

POLITICA SUI REQUISITI E CRITERI DI IDONEITÀ
DEGLI ESPONENTI AZIENDALI
E SULLA PROCEDURA DI VALUTAZIONE

Delibera Consiglio di Amministrazione del 21 febbraio 2025

Sommario

1. PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI.....	3
2. CARATTERISTICHE DELLA BANCA	5
3. ESPONENTI AZIENDALI: REQUISITI DI ONORABILITÀ E CRITERI DI CORRETTEZZA	5
4. MODELLO DI <i>GOVERNANCE</i> DELLA BANCA E STRUTTURA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	6
5. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	6
6. COMPOSIZIONE QUALITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	7
6.1 Principi generali	7
6.2 Requisiti di professionalità e criteri di competenza	9
6.3 Amministratori non esecutivi, Amministratori indipendenti, requisiti di indipendenza	11
7. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA OTTIMALE DEL COLLEGIO SINDACALE.....	12
8. COMPOSIZIONE OTTIMALE QUALITATIVA DEL COLLEGIO SINDACALE	12
8.1 Principi generali	12
8.2 Requisiti di professionalità e criteri di competenza	13
8.3 Requisiti di indipendenza	13
9. INDIPENDENZA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO (artt. 13, 14 e 15 D.M. 169/2020; Orientamento n. 7 Nuove Buone Prassi)	14
9.1 Rapporti di natura finanziaria, patrimoniale o professionale degli esponenti.....	15
9.1.1 Rapporti di natura finanziaria.....	16
9.1.2 Rapporti di natura patrimoniale	17
9.1.3 Rapporti di natura professionale/commerciale	17
9.2 Valutazione dell'indipendenza di giudizio, presidi e azioni di rimedio	18
10. INELEGGIBILITÀ, INCOMPATIBILITÀ, LIMITI AL CUMULO DEGLI INCARICHI ED ALTRE SITUAZIONI RILEVANTI	20
<i>Interlocking Directorates</i>	20
Eventi sopravvenuti e rinnovi.....	20
Casi di sospensione degli incarichi	21
11. DISPONIBILITÀ DI TEMPO (C.D. <i>TIME COMMITMENT</i>).....	22
11.1 Disponibilità di tempo quantitativa.....	23
11.2 Disponibilità di tempo qualitativa	25
12. CRITERI DI ADEGUATA COMPOSIZIONE COLLETTIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE.....	28
13. FORMAZIONE.....	28
14. VERIFICA DEI REQUISITI E CRITERI	29
A. Procedura per la valutazione dell'idoneità degli esponenti in caso di nomina assembleare	29
B. Procedura per la valutazione dell'idoneità degli esponenti la cui nomina non spetta all'assemblea ..	30
15. REGISTRO VERSIONI.....	31

1. PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

L'idoneità degli esponenti aziendali assume un ruolo centrale negli assetti di governo societario delle banche e contribuisce in modo determinante alla sana e prudente gestione delle banche stesse.

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. Tali criteri consentono, tra l'altro, di tener conto delle specificità del ruolo o incarico ricoperto, nonché delle caratteristiche proprie della banca.

La Banca d'Italia, all'interno delle Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di governo societario di cui alla Circolare n. 285/2013 e s.m.i. definisce, fra l'altro, principi generali e linee applicative sulla composizione quali-quantitativa degli organi aziendali delle Banche.

Gli articoli 30, comma 14, e 42, comma 9, dello Statuto della Banca prevedono, conformemente al vigente quadro normativo, regolamentare e di Vigilanza, che il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, tenuto conto delle dimensioni, caratteristiche e del grado di complessità della banca, definiscano e approvino una Politica sui requisiti e criteri di idoneità dei propri componenti e dei componenti della Direzione Generale, ivi compreso il requisito della disponibilità di tempo nello svolgimento dell'incarico ed i limiti al cumulo degli incarichi che possono essere contemporaneamente ricoperti.

Alla luce del quadro di riferimento precedentemente delineato, con il presente Regolamento viene illustrata la Politica in tema di requisiti e criteri di idoneità degli esponenti aziendali, come definita ed adottata, ciascuno per quanto di propria competenza, dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale della Banca nonché le procedure da adottare per verificare la sussistenza dei requisiti e criteri di idoneità degli esponenti aziendali.

Ai fini del presente Regolamento 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, che modifica la Direttiva 2002/87/CE e abroga le Direttive 2006/48/CE e 2006/49/CE ("CRD IV"), 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”);
- 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*;
- 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 Ministeriale” o “Decreto” o “D.M. 169/2020” o “D.M.”)¹;
- 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, che hanno abrogato, fra l’altro, il Titolo II, Cap.2, della circolare della Banca d’Italia n. 229 del 21 aprile 1999;
- Circolare della Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (unitamente a quelle di cui sopra, “Disposizioni di Vigilanza”);
- Provvedimento della Banca d’Italia del 5 dicembre 2019 di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del D. Lgs. n.58/1998 (“T.U.F.”);
- Orientamenti congiunti 2017/12 dell’EBA e dell’ESMA sulla valutazione dell’idoneità dei membri dell’organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave;
- Orientamenti congiunti EBA –ESMA 2021/06 del 21 luglio 2021 e della Guida BCE dicembre 2021;
- Guida della BCE alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità (agg. maggio 2018 in linea con gli Orientamenti congiunti di cui sopra);
- Codice di *Corporate Governance* del Comitato per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana (gennaio 2020, cui devono conformarsi le banche quotate);
- Statuto sociale della Banca (“Statuto”);
- Provvedimento di Banca d’Italia del 26.03.2019 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

¹ Il D.M. 169/2020 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 15 dicembre 2020 ed è entrato in vigore il 30 dicembre 2020. L’art. 26 (“Norme transitorie ed entrata in vigore”), comma 1, del medesimo Decreto prevede che «ai sensi dell’articolo 2, comma 7, del decreto legislativo 12 maggio 2015, n. 72, le disposizioni di cui al presente decreto si applicano alle nomine successive alla data della sua entrata in vigore. Resta fermo quanto disposto dall’articolo 2, comma 7, secondo periodo, del decreto legislativo 12 maggio 2015, n. 72. È considerata nuova nomina il primo rinnovo successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto di esponenti in carica a tale data».

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;

- Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali di Banca d'Italia pubblicate in data 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**" o "**Buone Prassi**");
- 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 ("**Nuovi Orientamenti**" o "**Nuove Buone Prassi**").

2. CARATTERISTICHE DELLA BANCA

La Banca Popolare del Frusinate (la "**Banca**" o "**BPF**") è una società cooperativa per azioni, al servizio dei soci, delle imprese, delle famiglie e dei territori di riferimento di cui è espressione.

L'obiettivo primario della BPF è quello di rappresentare un riferimento certo nello sviluppo economico e sociale delle comunità nelle quali opera, interpretando al meglio le esigenze economiche e sociali delle stesse. La relazione mutualistica è stata sempre interpretata sia in senso diretto - quale rapporto intercorrente tra i Soci che forniscono il capitale alla Banca e da essa ricevono i servizi in qualità di clienti - sia in senso indiretto, ossia nell'interazione tra Banca e contesto socio-economico.

3. ESPONENTI AZIENDALI: REQUISITI DI ONORABILITÀ E CRITERI DI CORRETTEZZA

Gli esponenti aziendali devono rispettare i requisiti di onorabilità prescritti dall'art. 3 del D.M. 169/2020.

Il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale esprimono la raccomandazione che, in linea con il D.M. 169/2020, gli Orientamenti e i Nuovi Orientamenti, gli esponenti aziendali, oltre a possedere i requisiti di onorabilità previsti dalla normativa applicabile, non abbiano tenuto comportamenti che, pur non integrando fattispecie di illecito e/o reato, appaiano incompatibili con l'incarico o possano comportare per la Banca conseguenze pregiudizievoli sul piano reputazionale.

Gli esponenti aziendali devono dunque soddisfare criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse conformemente a quanto prescritto dall'art. 4 del D.M. 169/2020, nonché alla luce di quanto indicato, fra l'altro, all'interno dell'Orientamento n. 4 delle Nuove Buone Prassi.

La valutazione del rispetto dei criteri di correttezza è effettuata conformemente al disposto dell'art. 5 del Decreto, fermo quanto previsto dall'art. 25, comma 3, del Decreto stesso.

4. MODELLO DI *GOVERNANCE* DELLA BANCA E STRUTTURA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

La Banca ha adottato un modello di *governance* tradizionale, basato sulla distinzione tra Consiglio di Amministrazione, con funzioni di supervisione strategica, di indirizzo e di gestione, e Collegio Sindacale, cui è attribuita la funzione di controllo e che vigila sull'osservanza delle disposizioni normative e statutarie, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione nonché sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile.

Almeno cinque Amministratori devono essere non esecutivi e due (che possono coincidere con quelli non esecutivi) devono possedere i requisiti di indipendenza formale previsti dallo Statuto o, se più rigorosi, quelli prescritti dalla normativa regolamentare. Almeno la metà degli Amministratori deve essere scelta fra i soci che siano espressione delle attività economiche prevalenti nel territorio di insediamento, ovvero attività professionali presenti nello stesso.

Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di eleggere tra i suoi componenti un Amministratore Delegato o un Comitato Esecutivo, delegandogli proprie attribuzioni ai sensi dell'art. 40 dello Statuto.

5. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

In conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, dagli Orientamenti e dalle Nuove Buone Prassi, il numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione deve essere adeguato alle dimensioni e alle complessità organizzative della Banca, al fine di presidiare efficacemente l'intera operatività aziendale, per quanto concerne la gestione e i controlli.

La dimensione del Consiglio di Amministrazione deve essere abbastanza ampia da consentire di avere contributi multipli, senza tuttavia risultare pletorica, in quanto in tal modo potrebbe ridursi l'incentivo di ciascun componente ad attivarsi per lo svolgimento dei propri compiti o potrebbero essere rese difficoltose l'organizzazione e la discussione.

Ai sensi dell'art. 30 dello Statuto e delle norme attuative e transitorie, il numero dei membri del Consiglio di Amministrazione può variare da sette a undici; dall'Assemblea dei Soci per l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2016 il numero dei membri sarà pari a nove.

L'attuale Consiglio di Amministrazione ritiene congruo un numero di membri pari a **undici**. Tale numero risulta, infatti, coerente e congruo rispetto:

- alla dimensione (tenuto conto degli attivi gestiti), alla complessità operativa e alle prospettive dell'attività della Banca;
- all'esigenza di assicurare una adeguata dialettica interna, senza pregiudicare l'agilità dell'attività consiliare.

6. COMPOSIZIONE QUALITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

6.1 Principi generali

Sotto il profilo qualitativo, in conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, dagli Orientamenti e dalle Nuove Buone Prassi, il corretto assolvimento delle funzioni richiede che negli organi di vertice siano presenti soggetti:

- pienamente **consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti** alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere;
- **dotati di conoscenza, competenze ed esperienza** adeguate al ruolo da ricoprire, anche in eventuali comitati interni, e commisurate agli obiettivi strategici, nonché alle dimensioni della Banca, al contesto territoriale di riferimento ed alle proprie responsabilità;
- con **competenze diffuse** tra tutti i componenti e **opportunamente diversificate**, in modo tale da consentire che ciascuno dei componenti, sia all'interno dei comitati di cui faccia parte, sia nelle decisioni collegiali, possa effettivamente contribuire, fra l'altro, a individuare e perseguire idonee strategie e ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della Banca;
- con **competenze specifiche** nei profili di IT, *fintech*, ESG, *risk management*, organizzazione/HR, complementari rispetto a quelle già presenti nel Consiglio di Amministrazione, con l'obiettivo di presidiare il complesso dei rischi aziendali; in particolare, al fine di una corretta gestione del rischio antiriciclaggio ed un'adeguata collaborazione con la Funzione AML, sono richieste competenze specifiche in materia per quanto concerne la figura del Responsabile aziendale per l'antiriciclaggio che sarà individuato all'interno del C.d.A.;
- che dedichino **tempo sufficiente** per adempiere alle proprie funzioni e far fronte alle proprie responsabilità, nonché **risorse adeguate** alla complessità del loro incarico, avuto riguardo ed avendo tenuto in considerazione (secondo quanto richiesto dai Nuovi Orientamenti) che:

- (i) il tempo assorbito dalla partecipazione alle sedute del Consiglio di Amministrazione e degli eventuali comitati endo-consiliari o manageriali; dallo studio dell'informativa pre-consiliare; dalle interlocuzioni informali con le strutture aziendali e le funzioni di controllo; dagli altri impegni di norma connessi all'esercizio delle funzioni;
 - (ii) il ruolo rivestito da ciascun esponente, sia esso di natura esecutiva o non esecutiva, nonché l'eventuale ruolo di presidenza dell'Organo o di comitati endo-consiliari o manageriali; e infine,
 - (iii) le dimensioni, la complessità e la situazione tecnica della Banca;
- che indirizzino la loro azione al **perseguimento dell'interesse complessivo** della Banca, indipendentemente dalla compagine sociale che li ha votati;
 - del genere meno rappresentato, almeno nella misura del 20%; ciò consente alla Banca di ottemperare al 35° aggiornamento della Circolare 285 (nonché al D.M. 169/2020 ed agli Orientamenti) il quale dispone che nelle banche di minori dimensioni o complessità operativa il numero dei componenti del genere meno rappresentato deve essere pari almeno al 20% entro il 30 giugno 2024.
 - che operino con **piena indipendenza di giudizio** anche ai sensi di quanto disposto dall'art. 15 D.M. 169/2020 e dagli Orientamenti nn. 6 e 7 delle Nuove Buone Prassi, e pertanto, si rimanda ai paragrafi dedicati ai fini dell'individuazione delle relative soglie di materialità:
 - a. Esposizioni direttamente in capo all'esponente o ai suoi soggetti connessi
 - soglia di materialità: € 200/mila;
 - soglia di tolleranza delle esposizioni diverse dai mutui ipotecari: € 500/mila;
 - soglia di tolleranza dei mutui ipotecari: € 1 mln;
 - b. Esposizioni indirette
 - soglia di materialità: € 1 mln;
 - soglia di tolleranza delle esposizioni superiori a € 1 mln: considerate di norma non problematiche se inferiori al 30% dell'accordato/utilizzato a sistema dell'impresa/gruppo. In caso contrario, l'esponente 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/gruppo bancario entro la predetta soglia del 30%;
 - c. Rapporti commerciali, professionali o di lavoro
 - soglia di materialità: considerati di norma non problematici i rapporti che generano meno del 20% del reddito annuo dell'esponente o dell'impresa/del gruppo a lui/lei riferibile

d. Rapporti patrimoniali

- soglia di materialità: considerati di norma non problematici gli investimenti di valore inferiore o pari al 20% del patrimonio dell'esponente o dell'impresa/del gruppo a lui/lei riferibile

Si rimanda alla trattazione successiva, laddove si illustra come la Banca abbia deciso di dotarsi di soglie più stringenti per l'individuazione dell'Amministratore indipendente e, a monte, per tutti gli esponenti aziendali di prevedere, rispetto ad altre aziende bancarie, una limitazione più restrittiva delle modalità di indebitamento fissate dalla normativa di legge.

Le Disposizioni di Vigilanza valorizzano inoltre il ruolo dei **componenti non esecutivi**, che devono essere dotati di autorevolezza e professionalità, al fine di monitorare efficacemente le scelte compiute dai componenti esecutivi.

È quindi fondamentale che anche gli Amministratori non esecutivi posseggano complessivamente, ed esprimano, adeguate conoscenze per l'efficace svolgimento dei compiti loro affidati.

Le richiamate previsioni di vigilanza dispongono che nell'organo che svolge la funzione di indirizzo e supervisione strategica (*i.e.* il Consiglio di Amministrazione) debbano inoltre essere nominati **soggetti indipendenti** (ossia dotati di indipendenza formale, oltre a quella di giudizio richiesta a tutti) che vigilino con particolare e rafforzata indipendenza di giudizio sulla gestione sociale, contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse della Banca e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione.

In definitiva, al fine di garantire la sana e prudente gestione della Banca, gli esponenti aziendali devono possedere requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza di giudizio, soddisfare criteri di competenza e correttezza, nonché dedicare il tempo necessario all'efficace espletamento dell'incarico, fermo restando tutto quanto previsto dalle norme di legge, regolamentari e statutarie applicabili.

In caso di carenze l'organo competente adotta adeguate misure necessarie a colmarle e conseguenti azioni di rimedio entro un lasso temporale pari a 3/6 mesi], tra cui:

- a) modificare gli specifici compiti e ruoli attribuiti agli esponenti, ivi comprese le eventuali deleghe;
- b) definire e attuare idonei piani di formazione.

Se queste misure non sono o non risultano a valle idonee a ripristinare un'adeguata composizione collettiva dell'organo, quest'ultimo formula all'assemblea (o ad altro organo cui competono le nomine degli esponenti) le raccomandazioni atte a superare le carenze identificate.

6.2 Requisiti di professionalità e criteri di competenza

Il Consiglio di Amministrazione, in ossequio al disposto di cui al D.M. 169/2020, ritiene che gli Amministratori con incarichi non esecutivi e con incarichi esecutivi debbano possedere requisiti di professionalità conformemente a quanto previsto dall'art. 7 del D.M. 169/2020, dagli Orientamenti e dalle Nuove Buone Prassi (*cf.* Orientamento n. 5).

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione deve essere un esponente non esecutivo e deve aver maturato un'esperienza complessiva di almeno un **quinquennio** attraverso l'esercizio delle attività o funzioni previste per gli amministratori con incarichi non esecutivi o con incarichi esecutivi.

L'Amministratore Delegato e/o il Direttore Generale devono essere in possesso di una specifica esperienza in materia creditizia, finanziaria, mobiliare o assicurativa, maturata attraverso attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi per un periodo non inferiore a cinque anni nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo, oppure in società quotate o aventi una dimensione e complessità maggiore o assimilabile (in termini di fatturato, natura e complessità dell'organizzazione o dell'attività svolta) a quella della banca presso la quale l'incarico deve essere ricoperto.

Considerata, peraltro, la natura di banca cooperativa a mutualità non prevalente della Banca e la sua vocazione al servizio delle imprese e dei territori di riferimento, nonché le dimensioni e la specificità del settore in cui opera, nella struttura del Consiglio di Amministrazione vengono privilegiate, nei limiti del possibile, la componente societaria e l'adeguata rappresentanza di tutte le diverse componenti della base sociale, come esplicitamente previsto dall'art. 30 dello Statuto, il quale prescrive che almeno cinque amministratori devono essere scelti fra i soci che siano espressione delle attività economiche prevalenti nel territorio di insediamento, ovvero attività professionali presenti nello stesso.

Tutti i Consiglieri inoltre, per formazione professionale e per attività espletata, devono essere soggetti abituati a gestire processi decisionali anche complessi.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca ritiene inoltre necessario che, nell'ambito dello stesso organo, gli Amministratori e il Presidente del Consiglio di Amministrazione assicurino il rispetto dei criteri di competenza di cui all'art. 10 del D.M. 169/2020, da valutarsi conformemente a quanto previsto dalla richiamata previsione, nonché conformemente a quanto previsto dall'Orientamento n. 5 delle Nuove Buone Prassi, ossia accertare, tramite l'acquisizione della relativa e opportuna documentazione:

- 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.

6.3 Amministratori non esecutivi, Amministratori indipendenti, requisiti di indipendenza

Le Disposizioni di Vigilanza prevedono la presenza di un numero adeguato di componenti non esecutivi con ruoli e compiti ben definiti, che svolgano efficacemente la funzione di contrappeso nei confronti degli esecutivi e del *management* della banca, favorendo la dialettica interna all'organo di appartenenza.

Nell'organo che svolge la funzione di indirizzo e supervisione strategica devono inoltre essere nominati soggetti indipendenti che vigilino con particolare e rafforzata indipendenza di giudizio (indipendenza c.d. formale) sulla gestione sociale, contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse della Banca e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione.

Ai sensi dell'art. 30 dello Statuto **almeno n. 5 Amministratori devono essere non esecutivi**. Agli Amministratori non esecutivi non possono essere attribuite deleghe, né particolari incarichi direttivi; non possono essere coinvolti, nemmeno di fatto, nella gestione esecutiva della Banca. **Almeno 2 Amministratori devono, invece, possedere i requisiti di indipendenza** (formale) prescritti dalle previsioni di carattere normativo/ regolamentare. Nella composizione del Consiglio di Amministrazione deve essere assicurato il rispetto, oltre che del numero di amministratori indipendenti, anche dell'equilibrio tra i generi, almeno nella misura minima richiesta dalle disposizioni di legge, regolamentari e di vigilanza *pro tempore* vigenti.

In conformità dell'articolo 13 del D.M. 169/2020 si considera indipendente il consigliere non esecutivo che non si trovi in una delle specifiche situazioni elencate dalla lettera a) alla lettera i) dell'art. 13 sopra richiamato.

In merito ai criteri di significatività delle relazioni di cui alla lettera h) dell'art. 13 del D.M. 169/2020, la Banca ha deciso di dotarsi di soglie più stringenti per l'individuazione dell'amministratore indipendente.

Sono pertanto considerati indipendenti gli Amministratori che non abbiano avuto con la Banca nell'esercizio precedente, direttamente o indirettamente, relazioni commerciali, creditizie o professionali significative; si definiscono non "significative" le relazioni commerciali, creditizie o professionali avute dagli Amministratori con la Società, direttamente o indirettamente, ai fini dell'attribuzione della qualifica di Amministratore "indipendente" nei seguenti casi:

- o le relazioni creditizie, al loro valore ponderato come da segnalazione trimestrale di vigilanza, non devono aver superato o superare 0,50% dei fondi propri;
- o le relazioni professionali in essere l'anno precedente la nomina, non devono superare

- 1/3 del fatturato registrato dall'esponente aziendale nello stesso anno di riferimento;
- o le relazioni commerciali in essere l'anno precedente che non devono superare 1/3 del fatturato registrato dall'azienda dell'esponente nello stesso anno di riferimento

L'art. 30 dello Statuto stabilisce altresì le cause di incompatibilità, ineleggibilità ed eventuale decadenza.

Infine, il penultimo comma del medesimo articolo fissa una disposizione caratteristica della Popolare, distintiva rispetto ad altre aziende bancarie e più restrittiva delle modalità di indebitamento fissate dalla normativa di legge. In base a tale norma agli Amministratori ed ai soggetti loro connessi possono essere concessi affidamenti di importo complessivo superiori ad euro 150 mila solo se assistiti da garanzie reali. Si intendono connessi i soggetti come definiti dalla normativa di vigilanza *pro tempore* vigente.

7. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA OTTIMALE DEL COLLEGIO SINDACALE

L'art. 42 dello Statuto prevede che l'Assemblea ordinaria nomini tre Sindaci effettivi e due supplenti in possesso dei requisiti di onorabilità, professionalità ed indipendenza e ne designi il presidente.

8. COMPOSIZIONE OTTIMALE QUALITATIVA DEL COLLEGIO SINDACALE

8.1 Principi generali

Sotto il profilo qualitativo, in conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, dagli Orientamenti e dalle Nuove Buone Prassi di Banca d'Italia, al fine di garantire la sana e prudente gestione della Banca, gli esponenti aziendali e qui in particolare i Sindaci devono possedere requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza, soddisfare criteri di competenza e correttezza, nonché dedicare il tempo necessario all'efficace espletamento dell'incarico, fermo restando tutto quanto previsto dalle norme di legge, regolamentari e statutarie applicabili.

In caso di carenze l'organo competente adotta adeguate misure necessarie a colmarle tra cui:

- a) modificare gli specifici compiti e ruoli attribuiti agli esponenti;
- b) definire e attuare idonei piani di formazione. Se queste misure non sono o non risultano a valle idonee a ripristinare un'adeguata composizione collettiva dell'organo, quest'ultimo formula all'assemblea (o ad altro organo cui competono le nomine degli esponenti) le raccomandazioni atte a superare le carenze identificate.

8.2 Requisiti di professionalità e criteri di competenza

Il Collegio Sindacale, in ossequio al disposto di cui al Decreto, ritiene che i Sindaci debbano possedere requisiti di professionalità conformemente a quanto previsto dall'art. 9 del Decreto, nonché dagli Orientamenti e dall'Orientamento n. 5 delle Nuove Buone Prassi.

Almeno uno dei Sindaci effettivi e almeno uno dei Sindaci supplenti sono scelti tra gli iscritti nel registro dei revisori legali che abbiano esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni.

Gli altri componenti del collegio sindacale sono scelti fra persone che abbiano esercitato per almeno tre anni, anche alternativamente, l'attività di revisione legale o una delle attività di cui all'articolo 7, comma 2.

Il Presidente del Collegio Sindacale deve aver maturato una esperienza professionale di almeno due anni in più rispetto a quella richiesta dai medesimi commi per i Sindaci effettivi e supplenti.

Ai fini della sussistenza dei requisiti di cui al Decreto, agli Orientamenti e alle Nuove Buone Prassi, per i Sindaci che non sono iscritti nel registro dei revisori legali si tiene conto dell'esperienza maturata nel corso dei venti anni precedenti all'assunzione dell'incarico; esperienze maturate contestualmente in più funzioni si conteggiano per il solo periodo di tempo in cui sono state svolte, senza cumularle.

Almeno uno dei sindaci effettivi è del genere meno rappresentato in osservanza ed attuazione del 35° aggiornamento della Circolare 285, del D.M. 169/2020, e degli Orientamenti, i quali dispongono che nelle banche di minori dimensioni o complessità operativa il numero dei componenti del genere meno rappresentato deve essere pari almeno al 20% entro il 30 giugno 2024, e pari almeno al 33% entro il 30 giugno 2027.

Il Collegio Sindacale della Banca ritiene inoltre necessario che, nell'ambito dello stesso organo, i Sindaci e il Presidente del Collegio Sindacale assicurino il rispetto dei criteri di competenza di cui all'art. 10 del Decreto e di cui all'Orientamento n. 5 delle Nuove Buone Prassi, da valutarsi conformemente a quanto previsto dalla richiamata previsione.

8.3 Requisiti di indipendenza

Ciascun Sindaco deve possedere i requisiti di indipendenza previsti dall'articolo 14 del D.M. 169/2020 e dall'Orientamento n. 7 delle Nuove Buone Prassi. Tali requisiti costituiscono altresì requisiti di eleggibilità e permanenza della carica.

L'art. 42 dello Statuto stabilisce le cause di incompatibilità, ineleggibilità ed eventuale decadenza. Nella composizione del Collegio Sindacale deve essere assicurato l'equilibrio tra i generi almeno nella misura minima richiesta dalla normativa, anche regolamentare e di vigilanza, *pro tempore* vigente.

Infine, il penultimo comma del medesimo articolo fissa una disposizione caratteristica della Popolare, distintiva rispetto ad altre aziende bancarie e più restrittiva delle modalità di indebitamento fissate dalla normativa di legge. In base a tale norma ai Sindaci ed ai soggetti loro connessi possono essere concessi affidamenti superiori ad euro 150 mila, solo se assistiti da garanzie reali, nel rispetto della normativa di vigilanza. Si intendono connessi i soggetti

come definiti dalla normativa di vigilanza *pro tempore* vigente.

9. INDIPENDENZA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO (artt. 13, 14 e 15 D.M. 169/2020; Orientamento n. 7 Nuove Buone Prassi)

Tutti gli esponenti² della Banca devono agire con piena indipendenza di giudizio e consapevolezza dei doveri e dei diritti inerenti all'incarico, nell'interesse della sana e prudente gestione della Banca e nel rispetto della legge e di ogni altra norma applicabile.

L'indipendenza di giudizio è un atteggiamento richiesto a tutti gli esponenti, esecutivi e non esecutivi. L'indipendenza di giudizio è un modello di comportamento, che si manifesta in particolare durante le discussioni e il processo decisionale in seno all'Organo³, ed è richiesto per ogni componente dello stesso a prescindere dal fatto che lo stesso sia considerato o meno "indipendente" ai sensi delle disposizioni di legge, regolamentari o di vigilanza.

L'Organo competente valuta, nel contesto delle verifiche sul possesso dei requisiti e criteri di idoneità, le circostanze ed i fatti rilevanti ai sensi del D.M. 169/2020, 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 relative responsabilità.

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'indipendenza di giudizio è un requisito di cui ogni esponente aziendale deve essere in possesso ai sensi dell'art. 26, comma 2, del TUB e che nel D.M. 169/2020 assume differenti declinazioni. Il D.M., più specificamente, disciplina:

- i) all'art. 13: l'indipendenza "di alcuni Consiglieri di Amministrazione" (c.d. formale), quali membri "indipendenti" la cui presenza sia richiesta da "disposizioni di legge o regolamentari" (almeno un quarto dei componenti dell'organo di supervisione strategica: Circolare 285/2013 della Banca d'Italia, Sez. IV, Titolo IV, Cap. 1, par. 2.2, lett.

² Le presenti linee guida si applicano a tutti gli esponenti (Amministratori, Sindaci, Direttore Generale) in coerenza con l'art. 15 del Decreto MEF, che richiede a «Tutti gli esponenti» di agire "con piena indipendenza di giudizio". Con riferimento al Direttore Generale, la valutazione dell'indipendenza di giudizio terrà adeguatamente conto delle peculiarità di tale carica (di norma connessa ad un rapporto di lavoro subordinato).

³ Nel presente documento il riferimento all'"Organo" e all'"Organo competente" va inteso come il Consiglio di Amministrazione se si tratta di valutare l'indipendenza di un Amministratore e del Direttore Generale o il Collegio sindacale se si tratta di valutare quella di un Sindaco.

- c);
- ii) all'art. 14: i requisiti di indipendenza dei Sindaci, stabilendo che chi si trovi in una delle situazioni ivi specificamente elencate non può assumere l'incarico di componente del Collegio Sindacale;
- iii) all'art. 15: l'"Indipendenza di giudizio e sua valutazione" di "tutti gli esponenti".

Relativamente all'indipendenza di giudizio, di cui al precedente punto *sub* iii), l'art. 15, comma 2, del D.M. dispone che: *"Tutti gli esponenti comunicano all'organo competente le informazioni riguardanti le situazioni di cui all'articolo 13, comma 1, lettera a), b), c), h) e i) e le motivazioni per cui, a loro avviso, quelle situazioni non inficiano in concreto la loro indipendenza di giudizio"*.

In tale contesto, ai sensi dell'art. 15 del D.M. 169/2020, rilevano in particolare le situazioni di potenziale conflitto di interessi personale, professionale, finanziario e politico di cui all'articolo 13, comma 1, lettere a), b), c), h) e i) del predetto D.M. Considerato che le casistiche di cui alle lettere a), b), c) e i) sono sufficientemente dettagliate all'interno del D.M., si sono quindi individuati i criteri di significatività delle relazioni di cui alla lett. h) dell'art. 13, per quanto concerne i rapporti di natura finanziaria, creditizia, patrimoniale e professionale.

9.1 Rapporti di natura finanziaria, patrimoniale o professionale degli esponenti

Ai sensi dell'art. 13, lett. h), del D.M. rileva, quale potenziale situazione di non indipendenza, quella relativa all'esponente che:

*«h) intrattiene, direttamente, indirettamente, o ha intrattenuto nei due anni precedenti all'assunzione dell'incarico, (...) **rapporti** di natura finanziaria, patrimoniale o professionale, anche non continuativi, con la banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, con le società controllate dalla banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o i loro presidenti, o con un partecipante nella banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, **tali da comprometterne l'indipendenza**».*

Il D.M. 169/2020 non definisce parametri o criteri quantitativi che indichino quali rapporti di natura finanziaria, patrimoniale o professionale, ed in quale misura, siano *"tali da comprometter[n]e l'indipendenza"* degli esponenti e ne rimette dunque l'individuazione e la quantificazione agli intermediari.

A tali fini, ciascuna Banca, relativamente ai rapporti sia di natura finanziaria che patrimoniale o professionale, individua una soglia assoluta di materialità al cui superamento il rapporto intrattenuto dall'esponente con la Banca e con gli altri soggetti rilevanti di cui all'art. 13, lett. h), del D.M., potrebbe condurre (si presume) a una situazione di non indipendenza.

9.1.1 Rapporti di natura finanziaria

Relativamente ai rapporti di natura finanziaria, l'esponente è tenuto a rendere alla Banca le informazioni richieste ai sensi dell'art. 15, c. 2, del D.M., attraverso la compilazione del questionario *'Fit & Proper'* diffuso dalla Banca d'Italia, ed in particolare dell'Allegato 3° *"Rapporti di natura finanziaria"*, riguardanti le esposizioni dirette e indirette di cui l'esponente e gli altri soggetti a lui connessi, richiamati dall'art. 13, c. 1, lett. a) del D.M., siano titolari.

Ai fini del presente documento si considerano **dirette** le esposizioni la cui titolarità sia in capo all'esponente o ai soggetti connessi richiamati dall'art. 13, c. 1, lett. a) del D.M., *i.e.* coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivente *more uxorio*, parente o affine entro il quarto grado.

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

- i) società o imprese, anche costituite in forma non societaria, controllate dall'esponente, dal coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivente *more uxorio*, o da suoi parenti o affini entro il quarto grado;
- ii) società in cui l'esponente detiene una partecipazione uguale o superiore al 10% del capitale o dei diritti di voto;
- iii) società in cui l'esponente riveste una carica di amministrazione, direzione o controllo.

Ferma restando la necessità di valutazione caso per caso da parte dell'Organo competente, tenendo conto peraltro di quanto disposto dall'art. 30 dello Statuto per i Consiglieri e dall'art. 42 per i componenti del Collegio Sindacale, di norma si considerano non rilevanti i finanziamenti, concessi alle condizioni di mercato *standard* ed in linea con la politica interna di *pricing* adottata dalla Banca, che siano *performing* e che siano di importo inferiore a 200.000 euro⁴ (da calcolarsi rispetto ad ogni singolo soggetto rilevante e cumulativamente).

Per quanto riguarda le esposizioni **dirette**, come sopra definite, la titolarità di rapporti di mutuo ipotecario concessi alle condizioni di mercato *standard* ed in linea con la politica interna di *pricing* adottata dalla Banca, che siano *performing*, ma eccedenti l'importo di

⁴ In linea con la Guida BCE *"Guide to fit and proper assessments"*, dicembre 2021 (par. 3.3.2, nota 34 e par. 3.3.2.3)

1.000.000 di euro, da calcolarsi rispetto ad ogni singolo soggetto rilevante, potrà risultare ostativa alla sussistenza dell'indipendenza di giudizio dell'esponente; per quanto riguarda gli altri rapporti di natura finanziaria, diversi dal mutuo ipotecario, la soglia di materialità dovrà attestarsi su importi inferiori, di norma non eccedenti 500.000 euro.

Resta ferma la necessità di valutazione caso per caso da parte dell'Organo competente, tenendo conto della situazione complessiva dell'esponente, nonché del principio di proporzionalità.

Per quanto riguarda le esposizioni **indirette**, ai fini della valutazione, l'Organo competente terrà conto dell'indebitamento delle società e/o delle imprese di cui al paragrafo 9.1.1, lett. da i) a iii), individualmente e/o complessivamente considerate; se l'esposizione risulterà superiore ad un milione di euro, non dovrà rappresentare più del 30% delle esposizioni complessive, intese come accordato o affidato, intrattenute dallo stesso esponente e dalle predette società e/o imprese nei confronti del sistema bancario, così come rilevabile dal flusso di ritorno della Centrale dei Rischi.

9.1.2 Rapporti di natura patrimoniale

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

- a) i rapporti attivi (depositi, obbligazioni) a condizioni *standard* o di mercato, per tali intendendosi quelle praticate per operazioni di analoga natura o rischio alla clientela di profilo equivalente a quello dell'esponente;
- b) la titolarità, diretta o indiretta, *i.e.* per il tramite di società controllate, società fiduciarie o persone interposte⁵, di partecipazioni in misura non superiore al 20% del patrimonio dell'esponente.

9.1.3 Rapporti di natura professionale/commerciale

Relativamente ai rapporti di natura professionale e commerciale, ferma restando la necessità di valutazione caso per caso, l'indipendenza di giudizio potrebbe essere inficiata se l'esponente intrattenesse, direttamente o indirettamente⁶, o avesse intrattenuto nei due anni

⁵ In conformità alla definizione di "partecipazione indiretta" di cui alla Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013 e s.m.i., Parte III, cap. 1.

⁶ Si considerano indirette le relazioni commerciali e professionali intrattenute dall'esponente tramite:
i) società o entità commerciali controllate dall'esponente o comunque direttamente riconducibili

precedenti all'assunzione dell'incarico, con la Banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo Presidente, con le società controllate dalla Banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o i loro Presidenti, o con un Partecipante nella Banca⁷ o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo Presidente, relazioni commerciali o professionali, diverse dalla carica, che superano in percentuale il 10% del reddito dell'esponente. L'esponente sottopone a periodica (auto)verifica il rischio per l'indipendenza che possa derivare da specifiche attività professionali, relazioni ed altre circostanze successive alla nomina.

9.2 Valutazione dell'indipendenza di giudizio, presidi e azioni di rimedio

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

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

- i) per quanto riguarda i rapporti di cui siano titolari i parenti dell'esponente, del grado di prossimità, il legame di parentela, considerando meno rilevanti i legami di grado superiore al secondo e le partecipazioni con quote minoritarie rispetto alle altre tipologie di legami;
- ii) per quanto riguarda le esposizioni **indirette**, che l'indebitamento delle società e/o delle imprese di cui al paragrafo 9.1.1, lett. da i) a iii), individualmente e/o complessivamente considerate, sia contenuto entro il 15% del patrimonio netto;
- iii) per quanto riguarda le esposizioni **dirette**, la presenza di rilevanti consistenze patrimoniali o di flussi di cassa tali da non far considerare problematica l'esposizione dell'esponente e/o dei soggetti a lui connessi, richiamati dall'art. 13, co.1, lett. a) del D.M.

Ai fini della valutazione dell'indipendenza l'Organo competente potrà comunque, in relazione alle specifiche situazioni riguardanti ciascun esponente, considerare ogni ulteriore elemento ritenuto utile e opportuno, adottando criteri aggiuntivi e/o parzialmente difformi

all'esponente; ii) società o un'entità commerciale nelle quali l'esponente detiene una partecipazione uguale o superiore al 10% del capitale o dei diritti di voto; iii) società o entità commerciali in cui l'esponente rivesta una carica di amministrazione, direzione o controllo, iv) studi professionali di cui l'esponente sia partner o associato.

⁷La figura del "Partecipante" non è configurabile nelle Banche popolari cooperative con riferimento ai soci cooperatori, dal momento che l'art. 30, comma 2, del TUB prevede che ciascun Socio o Azionista possa detenere un numero di azioni massimo pari all'1% del capitale sociale; tale qualifica potrebbe invece essere assunta dal 'Socio finanziatore', qualora vengano emesse azioni di finanziamento ai sensi dell'art. 150-*quater* del TUB.

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

Al presente documento si affianca il documento “*Politiche in materia di attività di rischio e conflitti di interesse nei confronti di soggetti collegati*” della Banca, ai fini della valutazione di eventuali conflitti di interesse, alla loro rilevanza e alle misure da adottare per la gestione degli stessi.

Al riguardo si precisa che la presenza di un conflitto di interessi non indica necessariamente che l’esponente non possa essere considerato idoneo; ciò si verifica soltanto quando il conflitto di interessi comporti 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 D.M., 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, etc.);
- 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 di cui sopra *sub a), b), c) e d)* non vengano adottate o siano insufficienti ad eliminare le carenze riscontrate, l’Organo competente, sentito preventivamente l’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 D.M., attraverso la compilazione del questionario “*Fit & Proper*” diffuso dalla Banca d’Italia 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.

Fermi restando i casi di incompatibilità previsti dalla normativa vigente, al fine di preservare appieno l'autonomia di giudizio degli Organi di amministrazione e controllo della Banca, si raccomanda che:

- a) al momento della nomina, i candidati non si trovino in situazioni personali e finanziarie che possano creare conflitti di interesse e anche potenzialmente ostacolare l'indipendenza di giudizio dei componenti dell'Organo;
- b) i candidati non abbiano ricoperto al momento della nomina e nei due anni precedenti la nomina stessa, incarichi professionali o di elevata influenza politica che possano ostacolare o impedire di agire nell'interesse della Banca.

10. INELEGGIBILITÀ, INCOMPATIBILITÀ, LIMITI AL CUMULO DEGLI INCARICHI ED ALTRE SITUAZIONI RILEVANTI

Il Consiglio di Amministrazione raccomanda che sia verificata l'insussistenza di **cause di ineleggibilità** o di **incompatibilità** previste dall'art. 2390 cod. civ., dall'art. 30 dello Statuto e, più in generale, dalla normativa vigente.

Interlocking Directorates

Particolare attenzione deve essere posta alle previsioni di cui all'art. 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge n. 214 del 22 dicembre 2011 (tenendo conto, da ultimo, per quanto di ragione, del "*Secondo aggiornamento dei Criteri per l'applicazione dell'art. 36 del d.l. "Salva Italia" (c.d. "divieto di interlocking")*", di cui al documento congiunto Banca d'Italia, Consob e Ivass), che, al primo comma, espressamente vieta «*ai titolari di cariche negli organi gestionali, di sorveglianza e di controllo e ai funzionari di vertice di imprese o gruppi di imprese operanti nei mercati del credito, assicurativi e finanziari, di assumere o esercitare analoghe cariche in imprese o gruppi di imprese concorrenti, intendendo per tali le imprese o i gruppi tra i quali non vi sono rapporti di controllo e che operano nei medesimi mercati di prodotto o geografici*», c.d. **divieto di interlocking**.

Al fine di gestire le eventuali situazioni riconducibili al perimetro di cui alla citata norma, ciascun componente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale deve dichiarare, all'atto della nomina e successivamente, quando chiamatovi, a confermare, di non ricoprire incarichi che diano vita a situazioni di *interlocking*. Ove insorgano situazioni di tale natura in costanza di incarico, il titolare deve procedere a segnalarle e, contestualmente, a dichiarare per quale carica intenda optare o a motivare le ragioni per le quali ritiene che le predette situazioni debbano considerarsi tra loro compatibili.

Eventi sopravvenuti e rinnovi

Ove si verificano circostanze rilevanti tali da poter incidere sulla situazione

dell'esponente, sul ruolo da questi ricoperto o sulla composizione collettiva del Consiglio o del Collegio, quest'ultimi, entro 30 giorni dalla comunicazione dell'interessato o dal momento in cui è venuto a conoscenza di un evento sopravvenuto rilevante, effettuano la valutazione dell'idoneità dell'esponente *ex novo*, limitatamente però ai profili sui quali gli eventi rilevanti incidono.

In occasione dei rinnovi successivi alla prima nomina, non è necessaria una nuova valutazione dell'idoneità, fatto salvo il caso in cui ricorrano eventi sopravvenuti rilevanti. Una volta effettuata la valutazione, copia del verbale della riunione deve essere trasmessa entro 30 giorni dalla verifica alla Banca d'Italia; quest'ultima, entro 120 giorni dalla ricezione del verbale, comunica l'eventuale decadenza ovvero richiede all'Organo competente di individuare misure idonee a colmare eventuali carenze.

Per consentire la loro valutazione da parte dell'Organo competente, gli esponenti devono fornire tutte le informazioni necessarie, sia in occasione della loro nomina che di eventi sopravvenuti. La trasmissione delle informazioni deve inoltre avvenire con modalità e tempi idonei a consentire all'Organo di svolgere tempestivamente le verifiche e le valutazioni richieste.

Casi di sospensione degli incarichi

Al verificarsi di una o più cause di sospensione di cui all'art. 6 del D.M. 169/2020, l'esponente interessato ne dà comunicazione senza indugio all'Organo competente, che ne dichiara la sospensione; entro 5 giorni l'Organo competente informa la Banca d'Italia della sospensione.

Prima della scadenza di tali termini, e in ogni caso "tempestivamente" per il Direttore Generale, l'Organo competente provvede ad effettuare la valutazione della correttezza ai sensi dell'art. 5 e a dichiarare la decadenza ai sensi dell'art. 23 del D.M. 169/2020, oppure a reintegrare il soggetto sospeso.

In caso di pronuncia di decadenza di Consiglieri indipendenti, l'Organo competente acquisisce il motivato parere degli altri Consiglieri indipendenti, nonché dell'organo di controllo, sul merito delle valutazioni relative all'idoneità dell'esponente. L'Organo informa, alla prima occasione utile, l'assemblea sulle motivazioni della pronuncia di decadenza fornendo informazioni "analitiche e motivate".

La durata massima della sospensione è di 30 giorni (20 giorni per il Direttore Generale) dalla data della delibera di sospensione.

Se la causa di sospensione discende dall'applicazione di una misura cautelare o dall'applicazione provvisoria di una misura di prevenzione, l'esponente non può essere reintegrato fino alla scadenza del termine di durata della misura.

Nei confronti dei responsabili delle principali funzioni aziendali e del Direttore Generale la decadenza comporta la rimozione dall'ufficio ricoperto, senza pregiudizio per la disciplina

applicabile al rapporto di lavoro presso la Banca.

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

11. DISPONIBILITÀ DI TEMPO (C.D. *TIME COMMITMENT*)

Ai sensi dell'art. 16 del D.M. 169/2020 e dell'Orientamento 8 delle Nuove Buone Prassi, la disponibilità di tempo e risorse da dedicare allo svolgimento dell'incarico, in ragione della natura e qualità dello stesso, risulta essere un requisito fondamentale che gli Amministratori ed i Sindaci devono assicurare (c.d. *time commitment*).

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

L'art. 16 del D.M. 169/2020, attuativo dell'art. 26 del TUB⁸, dispone che ciascun esponente debba dedicare "tempo adeguato" allo svolgimento dell'incarico. Ciascun Organo⁹ della Banca deve effettuare una stima del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico (che varia in ragione del ruolo da ricoprire) e valuta la sussistenza di tale requisito, fermo restando che esso non ha rilievo autonomo ai fini della eventuale pronuncia della decadenza dell'esponente, ma concorre alla valutazione dell'idoneità unitamente agli altri requisiti e criteri prescritti. Quanto al numero degli incarichi (c.d. **disponibilità di tempo quantitativa**), si ritiene opportuno tenere conto della funzione svolta dall'esponente nella Banca, dando rilievo alle diverse tipologie di cariche e di ruolo (Presidente del C.d.A., A.D., D.G., Amministratore esecutivo, non esecutivo, Presidente del Collegio Sindacale, Sindaco), nonché alla complessità di ciascun tipo di incarico ricoperto in altre società, in rapporto alla tipologia e alle dimensioni della società (società bancaria, finanziaria o assicurativa non in concorrenza, quotata, società commerciale di rilevanti dimensioni) ed alla partecipazione a comitati e gruppi di lavoro interni.

⁸L'art. 26, comma 2, del TUB dispone che gli esponenti devono «dedicare il tempo necessario all'efficace espletamento dell'incarico, in modo da garantire la sana e prudente gestione della banca»; l'art. 26, comma 3, lett. e), del TUB demanda al decreto di attuazione del MEF, sentita la Banca d'Italia, di individuare «limiti al cumulo di incarichi per gli esponenti delle banche, **graduati secondo principi di proporzionalità e tenendo conto delle dimensioni dell'intermediario**».

⁹Nel presente documento il riferimento all'"Organo" e all'"Organo competente" va inteso come il Consiglio di Amministrazione, se si tratta della stima dell'impegno richiesto e/o della valutazione della disponibilità di tempo degli Amministratori e del Direttore Generale, ovvero come il Collegio Sindacale, per i Sindaci.

Per società commerciale di rilevanti dimensioni, nel presente documento, si intendono le società con un patrimonio netto pari o superiore a 50 milioni di euro¹⁰.

Per incarichi si intendono nel presente documento quelli di amministrazione, gestione e controllo¹¹; per incarichi esecutivi si intendono, ad esempio: Direttore Generale, Amministratore Delegato, Membro di Comitati Esecutivi, Consigliere con funzioni di gestione delegate.

Quanto al tempo da dedicare all'incarico presso la Banca (**c.d. disponibilità di tempo qualitativa**), appare opportuno tenere conto dell'esperienza pregressa dell'esponente, del livello di competenza maturato dall'esponente per lo svolgimento dell'incarico nella Banca e delle eventuali sinergie tra i diversi incarichi, del suo ruolo all'interno dell'Organo di appartenenza e degli eventuali Comitati ai quali partecipa (in qualità di componente ovvero di Presidente); delle caratteristiche della banca (natura, dimensione e complessità) e del contesto nel quale si trova ad operare; del numero delle riunioni dell'Organo di appartenenza e dei Comitati ai quali partecipa e del tempo necessario alla loro preparazione; del tempo necessario agli spostamenti per partecipare alle riunioni; della necessità di garantire un adeguato *buffer* di tempo da dedicare ad *induction* e *training* e per far fronte a possibili attività straordinarie.

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

11.1 Disponibilità di tempo quantitativa

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

In caso di superamento dei limiti previsti nel Regolamento, l'Organo competente valuta se la situazione oggetto di verifica non sia tale da inficiare l'effettiva disponibilità di tempo

¹⁰ In conformità con la classificazione di cui alla Raccomandazione della Commissione europea 2003/361/CE recepita dal Decreto Ministeriale 18 aprile 2005 "Adeguamento alla disciplina comunitaria dei criteri di individuazione di piccole e medie imprese".

¹¹ In coerenza con l'art. 1, comma 1, lett. h), del D.M. 169/2020 che definisce "incarichi" quelli: presso il consiglio di amministrazione, il consiglio di sorveglianza, il consiglio di gestione; presso il collegio sindacale; di direttore generale, comunque denominato.

dell'esponente - anche alla luce delle eventuali misure di rimedio poste in essere dalla Banca stessa, ovvero prendendo le opportune deliberazioni - e ne fornisce adeguata spiegazione, tenendo altresì conto, a tal fine, della tipologia di attività lavorativa eventualmente svolta dall'esponente al di fuori della Banca.

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.

Avuto a mente come le Nuove Buone Prassi (cfr. Orientamento n. 8, "Focus 2: policy in materia di disponibilità di tempo, [punto] 2) Numero massimo di ulteriori incarichi ricopribili") indichino "10 - inclusivi del mandato presso la banca - di cui non oltre 3 a carattere esecutivo. Ai fini del computo, trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 18 del DM", si declinano qui di seguito le soglie di attenzione relativamente agli incarichi che i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale possono ricoprire contemporaneamente:

Presidente del C.d.A.	Oltre alla carica ricoperta in banca, 1 incarico esecutivo e non più di 4 incarichi non esecutivi o di controllo in altre società bancarie, assicurative e finanziarie non in concorrenza o in società quotate nei mercati regolamentati o società commerciali di rilevanti dimensioni e comunque non più di 7 incarichi complessivi, di cui non più di 1 incarico esecutivo , in società di qualsiasi natura (anche diverse da quelle di rilevante dimensione)
Amministratore Delegato	Oltre alla carica ricoperta in banca, nessun incarico esecutivo e non più di 3 incarichi non esecutivi o di controllo in altre società bancarie, assicurative e finanziarie non in concorrenza o in società quotate nei mercati regolamentati o società commerciali di rilevanti dimensioni e comunque non più di 5 incarichi non esecutivi complessivi in società di qualsiasi natura (anche diverse da quelle di rilevante dimensione)
Amministratori esecutivi	Oltre alla carica ricoperta in banca, 1 incarico esecutivo e 4 incarichi non esecutivi o di controllo oppure 6 incarichi non esecutivi o di controllo in altre società bancarie, assicurative e finanziarie non in concorrenza o in società quotate nei mercati regolamentati o società commerciali di rilevanti dimensioni e comunque non più di 8 incarichi complessivi, compresa la carica ricoperta nella banca, di cui non più di 2 incarichi esecutivi e 6 incarichi non esecutivi , in società di qualsiasi natura (anche diverse da quelle di rilevante

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

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

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

Non si considerano inoltre gli incarichi ricoperti:

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

11.2 Disponibilità di tempo qualitativa

Tutti gli esponenti devono poter dedicare tempo sufficiente all'esercizio delle loro funzioni all'interno della Banca. A tal fine, fermo restando il numero massimo degli ulteriori incarichi presso altre società o enti, in sede di verifica dei requisiti ex art. 26 del TUB, nonché in sede di autovalutazione, l'Organo competente deve verificare, partitamente e

analiticamente, la disponibilità di tempo in termini qualitativi in capo agli esponenti¹² oggetto di verifica anche ai sensi di quanto disposto dagli Orientamenti e dalle Nuove Buone Prassi.

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

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

Avuto a mente come le Nuove Buone Prassi (cfr. Orientamento n. 8, "*Focus 2: policy in materia di disponibilità di tempo, [punto] 1) Tempo minimo da dedicare all'incarico*") indichino:

"a) Presidente del CdA: 48 giorni/anno;

b) Amministratore Delegato/D.G.: tempo pieno;

c) Amministratore esecutivo: 48 giorni/anno;

d) Amministratore non esecutivo: 36 giorni/anno;

e) Amministratore indipendente: 38 giorni/anno;

f) Presidente di un comitato endo-consiliare: 12 giorni/anno aggiuntivi per ogni Comitato;

g) Componente di comitati endo-consiliari: 8 giorni/anno aggiuntivi per ogni Comitato;

¹² Il riferimento è a tutti gli esponenti: Amministratori, Sindaci, AD/DG.

h) *Presidente del Collegio Sindacale: 48 giorni/anno;*

i) *Sindaci effettivi: 42 giorni/anno;*

si riporta qui di seguito il tempo minimo stimato dalla Banca come necessario per lo svolgimento degli incarichi da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, che presumibilmente soddisfa il requisito di disponibilità di tempo senza ulteriori approfondimenti o misure di rimedio:

1	Presidente del Consiglio di Amministrazione	80 gg/anno
2	Amministratore Delegato	Tempo pieno
3	Amministratore esecutivo	48 giorni/anno
3	Amministratore non esecutivo	36 gg/anno
4	Responsabile aziendale per l'Antiriciclaggio	60 gg/anno
5	Amministratore componente di Comitati endoconsiliari	+ 10 gg/anno per ogni Comitato rispetto al tempo stimato per l'Amministratore non esecutivo
6	Referente di Comitati endoconsiliari	+ 12 gg/anno per ogni Comitato rispetto al tempo stimato per l'Amministratore non esecutivo
7	Amministratore Indipendente	38 gg/anno
8	Presidente del Collegio Sindacale	48 gg/anno
9	Sindaco effettivo	42 gg/anno

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

Come disposto dall'art. 16, comma 1, del D.M. 169/2020, nonché alla luce degli Orientamenti e delle Nuove Buone Prassi, ciascun candidato a ricoprire la carica di Consigliere di Amministrazione della Banca, di Sindaco e di AD/DG, al momento della candidatura e tempestivamente in caso di fatti sopravvenuti successivamente alla nomina è tenuto a:

- comunicare gli incarichi ricoperti in altre società, imprese o enti;
- indicare 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.

12. CRITERI DI ADEGUATA COMPOSIZIONE COLLETTIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE

Il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, fermo il rispetto dei summenzionati requisiti e criteri individuali, anche ai sensi dell'art. 11 del D.M. 169/2020, nonché degli Orientamenti e delle Nuove Buone Prassi, ritengono che la composizione collettiva dell'Organo amministrativo e dell'Organo di controllo debba essere adeguatamente diversificata in modo tale da:

- alimentare il confronto e la dialettica interna agli organi;
- favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione di decisioni;
- supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione delle attività e dei rischi, controllo sull'operato dell'alta dirigenza;
- tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca;
- assicurare il rispetto dei principi mutualistici, la conoscenza dei territori presidiati dalla Banca e delle tematiche socio-ambientali e della sostenibilità;
- assicurare il rispetto dell'equilibrio tra i generi almeno nella misura minima richiesta dalle disposizioni di legge, regolamentari e di vigilanza *pro tempore* vigenti.

A tali fini, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio sindacale si esprimono favorevolmente sulla necessità di garantire, nella individuazione delle candidature, la più ampia diversificazione in termini di percorso formativo e professionale, di genere, di età e di diversità nella permanenza nell'incarico. Necessità, queste, di fondamentale importanza per assicurare il rispetto degli obiettivi sopra richiamati, laddove siano perseguiti anche attraverso l'idoneità delle competenze, collettivamente considerate, a realizzarli e l'adeguatezza dell'organo collegiale, nel numero di suoi componenti, ad assicurare la funzionalità e la non pletoricità.

13. FORMAZIONE

In linea con gli orientamenti espressi anche a livello europeo, con le raccomandazioni e gli Orientamenti di Banca d'Italia sulla necessità per le banche di adottare piani di formazione adeguati ed atti ad assicurare un idoneo bagaglio di competenze tecniche dei componenti degli organi aziendali, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale ritengono di fondamentale importanza che tutti gli esponenti debbano essere preparati ed aggiornati nel continuo sugli scenari macroeconomici, nonché sulle tematiche (nuove, emergenti, in evoluzione) di rilevanza aziendale e di valenza strategica.

14. VERIFICA DEI REQUISITI E CRITERI

A. Procedura per la valutazione dell'idoneità degli esponenti in caso di nomina assembleare

Il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio sindacale, entro 30 giorni dalla nomina dei propri componenti (**valutazione ex post**), verificano, ciascuno per gli ambiti di rispettiva competenza e con l'astensione del soggetto di volta in volta esaminato, la sussistenza dei requisiti e criteri di idoneità degli Amministratori e dei Sindaci, indicando nel verbale della riunione un puntuale e analitico riscontro dei documenti esaminati, delle informazioni raccolte, delle eventuali esigenze di integrazione e/o approfondimento, delle integrazioni e/o chiarimenti ricevuti, delle considerazioni effettuate, nonché delle motivazioni in base alle quali i rispettivi organi ritengono soddisfatti i requisiti e criteri di idoneità.

La valutazione dell'idoneità dei Sindaci supplenti 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, ad esempio, la rinuncia ad alcuni incarichi per assicurare il rispetto dei limiti eventualmente nel concreto applicabili.

In considerazione delle peculiarità della carica, gli eventi sopravvenuti che 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 dei 30 giorni per la valutazione da parte dell'Organo competente decorre dalla data del subentro.

Il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale decidono in ordine alla sussistenza dei requisiti e criteri di idoneità e, ove ne ricorrano i presupposti, dichiarano la decadenza dalla carica dell'interessato, nel medesimo termine di 30 giorni.

Una volta effettuata la valutazione, copia del verbale della riunione dell'Organo competente (C.d.A. o C.S.) deve essere trasmessa entro 30 giorni dalla valutazione alla Banca d'Italia, unitamente ai *curricula vitae* degli esponenti, alle loro dichiarazioni e autocertificazioni, ai *privacy statement* e alle altre informazioni richieste dalla Banca d'Italia (es. questionari standardizzati per la verifica dei requisiti e criteri). Nel caso di decadenza di un Amministratore indipendente occorre trasmettere alla Banca d'Italia anche il motivato parere degli altri Amministratori indipendenti.

La Banca d'Italia valuta l'idoneità degli esponenti ed il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi anche in base all'analisi compiuta e alle eventuali misure adottate dalla Banca, e può comunicare l'eventuale decadenza per difetto entro 120 giorni dalla ricezione dello stesso verbale di valutazione.

Infine, in caso di sussistenza di cariche incompatibili ai sensi dell'art. 36 del Decreto Legge 201/2011 (divieto di *interlocking*), il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio sindacale devono dichiarare, ciascuno per gli ambiti di rispettiva competenza, la decadenza

dalla carica dell'Amministratore o del Sindaco e darne tempestiva comunicazione alla Banca d'Italia.

B. Procedura per la valutazione dell'idoneità degli esponenti la cui nomina non spetta all'assemblea

La procedura si applica per valutare l'idoneità degli Amministratori nominati per cooptazione ex art. 2386 c.c., nonché del Direttore Generale, dal momento che la nomina di tale carica compete al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di amministrazione valuta l'idoneità dell'Amministratore/Direttore Generale prima della nomina (valutazione ex ante).

Una volta effettuata la valutazione, copia del verbale della riunione consiliare è trasmessa dal Consiglio di Amministrazione alla Banca d'Italia, unitamente al *curriculum vitae* dell'esponente (o degli esponenti) in procinto di essere cooptato, alle sue dichiarazioni e autocertificazioni, al *privacy statement* e alle altre informazioni richieste dalla Banca d'Italia (es. questionari standardizzati per la verifica dei requisiti e criteri).

La nomina dell'esponente non può essere perfezionata prima di 90 giorni dall'invio del verbale alla Banca d'Italia che, entro tale termine, può:

- comunicare in via anticipata l'esito positivo della valutazione condotta; in tal caso, l'Amministratore può essere nominato subito dopo la ricezione della comunicazione;
- comunicare alla Banca la sussistenza di eventuali ragioni ostative alla nomina;
- chiedere all'Organo competente di individuare e adottare misure idonee a colmare eventuali carenze, ove non risultanti già dal verbale.

L'avvenuta nomina viene poi comunicata alla Banca d'Italia entro 5 giorni. Entro 30 giorni dalla ricezione della comunicazione, la Banca d'Italia può avviare un procedimento d'ufficio volto a pronunciare la decadenza dell'amministratore, che si conclude entro 30 giorni, ove:

- l'Amministratore sia stato nominato nonostante la sussistenza (o la mancata rimozione) dei motivi ostativi rappresentati dalla Banca d'Italia
- le misure individuate o adottate dall'Organo competente su richiesta della Banca d'Italia siano ritenute insufficienti o inadeguate.

In casi eccezionali di urgenza, analiticamente valutati e motivati dall'Organo competente e, ove presenti, dai Consiglieri Indipendenti, la nomina può essere effettuata prima che l'Organo abbia valutato l'idoneità dell'esponente. In tale circostanza, le ragioni di urgenza sono descritte nel verbale della riunione consiliare e la valutazione dell'idoneità

segue l'iter previsto al punto A "Procedura per la valutazione dell'idoneità degli amministratori di nomina assembleare".

Per entrambe le procedure di cui ai punti A) e B), valgono le seguenti modalità operative:

- gli Organi competenti acquisiscono dagli interessati la documentazione comprovante la propria idoneità, anche in forma di dichiarazione, autenticata da notaio, cancelliere, segretario comunale o dipendente incaricato ex art. 21, comma 2, del D.P.R. n. 445/2000; per un elenco della documentazione minima da presentare ai fini della verifica dei requisiti e criteri da parte degli Amministratori e dei Sindaci, si rimanda alle Disposizioni (ed Orientamenti) di Vigilanza *pro tempore* vigenti;
- è rimessa alla responsabilità degli Organi competenti la valutazione della completezza, dell'accuratezza e dell'attendibilità probatoria della documentazione;
- l'esame delle posizioni va condotto partitamente per ciascuno degli interessati, con la rispettiva astensione, e deve risultare dal verbale della riunione.

Il verbale fornisce un puntuale e analitico riscontro delle valutazioni effettuate, nonché le motivazioni in base alle quali il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale ritengono soddisfatti i requisiti e criteri previsti nel D.M. 169/2020; inoltre, indica le misure correttive eventualmente adottate, gli elementi informativi e la documentazione analizzata.

15. REGISTRO VERSIONI

VERSIONI	DATA APPROVAZIONE
N. 1	11 Marzo 2021
N. 2	9 Febbraio 2023
N. 3	22 Marzo 2024
N. 4	XX Febbraio 2025

