



**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
<b>3.1 Requisiti di indipendenza di alcuni amministratori.....</b>	<b>15</b>
<b>3.2 Requisiti di indipendenza dei Sindaci.....</b>	<b>16</b>
<b>3.3 Indipendenza di giudizio.....</b>	<b>17</b>
4. DISPONIBILITÀ DI TEMPO (C.D TIME COMMITMENT) E LIMITI AL CUMULO DEGLI INCARICHI .....	18
<b>4.1 Time commitment.....</b>	<b>18</b>
<b>4.2 Limiti al cumulo degli incarichi .....</b>	<b>18</b>
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
<b>1.1 Verifica ex post in caso di nomina assembleare.....</b>	<b>21</b>
<b>1.2 Verifica dell’idoneità degli esponenti la cui nomina non spetta all’Assemblea.....</b>	<b>22</b>
2. FASE ISTRUTTORIA: DOCUMENTAZIONE DA PRODURRE E INFORMAZIONI INTEGRATIVE DA ACQUISIRE .....	23
3. FASE VALUTATIVA.....	27
<b>3.1 Valutazione del requisito di onorabilità.....</b>	<b>27</b>
<b>3.2 Valutazione del criterio di correttezza .....</b>	<b>27</b>
<b>3.3. Valutazione dei requisiti di professionalità .....</b>	<b>28</b>
<b>3.4 Valutazione del criterio di competenza .....</b>	<b>30</b>
<b>3.5 Valutazione dei requisiti di “indipendenza formale” e di “indipendenza di giudizio” .....</b>	<b>30</b>
<b>3.6 Valutazione del criterio della disponibilità di tempo .....</b>	<b>31</b>
<b>3.7 Procedura per la valutazione di idoneità dei componenti supplenti del Collegio Sindacale.....</b>	<b>32</b>
<b>3.8 Incompatibilità e divieto di interlocking.....</b>	<b>32</b>
<b>3.9 Valutazione dell’adeguata composizione collettiva dell’Organo.....</b>	<b>34</b>
4. CAUSE DI DECADENZA O DI SOSPENSIONE IN CORSO DI MANDATO.....	35

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

## 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 amministratori<sup>1</sup>.

#### *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

---

<sup>1</sup> 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 BPL<sup>2</sup>;
- 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 assicurativo<sup>3</sup>;
- 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'incarico<sup>4</sup>.

**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

<sup>2</sup> 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.

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

<sup>4</sup> 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:

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

---

<sup>5</sup> 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 svolgono 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 rappresentati<sup>6</sup>.

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.

---

<sup>6</sup> 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'Esponente<sup>7</sup>.

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

---

<sup>7</sup> 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'Esponente<sup>8</sup>. 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.

---

<sup>8</sup> 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 Banca<sup>9</sup>.

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 Banca<sup>10</sup>.

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

---

<sup>9</sup> 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.

<sup>10</sup> 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 inficiano 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 Banca<sup>11</sup>.

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 nomina<sup>12</sup>.

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);

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

<sup>12</sup> 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 concorrenza<sup>13</sup>.

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*<sup>14</sup>.

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 nomina<sup>15</sup>, 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 sopravvenuta<sup>16</sup> 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

---

<sup>13</sup> 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.

<sup>15</sup> 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.

<sup>16</sup> 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 complementarità.

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'incarico<sup>17</sup> 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 MEF<sup>18</sup>.

##### **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

---

<sup>17</sup> 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).

<sup>18</sup> 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