2 Requisiti di indipendenza dei Sindaci

Ai sensi dell'art. 14 del Regolamento del MEF l'incarico di Sindaco effettivo o supplente non può essere assunto da chi, alternativamente:

- a) si trovi in una delle condizioni previste nell'art. 13, comma 1, lettere b), g) e h) del Regolamento del MEF⁵;
- b) sia 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 in una delle situazioni indicate nella precedente lettera a) o nella successiva lettera c);
- c) ricopra o abbia ricoperto negli ultimi cinque anni incarichi di componente del consiglio di amministrazione o di gestione nonché di direzione presso un socio rilevante della Banca o presso la Banca stessa o presso società da questa controllate.

Il requisito di indipendenza non si considera assolto neppure nel caso in cui le predette situazioni dovessero presentarsi rispetto ad un ente non societario nel quale l'interessato svolga funzioni equivalenti a quelle sopra indicate.

3.3 Indipendenza di giudizio

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 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 a prescindere dal fatto che 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).

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.

L'organo competente valuta, nel contesto delle verifiche sul possesso dei requisiti e criteri di idoneità, le circostanze e i fatti rilevanti ai sensi del DM e le informazioni riguardanti la sussistenza a proprio carico di eventuali situazioni fra quelle previste al paragrafo 6 del "*Regolamento del processo di gestione delle operazioni con Parti Correlate e con Soggetti Collegati*", nonché la condotta tenuta in concreto dagli esponenti durante la loro permanenza in carica, focalizzandosi in particolare su eventuali circostanze nelle quali l'esponente abbia dato prova di non avere contribuito attivamente allo svolgimento dei compiti in seno agli organi di cui è componente, ovvero di non avere adottato giudizi ragionevoli, oggettivi e indipendenti nell'esercizio delle proprie funzioni e responsabilità.

⁵ In particolare: 1) sia un socio rilevante della Banca; 2) sia un esponente con incarichi esecutivi in una società in cui un Esponente con incarichi esecutivi della Banca ricopra l'incarico di consigliere di amministrazione o di gestione; 3) intrattenga, direttamente o indirettamente, o abbia intrattenuto nei due anni precedenti l'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 socio rilevante della Banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, tali da comprometterne l'indipendenza.

4. DISPONIBILITÀ DI TEMPO (C.D TIME COMMITMENT) E LIMITI AL CUMULO DEGLI INCARICHI

4.1 Time commitment

L'art. 26 TUB e il Decreto MEF richiedono agli Esponenti di dedicare tempo adeguato allo svolgimento dell'incarico.

La Banca deve mettere a conoscenza gli Esponenti del tempo che essa ha stimato come necessario per l'efficace svolgimento dell'incarico. Al riguardo, considerato il numero medio di giorni lavorativi presenti in un anno, pari a 260 giorni FTE (*Full Time Equivalent*) annui, sono state stimate le seguenti soglie minime di tempo necessario a soddisfare il requisito del *time commitment*, in base al principio di proporzionalità:

- a. 70 giorni all'anno per il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- b. *Full time* per l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale;
- c. 60 giorni all'anno per gli Amministratori esecutivi;
- d. 40 giorni all'anno per gli Amministratori non esecutivi;
- e. 50 giorni all'anno per gli Amministratori indipendenti;
- f. 12 giorni all'anno aggiuntivi per ogni Comitato per il Presidente di un comitato endo-consiliare;
- g. 8 giorni all'anno aggiuntivi per ogni Comitato per i Componenti dei comitati endo-consiliari;
- h. 60 giorni all'anno per il Presidente del Collegio Sindacale;
- i. 50 giorni all'anno per i Sindaci effettivi.

In coerenza con quanto previsto dagli Orientamenti FAP, la Banca ha stimato un *buffer* aggiuntivo, funzionale alla gestione di eventuali picchi di attività, equivalente al 10 % dei giorni all'anno previsti per ciascuno degli Esponenti sopra indicati.

Gli Organi competenti assicurano lo sviluppo e l'aggiornamento nel continuo di stime in ordine al tempo reputato necessario all'espletamento dell'incarico da parte di ciascun esponente tenendo in opportuna considerazione:

- il tempo assorbito dalla partecipazione alle sedute dell'Organo medesimo e gli eventuali comitati endo-consiliari o manageriali, avendo riguardo anche ai dati storici in ordine alla frequenza e alla durata di tali riunioni; lo studio dell'informativa pre-consiliare; le interlocuzioni informali con le strutture aziendali e le funzioni di controllo; gli altri impegni di norma connessi all'esercizio delle funzioni;
- il ruolo rivestito da ciascun esponente, al fine di pervenire a stime che differenzino l'assorbimento temporale in funzione, quanto meno, della natura esecutiva o non esecutiva dell'incarico e dell'eventuale ruolo di presidenza dell'Organo o di comitati endo-consiliari o manageriali;
- le dimensioni, la complessità e la situazione tecnica della Banca.

4.2 Limiti al cumulo degli incarichi

Ai sensi dei Regolamenti Assembleari delle banche del Gruppo:

- un Amministratore esecutivo, oltre alla carica ricoperta nella Società, non può ricoprire più di tre incarichi di amministratore o sindaco in altre società;
- un Amministratore non esecutivo, oltre alla carica ricoperta nella Società, non può ricoprire più di cinque incarichi di amministratore o sindaco in altre società.

Ai fini del cumulo degli incarichi, oltre alle società finanziarie, bancarie e assicurative, sono considerate le società di rilevanti dimensioni, intendendosi per tali quelle aventi un patrimonio netto superiore a € 20 milioni, in base all'ultimo bilancio approvato.

Gli incarichi ricoperti in più società appartenenti allo stesso gruppo sono considerati quale unico incarico.

È fatta comunque salva la facoltà per il Consiglio di Amministrazione di effettuare una diversa valutazione, tenendo conto delle circostanze specifiche e dando atto di questo, con adeguata motivazione, nella relazione al bilancio di esercizio.

Nel caso di superamento dei limiti indicati, gli Amministratori informano tempestivamente l'Organo competente, il quale valuta la situazione alla luce dell'interesse della Società e invita l'Esponente ad assumere le decisioni necessarie al fine di assicurare il rispetto dei limiti di cui sopra. In ogni caso, prima di assumere un incarico di amministratore o di sindaco in altra società non partecipata o controllata, anche indirettamente, dalla Società, l'Amministratore esecutivo informa il Consiglio di Amministrazione.

Gli Esponenti, in concomitanza con l'avvio del processo di autovalutazione annuale degli Organi, e comunque in caso di variazioni sopravvenute, comunicheranno annualmente alla Funzione Affari Societari in occasione della seduta del Consiglio di Amministrazione di approvazione del progetto di bilancio, le cariche ricoperte e le eventuali modificazioni intervenute rispetto alla precedente comunicazione o comunque alle risultanze in possesso della Banca.

5. INCOMPATIBILITÀ, INELEGGIBILITÀ E DIVIETO DI INTERLOCKING

Ai sensi dello Statuto costituiscono causa di ineleggibilità o di decadenza dalla carica di amministratore l'essere componente di organi amministrativi o di controllo di altre banche o di altre aziende che svolgono attività in concorrenza con quella della Società o l'essere legato alle stesse da un rapporto continuativo di prestazione d'opera, salvo si tratti di Società partecipate.

Salva diversa e motivata delibera del Consiglio di Amministrazione, costituisce causa di ineleggibilità o di decadenza dalla carica di amministratore - fatta eccezione per l'Amministratore delegato, se nominato - l'essere legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato o da un rapporto continuativo di prestazione d'opera ad esso equiparato. Comunque, non possono essere nominati amministratori più di due persone legate alla banca da tali rapporti.

Ai sensi di Statuto costituisce causa di ineleggibilità o di decadenza dalla carica di componente il Collegio Sindacale l'essere membro di organi amministrativi o di controllo di altre banche o aziende che svolgano attività in concorrenza con quella della Società, salvo si tratti di organismi di Categoria. I componenti del Collegio Sindacale non possono comunque assumere cariche diverse da quelle di controllo presso altre società appartenenti al Gruppo nonché nelle società partecipate di rilievo strategico (anche se non appartenenti al Gruppo).

Non possono altresì candidarsi alla carica di sindaco i soggetti che nell'ultimo triennio abbiano ricoperto incarichi politici, compresi quelli di amministratore e sindaco di società partecipate interamente o maggioritariamente da enti pubblici; il contemporaneo svolgimento di incarichi politici e dell'incarico di sindaco è causa di decadenza dalla carica di sindaco.

I sindaci non possono, inoltre, assumere incarichi di amministrazione e controllo presso società ed enti in numero superiore a quello stabilito dalla normativa, anche regolamentare.

In conformità all'art. 36 del d.l. 201/2011 (c.d. "divieto di *interlocking*") convertito con modificazioni dalla Legge n. 214/2011, recante disposizioni in merito alle "*partecipazioni personali incrociate nei mercati del credito e*

finanziari" e al prescritto divieto per "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", per la nomina degli esponenti deve essere preventivamente verificata l'insussistenza di cause di incompatibilità prescritte dalla citata norma.

Nell'applicazione delle disposizioni sopra richiamate non si terrà conto degli incarichi assunti all'interno del Gruppo Bancario Banca Popolare del Lazio.

6. CRITERI DI ADEGUATA COMPOSIZIONE COLLETTIVA DELL'ORGANO

Ai sensi dell'art. 12 del Decreto MEF, nonché della Circolare della Banca d'Italia n. 285, Parte I, Titolo IV, Cap. 1, Sez. IV, par. 2.1, ciascun Organo identifica preventivamente l'idoneità complessiva della propria composizione a realizzare i suddetti obiettivi e verifica successivamente la rispondenza fra questa e quella effettiva risultante dal processo di nomina, adottando in caso contrario gli opportuni rimedi, conformemente anche a quanto previsto nei successivi paragrafi. Ove tali misure non risultino idonee a ripristinare un'adeguata composizione collettiva dell'Organo, quest'ultimo formula all'Assemblea (o ad altro organo cui competono le nomine degli esponenti) raccomandazioni per superare le carenze identificate.

Ciascun Organo conduce la valutazione dell'adeguata composizione collettiva tenuto conto delle nuove nomine e dei risultati dell'identificazione preventiva della composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale, che tiene conto degli esiti del processo di autovalutazione annuale.

In particolare, in aggiunta ai requisiti di professionalità e ai criteri competenza dei singoli esponenti previsti dagli articoli da 7 a 10 del DM, la composizione complessiva dell'Organo 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, evitando il rischio di fenomeni di *group thinking* e promuovendo l'adozione di decisioni più partecipate, consapevoli e ponderate;
- supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione delle attività e l'apprezzamento dei rischi connessi al perseguimento delle strategie aziendali;
- rafforzare il monitoraggio sull' *management*;
- tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Società e del Gruppo Bancario.

È presa in considerazione, a questi fini, la presenza negli Organi di amministrazione e controllo di esponenti:

- diversificati in termini di età, genere, durata di permanenza nell'incarico;
- le cui competenze, collettivamente considerate, siano idonee a realizzare i predetti obiettivi di *diversity*;
- adeguati, nel numero, ad assicurare funzionalità e non pletoricità dell'organo.

SEZIONE II - PROCEDURA PER LA VALUTAZIONE DELL'IDONEITÀ DEGLI ESPONENTI E DELL'ADEGUATEZZA DELLA COMPOSIZIONE COLLETTIVA DEGLI ORGANI

1. EVENTI CHE RICHIEDONO LA VALUTAZIONE DELL'IDONEITÀ

Gli Organi competenti valutano l' idoneità degli Esponenti, in occasione delle nomine e al verificarsi di eventuali eventi sopravvenuti che, anche in relazione alle caratteristiche operative della Banca, incidono sulla situazione dell'Esponente medesimo.

Il processo di valutazione viene condotto, entro i termini prescritti dalla vigente normativa applicabile:

- successivamente alla nomina dell'Esponente da parte dell'Assemblea;
- prima della nomina dell'Esponente nel caso in cui essa non spetti all'Assemblea;
- in caso di eventi sopravvenuti (considerando come tali tutte le circostanze rilevanti per la valutazione dell' idoneità dell'Esponente) che, anche in relazione alle caratteristiche operative della Banca, possano incidere sulla situazione dell'Esponente o sul ruolo ricoperto sul ruolo da questi ricoperto nell'ambito dell'organizzazione aziendale o sulla composizione collettiva;
- in occasione di eventuali processi autorizzativi per l'esercizio dell'attività bancaria e/o di acquisto di partecipazioni qualificate.

Ai sensi dell'art. 23, comma 3, primo periodo, del Decreto MEF, non è necessaria una nuova valutazione dell' idoneità degli Esponenti in occasione dei rinnovi successivi alla prima nomina.

Conformemente a quanto previsto dalle Disposizioni Procedurali della Banca d'Italia, la verifica dei Requisiti di idoneità degli Esponenti è effettuata *ex post* nel caso in cui la nomina sia deliberata dall'Assemblea ed *ex ante* negli altri casi, secondo le procedure rispettivamente descritte, rispettivamente, nei successivi paragrafi 1.1 e 1.2 della presente Sezione.

1.1 Verifica ex post in caso di nomina assembleare

Ai sensi dell'art. 26 del Testo Unico Bancario, l'Organo competente verifica la sussistenza dei Requisiti di idoneità dei nuovi Esponenti entro trenta giorni dalla data della deliberazione assembleare di nomina degli stessi.

In questa prospettiva ciascun Organo uscente, sulla base dell'esperienza di governo della Banca maturata nel corso del mandato e tenuto conto degli esiti del processo di autovalutazione, mette a disposizione dei soci il documento sulla composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale. In particolare, il documento è reso disponibile ai soci affinché la scelta dei candidati e la nomina di questi alla carica di membro dell'Organo possa tenere conto dei profili e delle caratteristiche ivi rappresentati⁶.

Deliberata la nomina degli Esponenti da parte dell'Assemblea, la Servizio Affari Societari delle attività di natura societaria della Banca cura l'immediato invio del Questionario agli Esponenti.

Gli Esponenti compilano il Questionario con la massima sollecitudine e, sottoscrivendolo, confermano la veridicità, la completezza, l'accuratezza e l'attualità delle dichiarazioni e delle informazioni ivi contenute, anche ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, e successive modifiche e integrazioni, in materia di dichiarazioni sostitutive di certificazioni e di atto di notorietà.

⁶ Ai sensi del menzionato Provvedimento della Banca d'Italia del 5 maggio 2021, Sezione II, paragrafo 1.10, il soggetto che intende presentare candidati per le nomine assembleari nella Capogruppo può trasmettere anche alla Banca d'Italia, in tempo utile prima della presentazione stessa, le informazioni disponibili e, ove possibile, le proprie valutazioni riguardanti l' idoneità dei candidati a ricoprire ruoli di specifica rilevanza quali quello di Presidente del Consiglio di Amministrazione, di Amministratore Delegato o Direttore Generale o di Presidente del Collegio Sindacale.

Qualora gli Amministratori siano coinvolti in una delle fattispecie di reato o in una delle ulteriori situazioni rilevanti ai sensi degli artt. 3, 4 e 6 del Decreto MEF, il CdA ne deve dare riservata informativa alla Banca d'Italia.

Entro il suindicato termine di trenta giorni l'Organo si riunisce per verificare partitamente per ciascun Esponente il possesso dei Requisiti di idoneità e delibera al riguardo con l'astensione dell'Esponente di volta in volta interessato prendendo in considerazione le dichiarazioni e le informazioni dallo stesso fornite tramite il Questionario ed ogni altra documentazione, informazione o evidenza fornita dall'Esponente⁷.

Al contempo, l'Organo valuta la propria composizione collettiva alla luce dei profili degli Esponenti e tenendo conto dei risultati dell'identificazione preventiva della composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale ai sensi del paragrafo 6 della precedente Sezione I.

In caso di eventuale riscontro del difetto dei Requisiti di idoneità in capo ad un singolo Esponente, l'Organo cui lo stesso appartiene, ove possibile, individua le misure idonee a colmare le eventuali carenze riscontrate, anche attraverso la sottoscrizione di specifici impegni da parte dell'Esponente medesimo, e altrimenti ne dichiara la decadenza entro il suddetto termine di trenta giorni, avviando il procedimento per la sua sostituzione.

Qualora, poi, emergano carenze rispetto alla composizione quali-quantitativa ottimale, l'Organo individua e adotta le misure necessarie a colmarle, ad esempio attraverso idonei piani di formazione o attraverso una rimodulazione degli incarichi fra gli Esponenti. In mancanza di rimedi adeguati, l'Organo formula raccomandazioni all'Assemblea per superare le carenze identificate.

1.2 Verifica dell'idoneità degli esponenti la cui nomina non spetta all'Assemblea

In caso di nomina del Direttore Generale rimessa alla competenza del Consiglio di Amministrazione e in caso di nomina degli Amministratori per cooptazione ai sensi dell'art. 2386 del Codice Civile, la verifica della sussistenza dei Requisiti di idoneità è effettuata anteriormente alla nomina stessa.

Il Servizio Affari Societari delle attività di natura societaria della singola Banca del Gruppo cura la trasmissione del Questionario all'Amministratore da cooptare, il quale si impegna a restituirlo con la massima sollecitudine debitamente compilato e firmato.

Il Consiglio di Amministrazione delibera quindi in merito al possesso dei Requisiti di idoneità in capo a tale Amministratore e, in caso di esito positivo della verifica, trasmette senza indugio alla Banca d'Italia il verbale della relativa deliberazione contenente il puntuale e analitico riscontro delle valutazioni effettuate e delle motivazioni a sostegno della sussistenza dei suddetti Requisiti, con particolare riferimento al percorso di analisi e alle considerazioni svolte in merito alle situazioni e ai fatti che devono essere presi in considerazione ai fini del rispetto dei criteri di correttezza, di competenza, di autonomia di giudizio, di disponibilità di tempo e, ove del caso, di indipendenza soggettiva dell'Esponente, nonché dei criteri di adeguata composizione collettiva dell'Organo.

Il Consiglio di Amministrazione può quindi deliberare la nomina dell'Amministratore soltanto dopo avere ricevuto dalla Banca d'Italia la comunicazione dell'esito positivo della valutazione dei Requisiti di idoneità o, anche in assenza di tale comunicazione, dopo il decorso del termine di novanta giorni dalla data di ricevimento del suddetto verbale da parte della Banca d'Italia, non suscettibile di interruzione o di sospensione. Entro tale

⁷ Rimane inteso che, ai sensi del citato Provvedimento della Banca d'Italia del 5 maggio 2021, Sezione II, paragrafo 1.3, è rimessa alla responsabilità dell'Organo la valutazione della completezza, dell'accuratezza e dell'attendibilità delle dichiarazioni, delle informazioni e dei documenti forniti dall'Esponente al fine di comprovare l'idoneità allo svolgimento dell'incarico.

termine la Banca d'Italia può comunicare alla Banca la sussistenza di motivi ostativi alla nomina o richiedere alla stessa di individuare e adottare misure sufficienti a colmare eventuali carenze.

Effettuata quindi la nomina, il verbale della relativa deliberazione deve essere trasmesso nei successivi cinque giorni alla Banca d'Italia, la quale dispone ancora di un termine di trenta giorni dal ricevimento dello stesso per avviare d'ufficio il procedimento di decadenza se la nomina sia avvenuta nonostante i motivi ostativi rappresentati dalla Banca d'Italia o se le misure individuate o adottate dall'Organo competente non siano ritenute sufficienti a colmare le carenze eventualmente riscontrate.

Il Comitato Nomine e Remunerazioni (o degli Amministratori indipendenti, ove non sia stato costituito il predetto Comitato) è chiamato ad esprimere il proprio parere sull'idoneità dei candidati che, in base all'analisi svolta in via preventiva, il Consiglio abbia identificato per ricoprire le cariche.

In casi eccezionali di urgenza, analiticamente valutati e motivati dal Consiglio di Amministrazione e dal Comitato Nomine e Remunerazioni o degli Amministratori indipendenti, ove non sia stato costituito il predetto Comitato), la nomina può essere effettuata prima che l'Organo competente abbia valutato l'idoneità dell'Esponente⁸. Si applica in questo caso la procedura di verifica *ex post* descritta nel paragrafo 1.1 della presente Sezione per le nomine di competenza dell'Assemblea.

2. FASE ISTRUTTORIA: DOCUMENTAZIONE DA PRODURRE E INFORMAZIONI INTEGRATIVE DA ACQUISIRE

La verifica del rispetto dei requisiti e dei criteri di idoneità presuppone la raccolta di un'ampia varietà di informazioni afferenti agli Esponenti. È onere di questi ultimi individuare la documentazione utile e produrla, ricorrendo, ove consentito, anche alle autocertificazioni. La raccolta di informazioni e documenti è effettuata in stretto raccordo con l'Organo competente per la valutazione, a sua volta chiamato ad accertare la completezza e l'adeguatezza delle informazioni prodotte - anche svolgendo autonomi controlli - e a richiedere eventuali integrazioni.

La puntuale acquisizione delle informazioni rilevanti rappresenta un requisito essenziale per la corretta conduzione dell'esercizio di verifica. Ai fini della gestione della procedura di verifica viene utilizzato il questionario diffuso dalla Banca d'Italia quale strumento di ausilio per la raccolta, con modalità standardizzate, delle informazioni richieste dal Decreto MEF.

Gli esponenti forniscono, tutte le informazioni necessarie per permettere all'organo competente di svolgere le verifiche e le valutazioni richieste dalla presente Policy, salvo quanto previsto dall'articolo 329 del codice di procedura penale ("*Obbligo del segreto*"). Essi trasmettono le informazioni in occasione della nomina e in presenza di eventi sopravvenuti che presentino le caratteristiche sopra indicate.

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

L'Organo competente effettua la valutazione sulla base delle informazioni fornite e di ogni altra informazione rilevante disponibile.

Rimane inteso che è rimessa alla responsabilità dell'Organo la valutazione della completezza, dell'accuratezza e dell'attendibilità delle dichiarazioni, delle informazioni e dei documenti forniti dall'Esponente al fine di comprovare l'idoneità allo svolgimento dell'incarico.

⁸ Costituisce un caso eccezionale di urgenza, ad esempio, quello in cui il Consiglio di Amministrazione debba approvare deliberazioni su operazioni non rinviabili per le quali siano richiesti *quorum* deliberativi rafforzati o qualificati, non conseguibili in assenza di uno o più dei propri membri.

I candidati alla nomina di Amministratore e Sindaco da parte dell'Assemblea ordinaria dei Soci sono tenuti a produrre in tempo utile ai fini del rispetto del termine per il deposito previsto dallo Statuto, tutta ogni ulteriore documentazione e dichiarazione richiesta dalla normativa, anche regolamentare, tempo per tempo vigente.

In particolare:

- *curriculum* recante esauriente informativa sulle caratteristiche personali e professionali dei candidati indicati nella lista;
- dichiarazione con la quale i singoli candidati accettano irrevocabilmente l'incarico (condizionata alla propria nomina) e attestano, sotto la propria responsabilità, l'inesistenza di cause di ineleggibilità e di incompatibilità alla candidatura, nonché la sussistenza dei requisiti e dei criteri di idoneità prescritti dalla normativa, anche regolamentare, pro tempore vigente.

Per la presentazione possono essere utilizzati il Questionario e appositi modelli di autocertificazione standardizzati ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000 per la verifica dei requisiti (di seguito anche i "Moduli"), autenticati da un notaio.

Successivamente alla nomina, o con congruo anticipo rispetto alla nomina medesima, quando questa deve avvenire per cooptazione, gli esponenti sono chiamati a produrre il "Questionario", nell'ultima versione diramata dalla Banca d'Italia per le banche *Less Significant*, compilato in tutte le sue parti secondo le istruzioni contenute nel questionario medesimo e firmato nello spazio apposito (con firma digitale se prodotto in elettronico).

Nell'ultima versione disponibile, il questionario è composto di cinque sezioni, di cui le prime quattro sono da compilare a cura dell'esponente.

Nel rispetto dei termini previsti dalla normativa, il Servizio Affari Societari invia agli esponenti via e-mail il Questionario e la modulistica contenente le dichiarazioni sostitutive in merito al possesso dei requisiti di idoneità.

Il Servizio Affari Societari provvede alla raccolta dei Questionari e delle dichiarazioni compilate dagli esponenti e debitamente sottoscritte e della seguente ulteriore documentazione:

- copia della carta di identità e del codice fiscale;
- certificato generale del casellario giudiziale recante data non anteriore a sei mesi;
- certificato dei carichi pendenti recante data non anteriore a sei mesi;
- *curriculum vitae* completo;
- per i Sindaci iscritti nel registro dei revisori legali, il relativo certificato di iscrizione;
- visura Centrale Rischi;
- visura camerale;
- dichiarazione contenente il consenso al trattamento dei dati personali (c.d. *Privacy Statement*).

Il Servizio Affari Societari istruisce il fascicolo per ciascun Esponente, curando la raccolta della documentazione ed effettuando una preliminare verifica di coerenza tra le informazioni contenute nei moduli, le dichiarazioni sostitutive e la documentazione a supporto, comunicando eventuali carenze al Presidente dell'Organo competente e all'Esponente interessato ai fini delle necessarie integrazioni documentali.

Le dichiarazioni compilate e tutta la documentazione a corredo sono quindi trasmessi a cura del Servizio Affari Societari al Presidente del l'Organo competente.

Informazioni aggiuntive ai fini della valutazione del criterio di correttezza

Per quanto riguarda il criterio di correttezza, gli esponenti sono chiamati a indicare la ricorrenza o meno di ciascuna delle circostanze rilevanti ai sensi dell'art. 4 del D.M. 169/2020. In presenza di una di tali circostanze,

l'esponente dovrà fornire gli elementi richiesti nelle apposite tabelle del Questionario, corredandoli con note esplicative idonee a favorire la valutazione dell'Organo competente. Al riguardo, si richiama quanto previsto dall'art. 5 del D.M. 169/2020 circa il fatto che il verificarsi di una o più delle situazioni indicate all'art. 4 non comporta automaticamente l'inidoneità dell'esponente, ma richiede una valutazione condotta avendo riguardo ai principi di sana e prudente gestione nonché alla salvaguardia della reputazione della banca e della fiducia del pubblico.

Nel rimandare al successivo paragrafo 3 della Sezione II, dedicato alla fase valutativa, per maggiori specifiche sui parametri da considerare, si evidenzia la necessità che l'Esponente fornisca riferimenti puntuali in ordine alle circostanze che lo coinvolgono.

Nello specifico:

- in presenza di procedimenti penali in corso, è importante descrivere la fase (indagini preliminari, rinvio a giudizio, sentenza di primo grado, appello, ecc.) e la datazione di detti procedimenti, la natura del capo d'accusa o delle imputazioni, le vicende da cui ha tratto origine il procedimento e l'epoca a cui le stesse vicende risalgono, la documentazione acquisita dagli organi inquirenti, il grado di cooperazione con questi ultimi, le argomentazioni addotte a difesa della propria posizione, allegando opportunamente pareri e/o memorie elaborati dal legale incaricato, da cui possa evincersi, tra l'altro, il livello di coinvolgimento specifico dell'esponente nei fatti contestati; nel caso di sentenze definitive, rilevano anche eventuali condotte riparatorie poste in essere per mitigare o eliminare gli effetti della violazione;
- nei casi di sentenze di condanna al risarcimento dei danni, sanzioni irrogate all'esponente e cariche in società sanzionate o assoggettate a procedure concorsuali, provvedimenti di rimozione degli organi o di revoca delle autorizzazioni, risulta necessario relazionare analiticamente in ordine ai fatti da cui hanno tratto origine i provvedimenti, alla data, tipologia e importo della condanna o della sanzione, alle ragioni sottese al provvedimento, ad eventuali condotte riparatorie poste in essere per mitigare o eliminare gli effetti della violazione, al livello di cooperazione con l'organo competente o con l'Autorità di Vigilanza, al grado di responsabilità dell'esponente, con particolare riferimento all'effettivo assetto dei poteri nell'ambito della società interessate e ad altri elementi da cui possa evincersi il contributo individuale e specifico fornito dall'esponente nella commissione dei fatti sanzionati;
- analoghe informazioni vanno rese per le altre fattispecie previste dall'art. 4 del D.M. 169/2020.

Con specifico riferimento al coinvolgimento personale dell'Esponente, risulta necessario fornire informazioni del seguente tenore:

- in caso di presunto illecito, procedimenti, indagini o sanzioni che coinvolgono direttamente l'Esponente nominato, indicazioni relative alle circostanze e ai motivi del coinvolgimento;
- in caso di presunto illecito, procedimenti, indagini o sanzioni che coinvolgono enti nei quali l'Esponente ricopre o ha ricoperto incarichi, dettagli in merito ai ruoli e alle responsabilità dell'esponente nei rispettivi enti, in particolare con riferimento all'attività interessata dai rilievi (ad esempio indicando se all'epoca del presunto illecito l'Esponente era un membro dell'organo di amministrazione o un responsabile delle principali funzioni aziendali e/o se era responsabile di una divisione o linea di business cui si riferiscono i procedimenti, comprese le sanzioni o le misure imposte);
- in caso di coinvolgimento diretto o responsabilità personale comprovati, eventuali meccanismi di correzione *ex post* (*clawback*) della remunerazione applicati all'esponente nominato come conseguenza del presunto illecito.

Relativamente alla condotta tenuta dall'Esponente successivamente al reato, è rilevante fornire elementi da cui si evinca la consapevolezza maturata come riflessione personale in termini di:

- azioni poste in essere dall'esponente per prevenire o evitare il presunto illecito dato il proprio ruolo nel rispettivo ente;
- azioni ulteriori che avrebbero potuto essere poste in essere dall'Esponente per evitare l'illecito;
- eventuali insegnamenti tratti dal presunto illecito.

Per finalità di verifica, gli esponenti sono chiamati a produrre anche un "Certificato del casellario giudiziale" e un "Certificato dei carichi pendenti", rilasciati dalle competenti Autorità e recanti data prossima a quella di presentazione degli altri documenti.

Informazioni aggiuntive ai fini della valutazione del requisito di professionalità e del criterio di competenza

In adempimento alle Disposizioni Procedurali della Banca d'Italia, in sede di valutazione del requisito di professionalità e del criterio di competenza, l'Organo acquisisce informazioni dettagliate in merito alle esperienze e competenze professionali maturate dagli esponenti oggetto di verifica, avendo cura di ricondurle espressamente alle corrispondenti fattispecie rilevanti ai sensi del Decreto MEF.

Le informazioni acquisite includono:

- sintetici 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 si è maturata l'esperienza e quello dell'ente in cui l'esponente ha assunto l'incarico, laddove la valorizzazione dell'esperienza in questione - ai fini della verifica dei requisiti - sia subordinata a una preventiva valutazione di equivalenza tra le due realtà imprenditoriali.

Informazioni ai fini della valutazione del time commitment

Al momento della candidatura e tempestivamente in caso di fatti sopravvenuti successivamente alla nomina, ciascun candidato Esponente 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.

Informazioni ai fini della valutazione dell'insussistenza del divieto di interlocking

Ciascun esponente compila a propria cura l'apposita dichiarazione standardizzata predisposta dalla Funzione *owner* contenente l'elenco delle cariche rivestite presso altri intermediari, accompagnato da un'attestazione, sotto la propria responsabilità, che le cariche detenute non danno luogo a ipotesi di incompatibilità ai sensi dell'art. 36, indicandone dettagliatamente le ragioni. Ciascun esponente si impegna a comunicare tempestivamente alla Funzione *owner* eventuali situazioni di incompatibilità sopravvenuta.

Spetta all'Esponente interessato e all'Organo competente valutare ciascuna carica al fine di verificare la sussistenza o meno del divieto, secondo le modalità stabilite nel successivo paragrafo 3.8 della Sezione II.

3. FASE VALUTATIVA

L'esame delle posizioni va condotto partitamente per ciascuno degli Esponenti e con l'astensione dell'esponente di volta in volta interessato, utilizzando la documentazione fornita dal medesimo Esponente nonché ogni altra informazione rilevante disponibile. La valutazione va eseguita con riferimento a ciascuno dei requisiti e criteri di idoneità, seguendo l'ordine stabilito dalle disposizioni normative e dal Questionario. Nei casi di eventi sopravvenuti, la valutazione può essere circoscritta ai profili su cui tali eventi incidono.

3.1 Valutazione del requisito di onorabilità

Per quanto riguarda il requisito di onorabilità, l'Organo competente esaminerà come minimo: a) il contenuto della apposita sezione del Questionario; b) la dichiarazione sostitutiva nella pertinente sezione; c) il certificato del casellario giudiziale; d) il certificato dei carichi pendenti. Dopo avere accertato l'eshaustività ed accuratezza delle informazioni fornite, se sulla base delle medesime non risultino presenti sentenze definitive di condanna per i reati previsti dall'art. 3, commi 1, 2 e 3, del D.M. 169/2020 e/o una delle situazioni impeditive dell'assunzione della carica di esponente (cfr. *supra*, par. 1.1 e 1.2 della Sezione I), l'Organo competente potrà concludere che l'Esponente nominato è in possesso dei requisiti di onorabilità. In caso contrario, l'Organo competente dovrà valutare la presenza di una delle condizioni di esenzione previste dalla normativa, quali l'estinzione del reato ai sensi dell'art. 445, comma 2, del codice di procedura penale, la presenza di provvedimenti di riabilitazione dell'esponente o di revoca della sentenza per abolizione del reato secondo quanto previsto dall'art. 673, comma 1, del codice di procedura penale.

Nelle ipotesi in cui dette condizioni di esenzione non dovessero risultare presenti, l'Organo competente dovrà dichiarare la decadenza dal ruolo di esponente dell'interessato.

3.2 Valutazione del criterio di correttezza

Con riferimento al criterio di correttezza, l'Organo competente esaminerà quanto meno: a) il contenuto della apposita sezione del Questionario; b) la dichiarazione sostitutiva nella pertinente sezione; c) il certificato del casellario giudiziale; d) il certificato dei carichi pendenti.

Dopo avere accertato l'eshaustività ed accuratezza delle informazioni fornite, se sulla base delle medesime non risultino presenti alcuna delle fattispecie previste dall'art. 4, commi 2 e 3, del D.M. 169/2020 né ulteriori circostanze da cui possano desumersi elementi e condotte personali o professionali pregiudizievoli per la sana e prudente gestione e per la reputazione della Banca, l'Organo competente potrà concludere che l'esponente nominato rispetta i criteri di correttezza.

In caso contrario, l'Organo competente dovrà valutare nello specifico le situazioni verificatesi in capo all'esponente, avvalendosi degli elementi informativi forniti dall'Esponente medesimo - ivi compresi atti giudiziari e pareri legali su eventuali procedimenti in corso - e di tutte le informazioni in proprio possesso per accertare la sussistenza o meno di un quadro grave, preciso e concordato su condotte che si pongono in contrasto con i principi di sana e prudente gestione nonché di salvaguardia della reputazione della banca e della fiducia del pubblico.

La valutazione è condotta in base ad uno o più dei seguenti parametri, ove pertinenti:

- dei fatti commessi o contestati, con particolare riguardo all'entità del danno cagionato al bene giuridico tutelato, alla potenzialità lesiva della condotta od omissione, alla durata della violazione, alle eventuali conseguenze sistemiche della violazione;
- frequenza dei comportamenti, con particolare riguardo alla ripetizione di comportamenti della stessa indole e al lasso di tempo intercorrente tra di essi;

- fase del procedimento di impugnazione della sanzione amministrativa;
- fase e grado del procedimento penale;
- tipologia e importo della sanzione irrogata, valutati secondo criteri di proporzionalità, che tengano conto tra l'altro della graduazione della sanzione anche sulla base della capacità finanziaria della banca;
- lasso di tempo intercorso tra il verificarsi del fatto o della condotta rilevante e la delibera di nomina. Di regola si tiene conto dei fatti accaduti o delle condotte tenute non più di dieci anni prima della nomina; nel caso in cui il fatto o la condotta rilevante siano avvenuti più di dieci anni prima, essi dovranno essere tenuti in considerazione solo se particolarmente gravi o, in ogni caso, vi siano ragioni particolarmente qualificate per le quali la sana e prudente gestione della banca potrebbe venirne inficiata;
- livello di cooperazione con l'organo competente e con l'Autorità di Vigilanza;
- eventuali condotte riparatorie poste in essere dall'interessato per mitigare o eliminare gli effetti della violazione, anche successive all'adozione della condanna, della sanzione o comunque di uno dei provvedimenti richiamati all'articolo 4, comma 2, del D.M. 160/2020;
- grado di responsabilità del soggetto nella violazione, con particolare riguardo all'effettivo assetto dei poteri nell'ambito della banca, società o ente presso cui l'incarico è rivestito, alle condotte concretamente tenute, alla durata dell'incarico ricoperto;
- ragioni del provvedimento adottato da organismi o autorità amministrativa;
- pertinenza e connessione delle condotte, dei comportamenti o dei fatti ai settori bancario, finanziario, mobiliare, assicurativo, dei servizi di pagamento, nonché in materia di antiriciclaggio e finanziamento del terrorismo.

Nelle ipotesi di sanzioni amministrative o di sanzioni ex D.Lgs. 231/2001 irrogate a soggetti operanti nei settori bancario, finanziario, dei mercati e dei valori mobiliari, assicurativo e dei servizi di pagamento, nei quali l'esponente svolge o ha svolto incarichi (art. 4, comma 2, lett. f, del D.M. 169/2020), la sanzione irrogata ha rilevanza solo se sussistono elementi oggettivi idonei a comprovare il contributo individuale e specifico fornito dall'esponente medesimo nella commissione dei fatti sanzionati. In ogni caso, non sono prese in considerazione le sanzioni di importo pari al minimo edittale.

Analogamente, qualora l'esponente svolga o abbia svolto 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, lettera b), del TUB e procedure equiparate (art. 4, comma 2, lett. g, del D.M. 169/2020), la fattispecie assume rilievo 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 interessata e del lasso di tempo intercorso tra lo svolgimento delle funzioni e l'adozione dei provvedimenti di cui sopra.

3.3. Valutazione dei requisiti di professionalità

La verifica dei requisiti di professionalità degli esponenti andrà condotta sulla scorta quanto meno dei seguenti documenti: a) sezione del Questionario relativo alle esperienze professionali maturate negli ultimi 20 anni) e 2.2 (curriculum vitae) del questionario FAP; b) *curriculum vitae* analitico aggiornato; c) dichiarazione sostitutiva nella sezione pertinente.

L'Organo competente dovrà accertare che siano presenti, a seconda dei casi, i requisiti previsti:

- dall'art. 7 del D.M. 169/2020 (cariche di amministrazione e direzione), distinguendo tra consiglieri esecutivi (comma 1, lettere a e b), consiglieri non esecutivi (comma 2, lettere a, b e c), Presidente del Consiglio di Amministrazione (comma 3), Amministratore Delegato e Direttore Generale (comma 4);

- dall'art. 9 del D.M. 169/2020 (componenti del Collegio Sindacale).

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.

Per quanto riguarda le attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi sono da considerare gli incarichi rivestiti in qualità di consigliere di amministrazione, sindaco, Amministratore Delegato, Direttore Generale e:

- per gli amministratori esecutivi, nonché per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, posizioni dirigenziali di livello "senior", definiti quali posizioni inferiori di un livello gerarchico rispetto all'organo con funzioni di gestione;
- per gli amministratori non esecutivi, posizioni dirigenziali di "alto livello", definiti quali posizioni inferiori di uno o due livelli gerarchici rispetto all'organo con funzioni di gestione.

La valutazione di equivalenza delle società in cui l'esperienza non bancaria è maturata, in termini di fatturato, natura e complessità dell'organizzazione e dell'attività svolta, rispetto a quella della Banca va interpretata in via equitativa, basandosi su parametri quali: volume di affari medio (ad esempio negli ultimi tre anni), numero di dipendenti presenti in organico, grado di estensione territoriale dell'operatività e dei mercati serviti, tipologia e dimensione dei clienti serviti, complessità dei progetti gestiti, livello di sofisticazione delle attività, ecc. I diversi fattori vanno inquadrati in una prospettiva olistica, considerando, ad esempio, che uno sbilancio in termini di volumi di affari rispetto a quello della Banca può, in linea generale, essere compensato dalla sussistenza di altri elementi (ad es. coordinamento di *team* articolati, gestione di progettualità complesse, ecc.) atti a sostanziare la maturazione di idonee competenze. Ruoli manageriali di elevato rango in tali realtà possono considerarsi utili a maturare esperienze in aree tematiche che possono variare, a seconda dei casi, da quella degli indirizzi e della programmazione strategica, a quelle relative agli assetti organizzativi e di governo societari, alla gestione dei rischi, ai sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi.

Le attività professionali possono includere, ad esempio, quelle svolte quale dottore commercialista, avvocato, consulente finanziario o di impresa ecc., purché connotate da elementi di attinenza alle materie creditizie, finanziarie, mobiliari o assicurative e da livelli di complessità adeguata. A tale ultimo riguardo, la clientela e le pratiche gestite devono risultare idonee a maturare le competenze utili allo svolgimento degli incarichi presso la Banca⁹.

Le attività di insegnamento universitario, quali docenti di prima o di seconda fascia, dovranno riguardare, quale possibile alternativa a quelle economiche o giuridiche, materie funzionali alle attività della Banca, considerati anche gli sviluppi strategici e le diverse aree di business, operative e di supporto tempo per tempo rilevanti per la Banca¹⁰.

Sulla scorta dei suddetti elementi informativi, riferimenti normativi e parametri di giudizio, il Consiglio valuterà la sussistenza o meno dei requisiti di professionalità in capo agli Esponenti, accertando, nell'un caso, l'idoneità ovvero, nell'altro caso, dichiarando la decadenza dell'esponente, fatta salva l'eventuale acquisizione di

⁹ Ad esempio, la fornitura di servizi di consulenza in materia di strategia o di finanza d'impresa a società di adeguata dimensione può considerarsi una modalità attraverso cui l'esponente può considerarsi di avere acquisito *expertise* nei rispetti ambiti tematici. Parimenti, la tenuta della gestione contabile di un'azienda o la sequela di pratiche di contenzioso bancario o di diritto d'impresa potranno ritenersi attività funzionali allo sviluppo di competenze nelle materie dell'informativa contabile e finanziaria, della regolamentazione e delle attività e prodotti bancari e finanziari.

¹⁰ Ad esempio, insegnamenti in materie scientifiche e tecnologiche possono risultare idonee ad apportare competenze, a seconda dei casi, nelle aree tematiche della tecnologia informatica o del *risk management*.

informazioni integrative atta a delineare meglio la qualità e tipologia di esperienza maturata dall'esponente medesimo.

3.4 Valutazione del criterio di competenza

Il criterio di competenza di cui all'art. 10 del D.M. 169/2020 è valutato sulla base quanto meno dei seguenti documenti: a) pertinenti sezioni del Questionario relative a esperienze professionali maturate negli ultimi 20 anni, *curriculum vitae* e ambiti di competenza; b) *curriculum vitae* analitico aggiornato; c) dichiarazione sostitutiva di atto nella pertinente sezione.

Il processo di valutazione del criterio di competenza si articola in due fasi. In una prima fase, l'Organo competente verifica se risultano soddisfatte le condizioni previste dall'art. 10, comma 4, e dall'Allegato al D.M. 160/2020, in presenza delle quali, fermi i parametri valutativi sopra riportati relativamente ai requisiti di professionalità, è possibile presumere che i criteri di competenza siano presenti in capo all'Esponente.

Una seconda fase, da attivare qualora le condizioni sopra richiamate non dovessero risultare verificate, consiste nell'analisi degli elementi forniti dall'esponente attestanti la presenza di conoscenza ed esperienza pratica in almeno due delle aree tematiche elencate all'art. 10, comma 2, del D.M. 169/2020. L'analisi dovrà essere finalizzata ad accertare che la conoscenza ed esperienza pratica sia idonea 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 e del gruppo bancario a cui essa eventualmente appartiene, in termini, tra l'altro, di dimensioni, complessità, tipologia delle attività svolte e dei rischi connessi, mercati di riferimento, paesi in cui opera.

Il processo di valutazione dovrà essere svolto anche nella prospettiva di dovere assicurare la presenza, a livello collettivo, di tutte le competenze necessarie e appropriate sulla base delle caratteristiche e degli indirizzi strategici perseguiti dalla Banca. Al riguardo, valgono le direttive delineate all'interno delle "Linee guida sulla composizione quali-quantitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione" e delle "Linee guida sulla composizione quali-quantitativa ottimale del Collegio Sindacale".

Qualora l'Organo competente accerti, sulla base degli elementi a disposizione, che le competenze dell'esponente siano in parte insufficienti (ovvero in presenza di "*specifiche e limitate carenze*"), potrà essere adottata la misura correttiva consistente nella previsione di un piano di formazione su uno o più degli ambiti specificati dall'art. 10, comma 2, del D.M. 169/2020. Il piano di formazione dovrà essere prontamente attivato, dovrà caratterizzarsi per un livello di profondità commisurato alle carenze registrate e concludersi, almeno nella fase più intensa, entro un ragionevole lasso di tempo, da individuarsi nell'anno successivo alla nomina.

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 sull'inidoneità dell'esponente a ricoprire l'incarico.

3.5 Valutazione dei requisiti di "indipendenza formale" e di "indipendenza di giudizio"

I requisiti di "indipendenza formale", prescritto per i consiglieri qualificati come indipendenti ai sensi dell'art. 13 del D.M. 169/2020, e di indipendenza dei sindaci ex art. 14 del Decreto, nonché il criterio di "indipendenza di giudizio", previsto dall'art. 15 del Decreto per tutti gli Esponenti, dovranno essere valutati dall'Organo competente esaminando quanto meno: a) le pertinenti sezioni del Questionario; b) la dichiarazione sostitutiva nelle pertinenti sezioni.

La valutazione dei requisiti e criteri in parola va condotta seguendo le indicazioni ed i criteri formulati nella precedente Sezione I, par. 3. L'Organo competente deve individuare, altresì, anche le misure correttive da

adottare in presenza di elementi ritenuti potenzialmente di ostacolo alla situazione di indipendenza degli esponenti. Infatti, al riguardo, deve precisarsi 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) individuare di ulteriori e più efficaci;
- b) prevedere 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. In particolare, le situazioni identificate dal Consiglio di Amministrazione verranno mappate tra le casistiche da gestire con le medesime procedure aziendali previste per le parti correlate ed i soggetti collegati.

Solo se le misure sub a), b), c) e d) non vengano adottate o siano insufficienti ad eliminare le carenze riscontrate, l'organo competente, sentito preventivamente l'Esponente interessato, dichiara la decadenza dell'Esponente.

Tutti i candidati Esponenti sono tenuti a rendere le informazioni richieste ai sensi dell'art. 15, comma 2, del Decreto MEF, attraverso la compilazione del Questionario diffuso dalla Banca d'Italia e delle dichiarazioni sostitutive, e ad indicare le motivazioni per cui, a loro avviso, eventuali fattispecie rilevanti ai sensi di tale previsione non inficino in concreto la loro autonomia di giudizio.

3.6 Valutazione del criterio della disponibilità di tempo

Il criterio della disponibilità di tempo di cui all'art. 16 del D.M. 169/2020 va verificato sulla scorta, quanto meno dei seguenti documenti: a) Questionario nella pertinente sezione; b) dichiarazione sostitutiva nella pertinente sezione; c) *curriculum vitae*; d) elenco incarichi e e) informazioni sulla disponibilità di tempo.

La valutazione del criterio di *time commitment* va condotta seguendo le indicazioni ed i criteri formulati nella precedente Sezione I, par. 4.1. e andrà effettuata alla luce dei seguenti elementi qualitativi:

- a) del ruolo dell'esponente all'interno dell'Organo di appartenenza e degli eventuali Comitati ai quali partecipa (in qualità di componente ovvero di Presidente);
- b) delle caratteristiche della banca (natura, dimensione e complessità) e del contesto nel quale si trova ad operare;
- c) 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 Comitato Esecutivo (se nominato);
- d) 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;
- e) del tempo necessario agli spostamenti per partecipare alle riunioni;

- f) della necessità di garantire un adeguato *buffer* di tempo da dedicare ad *induction* e *training* e per far fronte a possibili attività straordinarie.

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 motivazione, tenendo altresì conto a tal fine anche della tipologia di attività lavorativa eventualmente svolta dall'Esponente al di fuori della Banca¹¹.

È riservata comunque all'Organo competente 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 dovrà essere condotta, con riferimento ai membri interessati dalla deroga, 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.

L'Organo competente dovrà comunque individuare le misure correttive da adottare in presenza di elementi ritenuti potenzialmente di ostacolo alla disponibilità, da parte dell'Esponente, di tempo sufficiente da dedicare all'espletamento degli incarichi all'interno della Banca.

3.7 Procedura per la valutazione di idoneità dei componenti supplenti del Collegio Sindacale

La valutazione dell'idoneità dei sindaci supplenti è condotta al momento della nomina e in presenza di eventi sopravvenuti ai sensi del paragrafo 5 della presente Sezione; 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 comunica alla Banca d'Italia l'intervenuta adozione di eventuali misure previste al momento della nomina¹².

In deroga a quanto previsto dal capoverso che precede, in considerazione delle peculiarità della carica, gli eventi sopravvenuti che ai sensi del Decreto MEF sono 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; in questo caso, il termine per la valutazione da parte dell'Organo competente ai sensi di quanto indicato nel par. 5 della presente Sezione decorre dalla data del subentro del sindaco supplente come sindaco effettivo.

3.8 Incompatibilità e divieto di interlocking

La verifica avviene secondo le modalità stabilite per l'accertamento dei requisiti degli esponenti aziendali ed è effettuata ad opera dell'Organo competente, tenuto conto delle indicazioni rivenienti dai documenti pubblicati congiuntamente dalla Banca d'Italia, Consob e IVASS indicati in Premessa.

Segnatamente, ai fini della verifica dovranno essere tenuti in considerazione i predetti indirizzi applicativi emanati dalle autorità di vigilanza per la individuazione:

- delle figure aziendali e delle imprese interessate dal divieto (con particolare riguardo alla rilevanza dimensionale delle imprese/gruppi);

¹¹ Ad esempio, se titolare di un rapporto di lavoro dipendente a tempo pieno oppure se esercita la libera professione.

¹² Ad esempio, la rinuncia ad alcuni incarichi per assicurare il rispetto dei limiti eventualmente applicabili.

- dell'impresa o gruppo concorrente (rapporti di controllo e di gruppo; *joint ventures* e iniziative similari; rapporti tra gruppi di imprese);
- dei mercati di prodotto e geografici.

Con particolare riferimento alla valutazione della rilevanza dimensionale delle imprese/gruppi, il divieto è operante nei casi di intrecci di cariche tra imprese di dimensioni potenzialmente in grado di assumere rilievo sotto il profilo della tutela della concorrenza¹³.

Gli aggiornamenti periodici della citata soglia previsti dalla legge 287/90 (art. 16, comma 1) si estendono automaticamente anche ai fini dell'applicazione del divieto di *interlocking*¹⁴.

Per ogni nuova nomina, i soggetti titolari di cariche che ricadono nel campo di applicazione del divieto sono tenuti a comunicare, entro 90 giorni dalla nomina¹⁵, l'opzione esercitata all'Organo competente per l'accertamento dei requisiti. In caso di mancato esercizio dell'opzione, va comunicato l'elenco delle cariche rivestite presso altri intermediari, accompagnato da un'attestazione, sotto la propria responsabilità, che le cariche detenute non danno luogo a ipotesi di incompatibilità ai sensi dell'art. 36, indicandone dettagliatamente le ragioni.

Entro i 30 giorni dalla scadenza del termine sopra indicato – o dalla conoscenza della situazione che dà luogo all'applicazione del divieto – l'Organo competente decide in ordine alla sussistenza o meno del divieto e, ove ne ricorrano i presupposti, dichiara la decadenza dall'ufficio dell'interessato.

In caso di inerzia dell'Organo competente, la decadenza è pronunciata dalla Banca d'Italia.

Per verificare situazioni - diverse da nuove nomine, per le quali si applica la procedura sopra descritta - di concorrenza sopravvenuta¹⁶ il Consiglio di Amministrazione effettua una valutazione in ordine all'applicazione del divieto con cadenza annuale, sulla base dei dati contenuti nell'ultimo bilancio (consolidato, per le imprese appartenenti a gruppi).

Per consentire tale verifica, gli esponenti titolari di cariche sottoposte al divieto forniscono le necessarie informazioni agli organi aziendali competenti degli intermediari coinvolti (es. ingresso dell'intermediario presso

¹³ In particolare, il divieto di *interlocking* opera quando almeno due delle imprese (o gruppi di imprese) in cui il soggetto detiene cariche presentano individualmente un fatturato totale, realizzato a livello nazionale dall'impresa o dal gruppo di appartenenza, superiore alla soglia di fatturato identificata sulla base di quanto previsto dalla legge n. 287/90 (art. 16, commi 1 e 2) per la valutazione delle operazioni di concentrazione tra imprese a fini antitrust, con riferimento al fatturato totale realizzato individualmente da almeno due delle imprese (o gruppo di imprese) interessate. Per fatturato si intende, per le banche e gli altri intermediari finanziari, la somma delle seguenti voci di provento al netto, nel caso, dell'imposta sul valore aggiunto e di altre imposte direttamente associate ai suddetti proventi, risultante dall'ultimo bilancio regolarmente approvato: i) interessi e proventi assimilati; ii) proventi di azioni, quote ed altri titoli a reddito variabile, proventi di partecipazioni, proventi di partecipazioni in imprese collegate e altri proventi su titoli; proventi per commissioni; profitti da operazioni finanziarie; altri proventi di gestione.

La nozione di fatturato, la soglia e il relativo metodo di calcolo sono stati identificati sulla base di quanto previsto dalla legge n. 287/90 (art. 16, commi 1 e 2) per la valutazione delle operazioni di concentrazione tra imprese a fini antitrust, con riferimento al fatturato totale realizzato individualmente da almeno due delle imprese (o gruppo di imprese) interessate; questo approccio è finalizzato comunque a garantire piena efficacia al dispositivo di cui all'art. 36 del d.l. "Salva Italia". Gli aggiornamenti periodici della citata soglia prevista dalla legge 287/90 (art. 16, comma 1) si estendono automaticamente anche ai fini dell'applicazione del divieto di *interlocking*. Ai fini della individuazione della soglia rilevante, si fa riferimento al provvedimento pubblicato tempo per tempo sul Bollettino dell'AGCM.

¹⁵ Si precisa che se un soggetto che detiene cariche in violazione del divieto viene rinominato nelle stesse cariche (per qualsiasi ragione: scadenza naturale del mandato e riconferma da parte dell'organo societario competente; dimissioni e riconferma, anche mediante cooptazione) il termine per l'esercizio dell'opzione non riprende a decorrere dal momento della nuova nomina, ma decorre dalla data originaria di insorgenza dell'incompatibilità. Analogo criterio si applica quando la nuova carica è diversa da quella inizialmente detenuta ma continua a essere incompatibile (es. attribuzione di nuove deleghe ad un amministratore; assegnazione o esclusione da comitati; nomina a Presidente di un amministratore; passaggio di un consigliere di sorveglianza nel consiglio di gestione etc.), o è assunta in altre imprese, ma dello stesso gruppo: la data da cui decorre il termine per l'esercizio dell'opzione resta sempre ferma a quella originaria di insorgenza dell'incompatibilità.

¹⁶ Ad esempio, casi in cui il livello di fatturato delle imprese coinvolte supera la soglia dimensionale di cui sopra successivamente alla nomina dell'esponente *interlocked*, o una delle imprese inizialmente operanti su mercati diversi espande la propria operatività sotto il profilo merceologico o geografico.

il quale già ricoprono una carica in un mercato in concorrenza con l'altro intermediario).

3.9 Valutazione dell'adeguata composizione collettiva dell'Organo

Fermo il rispetto di quanto al riguardo previsto dalla vigente normativa, tenuto conto degli esiti del processo annuale di autovalutazione, l'Organo competente dovrà accertare che l'insieme delle competenze professionali espresse dall'organo amministrativo nel suo complesso – in termini di esperienze e *background* professionali diffusi e bilanciati tra i vari Esponenti – siano tali che l'Organo abbia al proprio interno una rappresentanza significativa delle stesse e ne assicuri la complementarietà.

Ciascun Organo identifica preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ottimale per realizzare gli obiettivi sopra indicati in un apposito documento approvato dall'Organo medesimo che dovrà altresì verificare la rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina. In caso di carenze, anche sopravvenute, l'Organo adotta misure necessarie a colmarle, tra le quali:

- modificare gli specifici compiti e ruoli attribuiti agli esponenti, ivi comprese le eventuali deleghe, in modo coerente con gli obiettivi sopra indicati;
- definire e attuare idonei piani di formazione.

Se le predette misure non sono idonee a ripristinare un'adeguata composizione collettiva, l'Organo formula all'Assemblea raccomandazioni per superare le carenze identificate.

Il Comitato Nomine e Remunerazione (ovvero gli Amministrazioni indipendenti) svolge un ruolo consultivo nelle fasi di identificazione preventiva della, composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione e nella verifica della rispondenza tra la composizione ritenuta ottimale e quella effettivamente risultante dal processo di nomina.

Gli esiti della valutazione della composizione collettiva dell'Organo sono riportati, a cura del medesimo Organo, nella pertinente sezione del Questionario. Di essi l'Organo tiene conto conformemente a quanto previsto nei successivi paragrafi.

La composizione ottimale degli Organi è riesaminata in relazione all'evoluzione della Banca e del Gruppo e tenendo conto del concreto funzionamento degli organi, anche alla luce degli esiti dell'esercizio di autovalutazione annuale.

Nell'ambito della verifica della corrispondenza tra la composizione effettiva e quella ottimale board, devono essere motivati in maniera esaustiva eventuali scostamenti rispetto alla composizione ottimale e i risultati della verifica, da rendere noti ai soci, dovranno riportare in maniera analitica ed esaustiva anche le valutazioni di adeguatezza della composizione rispetto a ciascun profilo di *diversity* oggetto di valutazione, al fine di consentire ai medesimi soci di adottare le opportune misure. Queste informazioni sono di ausilio anche per la formazione delle liste, in occasione dei rinnovi degli organi; la loro utilità può risultare valorizzata dall'accompagnamento dei curricula dei candidati nelle liste – così come raccomandato dalle Disposizioni della Banca d'Italia in materia di governo societario – poiché la combinazione delle due informazioni può agevolare l'identificazione del candidato più adeguato per ciascun profilo teorico.

4. CAUSE DI DECADENZA O DI SOSPENSIONE IN CORSO DI MANDATO

L'Esponente comunica senza indugio all'Organo cui appartiene ogni evento idoneo a costituire una causa automatica di decadenza dall'incarico¹⁷ o una causa di sospensione dell'incarico di cui al combinato disposto dell'art. 4, comma 2, lettere a) e b), e dell'art. 6, comma 1, del Regolamento del MEF¹⁸.

4.1 Decadenza di un Esponente

Al verificarsi di una causa non discrezionale di decadenza dell'Esponente, l'Organo di appartenenza dichiara la decadenza del medesimo entro trenta giorni dalla data in cui abbia avuto conoscenza di tale causa di decadenza. La Banca trasmette quindi alla Banca d'Italia, tramite il Servizio Affari Societari delle attività di natura societaria, il verbale della deliberazione di decadenza dell'Esponente entro il termine di trenta giorni dalla data della deliberazione stessa.

Se a decadere è un Amministratore, il Consiglio di Amministrazione procede alla sua sostituzione mediante cooptazione ai sensi dell'art. 2386 del Codice Civile nel rispetto delle disposizioni in materia di equilibrio fra i generi.

Se a decadere è un Sindaco effettivo, il Collegio Sindacale registra il subentro di un Sindaco supplente nell'ordine atto a garantire il rispetto delle disposizioni in materia di equilibrio fra i generi.

L'Organo che pronuncia la decadenza fornisce all'Assemblea, alla prima occasione utile, informazioni analitiche e motivate su tale decisione.

4.2 Decadenza degli amministratori indipendenti

Il Consiglio di Amministrazione, ogni qualvolta riscontri una carenza sopravvenuta dei Requisiti di idoneità in capo ad un Amministratore Indipendente, prima di dichiararne la decadenza deve acquisire il parere motivato degli altri Amministratori Indipendenti, nonché comunque del Collegio Sindacale sul merito delle valutazioni relative all'idoneità dell'Esponente medesimo.

L'eventuale decadenza dell'Amministratore Indipendente è quindi deliberata dal Consiglio di Amministrazione a maggioranza dei suoi componenti con l'astensione di detto Amministratore.

Qualora la carenza riguardi il requisito di indipendenza di cui al precedente paragrafo 3.1 della Sezione I, l'Amministratore perde la qualifica di indipendente, ma non decade dall'incarico di Consigliere (non indipendente) se, conformemente a quanto previsto nello Statuto, il numero residuo degli Amministratori Indipendenti risulti pari ad almeno alla soglia prevista statutariamente rispetto al numero totale degli Amministratori.

In tutti i casi in cui il processo valutativo di *fit and proper* si concluda con la pronuncia di decadenza di consiglieri indipendenti, è necessaria la preventiva acquisizione del parere del Comitato Nomine e Remunerazioni o degli Amministratori indipendenti, ove non sia stato costituito il predetto Comitato, nonché del Collegio Sindacale. La decadenza è pronunciata dalla maggioranza dei componenti dell'Organo competente. Alla prima occasione

¹⁷ Si considerano cause automatiche di decadenza dall'incarico quelle che determinano un difetto sopravvenuto dei requisiti di idoneità non colmabile attraverso specifiche misure, ossia: i) gli eventi che ai sensi del precedente paragrafo 1.1 della Sezione I determinano il venir meno del requisito di onorabilità degli Esponenti; ii) gli eventi che ai sensi del precedente paragrafo 3.1 della Sezione I determinano il venir meno del requisito di indipendenza degli Amministratori Indipendenti (nel qual caso, per altro, la decadenza riguarda l'incarico di Amministratore Indipendente, senza far venire automaticamente meno anche lo *status* di Amministratore, come indicato nel paragrafo 4.2 della presente Sezione; iii) gli eventi che ai sensi del precedente paragrafo 3.2 Sezione I determinano il venir meno del requisito di indipendenza dei Sindaci; iv) il decorso del termine di novanta giorni dall'assunzione di una carica in un'impresa concorrente in violazione delle norme in materia di divieto di *"interlocking directorships"* (cfr. par. 3.8 della presente Sezione).

¹⁸ Si tratta, in particolare, delle situazioni indicate nel precedente paragrafo 1.2 della Sezione I rilevanti ai fini della valutazione della correttezza dell'Esponente.

utile, dovrà essere informata l'Assemblea sulle motivazioni della pronuncia di decadenza. Nei confronti del Direttore Generale, la decadenza comporta la rimozione dall'ufficio coperto, senza pregiudizio per la disciplina applicabile al rapporto di lavoro presso la banca.

Il verbale della deliberazione con cui il Consiglio di Amministrazione decide in ordine alla decadenza dell'Amministratore Indipendente è trasmesso a cura del Servizio Affari Societari alla Banca d'Italia insieme ai predetti pareri motivati nel termine di trenta giorni dalla data della deliberazione stessa. La Banca d'Italia può quindi esercitare i poteri descritti nell'ultimo capoverso del precedente paragrafo 4 della presente Sezione.

4.3 Sospensione di un Esponente

Appresa la notizia di una causa di sospensione di un Esponente, l'Organo cui questi appartiene dichiara senza indugio la sospensione, dandone notizia alla Banca d'Italia entro cinque giorni da tale dichiarazione.

La sospensione ha una durata massima di trenta giorni o, per l'Amministratore Delegato o il Direttore Generale, di venti giorni dalla data in cui la stessa è stata dichiarata. Prima della scadenza di tali termini, e in ogni caso tempestivamente per l'Amministratore Delegato o il Direttore Generale, l'Organo valuta l'incidenza delle circostanze occorse sull'idoneità dell'Esponente a continuare a svolgere l'incarico avendo riguardo ai principi di sana e prudente gestione nonché alla salvaguardia della reputazione della Banca e della fiducia del pubblico, decidendo all'esito se dichiarare la decadenza dell'Esponente sospeso oppure se reintegrarlo nell'incarico. Di tale decisione è fornita pronta informativa alla Banca d'Italia. La medesima informativa è fornita altresì all'Assemblea alla prima occasione utile, a cura dello stesso Organo cui appartiene (o apparteneva) l'Esponente in questione.

Nel caso in cui sia dichiarata la decadenza dell'Esponente, si procede come sopra alla sua sostituzione, mediante cooptazione, se trattasi di un Amministratore, oppure, se trattasi di un Sindaco effettivo, mediante subentro di un Sindaco supplente.

Se la causa di sospensione consiste nell'applicazione di una misura cautelare personale o nell'applicazione provvisoria di una misura di prevenzione, l'Esponente non può essere reintegrato fino al termine della misura, salva la pronuncia di decadenza.

La Banca d'Italia può comunque avviare un procedimento d'ufficio, della durata di trenta giorni, volto a pronunciare la decadenza in ogni caso di difetto di idoneità degli Esponenti.

5. ALTRI EVENTI SOPRAVVENUTI RILEVANTI IN CORSO DI MANDATO

L'Esponente comunica tempestivamente all'Organo cui appartiene ogni variazione delle informazioni rese al momento della nomina e ogni altro fatto o circostanza sopravvenuti potenzialmente idonei ad incidere sulla sua situazione o sul ruolo che ricopre nella Banca o sulla composizione collettiva dell'Organo stesso (evento sopravvenuto rilevante).

Dalla data di tale comunicazione, ovvero dalla diversa data in cui l'Organo viene altrimenti a conoscenza dell'evento sopravvenuto rilevante, decorre un termine di trenta giorni entro il quale lo stesso effettua una nuova valutazione di idoneità dell'Esponente interessato limitatamente ai profili sui quali gli eventi sopravvenuti rilevanti incidono, nonché dell'adeguatezza della propria composizione collettiva, avendo riguardo ai profili incisi dal detto evento, giusta quanto previsto dall'art. 23, comma 3, terzo periodo, del Decreto MEF.

L'Organo, qualora ravvisi un difetto dei Requisiti di idoneità dell'Esponente o dell'adeguatezza della propria composizione collettiva, individua e attua ove possibile le misure occorrenti per colmare il difetto riscontrato e altrimenti dichiara la decadenza dell'Esponente.

Ai sensi del Provvedimento della Banca d'Italia del 5 maggio 2021, Sezione II, paragrafo 5, il verbale della relativa deliberazione, debitamente motivato e con l'eventuale indicazione delle misure idonee a ripristinare, ove del caso, l'idoneità dell'Esponente e/o l'adeguatezza della composizione collettiva dell'Organo, è trasmesso alla Banca d'Italia nel termine di trenta giorni dalla data in cui la deliberazione stessa è adottata.

Nel termine di centoventi giorni dal ricevimento del suddetto verbale, non suscettibile di interruzione o di sospensione, la Banca d'Italia può richiedere all'Organo di individuare le misure idonee a colmare eventuali carenze, ove queste non siano state già indicate nel verbale stesso, ovvero può avviare, qualora ne ricorrano i presupposti, un procedimento d'ufficio volto a pronunciare entro trenta giorni la decadenza dell'Esponente ai sensi dell'art. 26 del Testo Unico Bancario.

6. VERBALIZZAZIONE E COMUNICAZIONI ALL'AUTORITÀ DI VIGILANZA

Una valutazione dettagliata e adeguatamente verbalizzata costituisce il presupposto essenziale per il corretto svolgimento delle verifiche dei requisiti, agevolando nel contempo i controlli di competenza della Banca d'Italia.

Gli Organi competenti, nel redigere i verbali relativi alle verifiche di idoneità, non si limitano a riportare le informazioni rese dall'Esponente nei documenti trasmessi, ma formalizzano in modo puntuale e analitico le proprie considerazioni, evidenziando tempo per tempo gli elementi informativi a supporto dei giudizi formulati.

In particolare, il verbale della deliberazione di verifica dei Requisiti di idoneità degli Esponenti fornisce puntuale e analitica evidenza dei controlli condotti in autonomia dall'Organo competente, delle valutazioni effettuate e delle motivazioni a sostegno della sussistenza di detti Requisiti, ovvero della eventuale pronuncia di decadenza, prestando particolare attenzione nel riportare il percorso di analisi e le considerazioni svolte in merito alle situazioni e ai fatti che devono essere presi in considerazione ai fini del rispetto dei criteri di correttezza, di competenza, di autonomia di giudizio, di disponibilità di tempo e, ove del caso, di indipendenza soggettiva degli Esponenti, nonché dei criteri di adeguata composizione collettiva dell'Organo, così assicurando di avere esaminato tutti gli elementi rilevanti che implicano valutazioni di natura discrezionale da porre alla base della decisione circa la sussistenza o meno dei Requisiti di idoneità di ciascun Esponente e dell'Organo nel suo insieme.

L'Organo, laddove riscontri carenze o elementi di anomalia che possono essere colmati attraverso specifiche misure, indica, all'interno del verbale di verifica, i presidi di mitigazione dei rischi già formalizzati nelle *policy* e nei regolamenti interni.

Qualora l'Organo ritenga che i presidi non siano sufficienti, individua le ulteriori azioni di rimedio, illustrandole in modo puntuale nel verbale e definendone le tempistiche di attuazione. Tali azioni sono poste in essere dagli esponenti interessati, o dalla Banca, ove possibile, in tempo utile per poterne apprezzare gli effetti entro i termini per la conclusione del processo di verifica dei requisiti di idoneità (i.e. 90 o 120 giorni dalla trasmissione del verbale di verifica, a seconda del caso) di competenza della Banca d'Italia. Laddove il completamento richieda tempi più lunghi, gli esponenti o la Banca formalizzano – sempre in sede di verifica – il proprio impegno ad assicurarne la realizzazione entro tempistiche predefinite.

Entro trenta giorni dalla deliberazione dell'Organo una copia del suddetto verbale è trasmessa alla Banca d'Italia, a cura della Funzione *owner* delle attività di natura societaria, unitamente almeno al *curriculum vitae* di

ciascun Esponente della cui valutazione di idoneità si tratta e al consenso dello stesso al trattamento dei propri dati personali. La Banca d'Italia ha quindi un termine di centoventi giorni, non suscettibile di interruzione o di sospensione, entro il quale, salva la trasmissione di informazioni e valutazioni integrative, può intervistare gli Esponenti sottoposti a valutazione, può richiedere all'Organo di individuare e adottare misure idonee a colmare eventuali carenze, ove non risultino già dal verbale stesso, o può, ricorrendone i presupposti, avviare un procedimento d'ufficio, che deve concludersi nel termine di trenta giorni, volto a pronunciare la decadenza dell'Esponente risultato privo dei Requisiti di idoneità. Quest'ultimo procedimento può essere avviato dalla Banca d'Italia anche nel caso in cui le misure richieste per colmare le carenze riscontrate non dovessero essere adottate o non dovessero rivelarsi sufficienti a ripristinare l'idoneità dell'Esponente. Decorsi centoventi giorni dal ricevimento del verbale dell'Organo, il riscontro della Banca d'Italia si intende positivo, ferma la possibilità che quest'ultima comunichi alla Banca l'esito positivo della propria valutazione anche prima della scadenza del termine per l'avvio del procedimento di decadenza.

La valutazione dei Requisiti di idoneità è condotta per tutti gli Esponenti nominati dall'Assemblea, ivi inclusi i Sindaci supplenti. Tale valutazione non deve pertanto essere compiuta nuovamente al momento dell'eventuale ingresso di un Sindaco supplente al posto di un Sindaco effettivo. In ogni caso, entro trenta giorni dal subentro del Sindaco supplente la Banca comunica alla Banca d'Italia, attraverso la Funzione *owner* delle attività di natura societaria, l'intervenuta adozione delle misure eventualmente previste al momento della nomina al fine di assicurare il rispetto dei Requisiti di idoneità. Inoltre, qualora fra la data della nomina assembleare del Sindaco supplente e la data del subentro di questi al Sindaco effettivo siano intervenute circostanze tali da poter incidere sulla sufficiente disponibilità di tempo del Sindaco supplente, il Collegio Sindacale effettua una nuova valutazione di tale elemento nel termine di trenta giorni dal subentro stesso. Il verbale con gli esiti di tale valutazione è quindi trasmesso alla Banca d'Italia nei successivi trenta giorni a cura della Funzione *owner* delle attività di natura societaria per le valutazioni di competenza della medesima.

La procedura di cui al presente paragrafo si applica anche nel caso in cui l'Organo competente attribuisca ad alcuni dei suoi componenti in carica il ruolo di Presidente del Consiglio di Amministrazione o di Amministratore Delegato in un momento successivo a quando la loro idoneità è stata valutata dallo stesso Organo a seguito della nomina.

Ai sensi dell'art. 23, comma 3, del Regolamento del MEF, secondo periodo, nel caso di conferma da parte dell'Assemblea di un Amministratore nominato per cooptazione dal Consiglio di Amministrazione non occorre ripetere la valutazione dei Requisiti di idoneità già compiuta nei confronti dell'Amministratore medesimo all'atto della cooptazione secondo la procedura descritta nel paragrafo 1.2 della Sezione I.

7. Disposizioni finali ed entrata in vigore

Per quanto non espressamente statuito si intendono qui richiamate le disposizioni di legge e regolamentari applicabili, lo Statuto della Capogruppo e delle Controllate ed eventuali altri regolamenti in materia.

Le disposizioni di cui alla presente *Policy* si applicano alle nomine successive alla data della sua adozione