

## **POLICY SULLA IDONEITÀ ALLO SVOLGIMENTO DELL'INCARICO DEGLI ESPONENTI AZIENDALI**

## **Policy sulla idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali**

**Approvato il 31 Marzo 2022**

### ***Aggiornamenti:***

- **1° Aggiornamento del 1° marzo 2024:** Recepimento degli “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” emanati da Banca d'Italia con comunicazione del 13 novembre 2023

## INDICE

ART. 1 NORMATIVA DI RIFERIMENTO - DEFINIZIONI.....	5
ART. 2 REQUISITI DI ONORABILITA' DEGLI ESPONENTI DELLA BANCA.....	7
ART. 3 CRITERI DI CORRETTEZZA DEGLI ESPONENTI DELLA BANCA – VALUTAZIONE - SOSPENSIONE DAGLI INCARICHI .....	7
ART. 4 REQUISITI DI PROFESSIONALITA' DEGLI ESPONENTI DELLA BANCA .....	11
ART. 5 CRITERI DI COMPETENZA DEGLI ESPONENTI DELLA BANCA - VALUTAZIONE .....	12
ART. 6 CRITERI DI ADEGUATA COMPOSIZIONE COLLETTIVA DEGLI ORGANI - VALUTAZIONE .....	13
ART. 7 INDIPENDENZA DI GIUDIZIO RIFERIBILE A TUTTI GLI ESPONENTI DELLA BANCA.....	14
ART. 8 REQUISITI DI INDIPENDENZA DEGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI.....	15
ART. 9 REQUISITI DI INDIPENDENZA DEI SINDACI .....	17
ART. 10 DISPONIBILITA' DI TEMPO .....	17
ART. 11 LIMITI AL CUMULO DEGLI INCARICHI DEGLI ESPONENTI DELLA BANCA.....	18
ART. 12 VALUTAZIONE DELL'IDONEITA' E PRONUNCIA DI DECADENZA .....	19
ART. 13 PIANI DI INDUCTION E TRAINING DEGLI ESPONENTI.....	20
ART. 14 APPROVAZIONE, REVISIONE ED EFFICACIA DELLA POLICY .....	20
Allegato 1 - Adeguata composizione collettiva – diversity .....	21
Allegato 2 - Indipendenza di giudizio – conflitti di interesse.....	22
Allegato 3 - Tempo minimo dedicato al ruolo ricoperto .....	24
Allegato 4 - Limite al cumulo degli incarichi – soglie di attenzione .....	25

## ART. 1 NORMATIVA DI RIFERIMENTO - DEFINIZIONI

Gli assetti organizzativi e di governo societario delle banche devono assicurare il perseguimento degli interessi dell'impresa e condizioni di sana e prudente gestione, ai fini della stabilità della banca e del sistema nel suo complesso.

Gli organi aziendali sono chiamati ad assicurare un adeguato governo dei rischi, individuandone per tempo le fonti, le possibili dinamiche ed i necessari presidi.

I soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo presso le banche devono essere idonei allo svolgimento dell'incarico.

Al fine di garantire la sana e prudente gestione della banca, gli esponenti aziendali devono possedere requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza, soddisfare criteri di competenza e correttezza, nonché dedicare il tempo necessario all'efficace espletamento dell'incarico a cui sono chiamati.

L'art. 91 della Direttiva 2013/36/UE (c.d. CRD IV) ha introdotto nell'ordinamento comunitario il concetto di "idoneità" degli esponenti aziendali delle banche, abilitando EBA ad adottare specifici orientamenti.

In sede comunitaria, in data 26 settembre 2017 è stato adottato da EBA ed ESMA il *Final Report* in tema di valutazione di idoneità degli esponenti aziendali e dei soggetti che ricoprono funzioni rilevanti (EBA/GL/2017/12) che contiene orientamenti che si applicano a decorrere dal 30 giugno 2018. EBA e l'ESMA hanno pubblicato, in data 2 luglio 2021, la versione finale del documento dal titolo "*Final report on joint ESMA and EBA Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders under Directive 2013/36/EU and Directive 2014/65/EU*". Si tratta del progetto finale di revisione degli "Orientamenti sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave", elaborati inizialmente nel 2017/2018 ai sensi della Direttiva 2013/36/UE (CRD IV) e della Direttiva 2014/65/UE (MiFID II) e che definiscono gli obblighi in merito all'idoneità dei membri dell'organo di gestione, nonché i requisiti in merito all'idoneità dei soggetti che rivestono ruoli chiave.

In sede nazionale, la disciplina dei requisiti e dei criteri di idoneità degli esponenti aziendali delle banche risulta oggi disciplinata dall'art. 26 del d. l.gs. 1° settembre 1993, n. 385, che abilita il Ministero dell'Economia e delle Finanze ad adottare, sentita Banca d'Italia, apposito decreto attuativo. Nella Gazzetta Ufficiale n. 310 del 15/12/2020 è stato pubblicato il Decreto 23 novembre 2020 n. 169 avente oggetto *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* che aggiorna la precedente normativa abrogando i decreti risalente al 1998 (Decreto 18/03/1998 n. 161 e 30/12/1998 n. 516)

Inoltre, in linea con queste ultime disposizioni, Banca d'Italia ha adottato il provvedimento del 4 maggio 2021 (pubblicato in G.U. n. 149 del 24 giugno 2021), recante le nuove "*Disposizioni sulla procedura di valutazione dell'idoneità degli esponenti di banche, intermediari finanziari, istituti di moneta elettronica, istituti di pagamento e sistemi di garanzia dei depositanti*" (le "Disposizioni"). Le suddette Disposizioni sono entrate in vigore il 1° luglio 2021 e si applicano alle nomine effettuate successivamente a tale data, nonché alle nomine effettuate dopo la data di entrata in vigore del Regolamento (i.e. 30 dicembre 2020), ma prima del 1° luglio 2021, limitatamente agli eventi previsti dai paragrafi 3, 4, 5 e 6 della Sezione II delle Disposizioni medesime, ossia, in caso di procedura per la valutazione dell'idoneità dei componenti supplenti dell'organo di controllo (par. 3), assunzione di un incarico non esecutivo aggiuntivo (par. 4), eventi sopravvenuti e rinnovi (par. 5), sospensione degli incarichi (par. 6), se successivi al 1° luglio 2021.

Nel mese di novembre 2023 Banca d'Italia ha pubblicato gli *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*".

La presente Policy attua la disciplina comunitaria e nazionale oggi vigente, rappresentata dall'art. 91 della

CRD IV, dagli Orientamenti ESMA ed EBA sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione e del personale pubblicati in data 18 ottobre 2021 nella traduzione nelle lingue ufficiali dell'Unione Europea, dall'art. 26 del TUB e dal decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze attuativo dell'art. 26 del TUB innanzi richiamati, nonché dagli "*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*" emanati da Banca d'Italia con comunicazione del 13 novembre 2023.

La presente Policy sull'idoneità degli esponenti aziendali della Banca integra i regolamenti interni in materia di governo societario della Banca, fornendo inoltre indicazioni in merito all'applicazione delle attuali previsioni statutarie, alla luce della predetta normativa comunitaria e nazionale oggi vigente.

## Definizioni

Ai fini della presente Policy si intende per:

- "*Banca*", Banca Popolare Pugliese s.c.p.a.;
- "*autorità di vigilanza competente*" la Banca Centrale Europea o la Banca d'Italia secondo la ripartizione di compiti e prerogative prevista dalla normativa di riferimento tempo per tempo vigente;
- "*gruppo*" il gruppo delle società o delle imprese incluse nella medesima area di consolidamento contabile determinata secondo i principi contabili internazionali omologati dall'Unione Europea ovvero, per le imprese che non ne sono soggette, secondo i principi contabili nazionali limitatamente alle imprese consolidate integralmente; vi rientrano in ogni caso le società appartenenti ad un gruppo bancario;
- "*esponente*" il soggetto che ricopre un incarico presso il consiglio di amministrazione o il collegio sindacale, nonché di direttore generale, condirettore generale e direttore generale vicario;
- "*esponenti con incarichi esecutivi*", i componenti esecutivi come definiti dalle disposizioni in materia di governo societario per le banche emanate ai sensi dell'articolo 53 del Testo unico bancario, nonché il direttore generale;
- "*incarico*", gli incarichi comunque denominati: i) presso il consiglio di amministrazione; ii) presso il collegio sindacale, iii) di direttore generale, condirettore generale e direttore generale vicario;
- "*organo competente*": l'organo del quale l'esponente è componente. Per i responsabili delle principali funzioni aziendali e per il direttore generale, condirettore generale e direttore generale vicario è il Consiglio di Amministrazione;
- "*partecipante*", un soggetto tenuto a chiedere le autorizzazioni previste ai sensi del Titolo II, Capo III, del Testo unico bancario e relative disposizioni attuative;
- "*responsabili delle principali funzioni aziendali*": I responsabili della funzione antiriciclaggio, della funzione di conformità alle norme, della funzione di controllo dei rischi e della funzione di revisione interna, come definite dalle disposizioni in materia di controlli interni emanate ai sensi dell'articolo 53 del testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia, di cui al decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, e il dirigente preposto alla gestione finanziaria della società (Chief Financial Officer), nonché, ove presente e se diverso da quest'ultimo, il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari previsto dall'articolo 154-bis del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58;
- "*sistema di tutela istituzionale*", un sistema istituito sulla base di un accordo contrattuale mediante il quale le banche aderenti, allo scopo di prevenire o evitare la crisi di ciascuna di esse, si proteggono reciprocamente contro i rischi di illiquidità e di insolvenza, quando sono rispettate le condizioni stabilite all'articolo 113, paragrafo 7, del regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento e che modifica il regolamento (UE) n. 648/2013;
- "*società commerciale*", una società avente sede legale in Italia, costituita secondo una delle forme previste dal libro V del codice civile, Titolo V, Capi III, IV, V, VI e VII, e Titolo VI, che abbia per oggetto l'esercizio di una delle attività previste dall'art. 2195, comma 1, del codice civile oppure una società avente sede legale in un paese estero e qualificabile come commerciale in applicazione delle disposizioni dell'ordinamento rilevante dello Stato in cui ha la sede legale o la direzione generale;
- "*Statuto Sociale*" il vigente Statuto Sociale della Banca;
- "*Testo unico bancario*", il testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia, di cui al decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385;
- "*Testo unico della finanza*", il testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

## **ART. 2 REQUISITI DI ONORABILITA' DEGLI ESPONENTI DELLA BANCA**

1. Non possono ricoprire incarichi di esponente presso la Banca coloro che:
  - a) si trovano in stato di interdizione legale ovvero in un'altra delle situazioni previste dall'art. 2382 c.c.;
  - b) sono stati condannati con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione:
    1. a pena detentiva per un reato previsto dalle disposizioni in materia societaria e fallimentare, bancaria, finanziaria, assicurativa, di servizi di pagamento, antiriciclaggio, 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 del codice penale;
    2. alla reclusione, per un tempo non inferiore a un anno, per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, in materia tributaria;
    3. alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
  - c) sono stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159 e successive modificazioni ed integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
  - d) all'atto dell'assunzione dell'incarico, si trovano in stato di interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese ovvero di interdizione temporanea o permanente dallo svolgimento di funzioni di amministrazione, direzione e controllo ai sensi dell'articolo *144-ter*, comma 3, del Testo unico bancario e dell'articolo *190-bis*, commi 3 e *3-bis*, del Testo unico della finanza, o in una delle situazioni di cui all'articolo 187 *-quater* del Testo unico della finanza.
2. Non possono essere ricoperti incarichi da coloro ai quali sia stata applicata su richiesta delle parti ovvero a seguito di giudizio abbreviato una delle pene previste, salvi gli effetti della riabilitazione:
  - a) dal comma 1, lettera b), n. 1 salvo il caso dell'estinzione del reato ai sensi dell'articolo 445, comma 2, del codice di procedura penale;
  - b) dal comma 1, lettera b), n. 2 e n. 3, nella durata in essi specificata, salvo il caso dell'estinzione del reato ai sensi dell'articolo 445, comma 2, del codice di procedura penale.
3. Con riferimento alle fattispecie disciplinate in tutto o in parte da ordinamenti stranieri, la verifica dell'insussistenza delle condizioni previste dai commi 1 e 2 del presente articolo è effettuata sulla base di una valutazione di equivalenza sostanziale.
4. Ai fini della verifica del possesso dei requisiti di onorabilità previsti dal presente articolo, gli esponenti aziendali, in sede di candidatura, sono tenuti a fornire alla Banca idonea documentazione o attestazione ritenuta utile e indicata dal Presidente dell'organo competente. Dopo la nomina, essa va fornita senza indugio, anche a semplice richiesta del Presidente dell'organo competente, al verificarsi di eventi sopravvenuti che incidono sui requisiti di cui al presente articolo.

## **ART. 3 CRITERI DI CORRETTEZZA DEGLI ESPONENTI DELLA BANCA – VALUTAZIONE SOSPENSIONE DAGLI INCARICHI**

1. Fermi i requisiti di onorabilità indicati nel precedente articolo 2, in aggiunta agli stessi, gli esponenti della Banca devono rispondere ad adeguati criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse. A tali fini sono presi in considerazione:
  - 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* del codice penale;

- b) condanne penali irrogate con sentenze anche non definitive, sentenze anche non definitive che applicano la pena su richiesta delle parti ovvero a seguito di giudizio abbreviato, decreti penali di condanna, ancorché non divenuti irrevocabili, e misure cautelari personali relative a delitti diversi da quelli di cui alla lettera a); applicazione, anche in via provvisoria, di una delle misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159;
- c) sentenze definitive di condanna al risarcimento dei danni per atti compiuti nello svolgimento di incarichi in soggetti operanti nei settori bancario, finanziario, dei mercati e dei valori mobiliari, assicurativi e dei servizi di pagamento; sentenze definitive di condanna al risarcimento dei danni per responsabilità amministrativo-contabile;
- d) sanzioni amministrative irrogate all'esponente per violazioni della normativa in materia societaria, bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa, antiriciclaggio e delle norme in materia di mercati e di strumenti di pagamento;
- e) provvedimenti di decadenza o cautelari disposti dalle autorità di vigilanza o su istanza delle stesse; provvedimenti di rimozione disposti ai sensi degli artt. 53-bis, comma 1, lett. e), 67-ter, comma 1, lett. e), 108, comma 2, lett. d-bis), 114-quinquies, comma 3, lett. d-bis), 114-quaterdecies, comma 3, lett. d-bis), del Testo unico bancario, e degli artt. 7, comma 2-bis, e 12, comma 5-ter, del Testo unico della finanza;
- f) svolgimento di incarichi in soggetti operanti nei settori bancario, finanziario, dei mercati e dei valori mobiliari, assicurativo e dei servizi di pagamento cui sia stata irrogata una sanzione dall'autorità amministrativa, ovvero una sanzione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- g) svolgimento di incarichi in imprese che siano state sottoposte ad amministrazione straordinaria, procedure di risoluzione, fallimento o liquidazione coatta amministrativa o altra liquidazione giudiziale, rimozione collettiva dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, revoca dell'autorizzazione ai sensi dell'articolo 113-ter del Testo unico bancario, cancellazione ai sensi dell'articolo 112-bis, comma 4, lettera b), del Testo unico bancario o a procedure equiparate;
- h) sospensione o radiazione da albi, cancellazione (adottata a titolo di provvedimento disciplinare) da elenchi e ordini professionali irrogate dalle autorità competenti sugli ordini professionali medesimi; misure di revoca per giusta causa dagli incarichi assunti in organi di direzione, amministrazione e controllo; misure analoghe adottate da organismi incaricati dalla legge della gestione di albi ed elenchi;
- i) valutazione negativa da parte di un'autorità amministrativa in merito all'idoneità dell'esponente nell'ambito di procedimenti di autorizzazione previsti dalle disposizioni in materia societaria, bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e di servizi di pagamento;
- j) indagini e procedimenti penali in corso di cui alle lettere a) e b);
- k) le informazioni negative sull'esponente contenute nella Centrale dei Rischi istituita ai sensi dell'articolo 53 del Testo unico bancario; per informazioni negative si intendono quelle, relative all'esponente anche quando non agisce in qualità di consumatore, rilevanti ai fini dell'assolvimento degli obblighi di cui all'articolo 125, comma 3, del medesimo testo unico.

Con riferimento alle fattispecie disciplinate in tutto o in parte da ordinamenti stranieri, la verifica della sussistenza delle situazioni previste dal comma 1 del presente articolo è effettuata sulla base di una valutazione di equivalenza sostanziale.

2. Il verificarsi di una o più delle situazioni indicate nel precedente comma 1 del presente articolo non comporta automaticamente l'inidoneità dell'esponente, ma richiede una valutazione da parte dell'organo componente tesa a verificare se, pur in presenza di tali situazioni, è preservata la sana e prudente gestione della Banca e, in particolare, la sua reputazione e la salvaguardia della fiducia del pubblico. Al fine di consentire la valutazione del criterio di correttezza prevista dal presente articolo, l'esponente è tenuto ad informare senza indugio il Presidente dell'organo competente mediante apposita comunicazione, anche inviata a mezzo PEC, contenente tutti gli elementi e la documentazione utile ai fini della predetta

valutazione, nei limiti in cui le informazioni ed i documenti possano essere resi noti dall'esponente all'organo competente nel rispetto della normativa di riferimento applicabile in funzione della fattispecie concreta. La predetta comunicazione dovrà essere effettuata dall'esponente al Presidente dell'organo competente tempestivamente, considerato il momento in cui l'esponente ha avuto contezza del verificarsi di una o più delle situazioni indicate nel precedente comma 1 del presente articolo. Il Presidente dell'organo competente, ricevuta la predetta comunicazione, provvederà a convocare quanto prima l'organo competente al fine di consentire l'esercizio collegiale della valutazione della idoneità dell'esponente, sentito il parere degli Amministratori Indipendenti nel caso in cui l'esponente sia un componente del Consiglio di Amministrazione. L'organo competente, al fine di effettuare la valutazione della idoneità dell'esponente, potrà richiedere chiarimenti ed integrazioni all'esponente, riferimenti puntuali in ordine alle circostanze connesse alla vicenda oggetto d'indagine, ove del caso lo stato del procedimento penale, nonché ove del caso svolgere controlli in autonomia. L'esponente sarà tenuto a fornire ogni elemento e delucidazione richiesta, nel rispetto della normativa di riferimento applicabile in funzione della fattispecie concreta. L'esponente interessato, fornite le informazioni, i documenti ed ogni altro elemento e delucidazione richiesta, sarà tenuto ad astenersi dal partecipare alla discussione ed alla votazione inerenti alla deliberazione dell'organo competente; l'Organo competente valuterà inoltre anche l'opportunità di acquisire memorie o pareri predisposti dai consulenti legali degli esponenti interessati, ove questi siano d'accordo, per una migliore ricostruzione delle circostanze oggetto di esame. La valutazione dell'idoneità dell'esponente - che dovrà essere oggetto di apposita e motivata verbalizzazione, con puntuale e analitico riscontro delle valutazioni effettuate e delle motivazioni poste alla base della determinazione assunta dall'organo competente - sarà comunicata senza indugio dal Presidente dell'organo di appartenenza all'esponente aziendale interessato, nonché all'autorità di vigilanza competente ove ritenuto opportuno dall'organo competente. Ove opportuno, l'organo competente potrà richiedere all'esponente di fornire periodici aggiornamenti in merito all'evoluzione delle situazioni indicate nel precedente comma 1 del presente articolo e ciò anche al fine di rinnovare la valutazione dell'idoneità dell'esponente al verificarsi di circostanza o accadimenti nuovi e rilevanti. Se sono riscontrati difetti di idoneità che, ai sensi della presente Policy, possono essere colmati attraverso specifiche misure, il verbale indica inoltre quali di esse sono state adottate e specifica le ragioni per le quali, a giudizio dell'organo competente, esse sono sufficienti ad assicurare il rispetto dei requisiti e dei criteri stabiliti dal presente documento. In caso di difetto di idoneità l'organo competente pronuncia la decadenza dell'esponente ai sensi di quanto indicato nell'art. 12 della presente Policy.

3. La valutazione è condotta dall'organo competente in base ad uno o più dei seguenti parametri, ove pertinenti:
  - a) oggettiva gravità dei fatti commessi o contestati, con particolare riguardo all'entità del danno cagionato al bene giuridico tutelato, alla potenzialità lesiva della condotta od omissione, alla durata della violazione, alle eventuali conseguenze sistemiche della violazione;
  - b) frequenza dei comportamenti, con particolare riguardo alla ripetizione di comportamenti della stessa indole e al lasso di tempo intercorrente tra di essi;
  - c) fase del procedimento di impugnazione della sanzione amministrativa;
  - d) fase e grado del procedimento penale;
  - e) tipologia e importo della sanzione irrogata, valutati secondo criteri di proporzionalità, che tengano conto tra l'altro della graduazione della sanzione anche sulla base della capacità finanziaria della banca;
  - f) lasso di tempo intercorso tra il verificarsi del fatto o della condotta rilevante e la delibera di nomina. Di regola si tiene conto dei fatti accaduti o delle condotte tenute non più di dieci anni prima della nomina; nel caso in cui il fatto o la condotta rilevante siano avvenuti più di dieci anni prima, essi dovranno essere tenuti in considerazione solo se particolarmente gravi o, in ogni caso, vi siano ragioni particolarmente qualificate per le quali la sana e prudente gestione della banca potrebbe venirne inficiata;
  - g) livello di cooperazione con l'organo competente e l'autorità di vigilanza;
  - h) eventuali condotte riparatorie poste in essere dall'interessato per mitigare o eliminare gli effetti della violazione, anche successive all'adozione della condanna, della sanzione o comunque di uno dei provvedimenti richiamati al comma 1 del presente articolo;

- i) 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;
  - j) ragioni del provvedimento adottato da organismi o autorità amministrativa;
  - k) 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.
4. Nel caso di cui al comma 1 del presente articolo, lett. f), la sanzione irrogata è presa in considerazione solo se sussistono elementi oggettivi idonei a comprovare il contributo individuale e specifico fornito dal soggetto nella commissione dei fatti sanzionati. In ogni caso, non sono prese in considerazione le sanzioni di importo pari al minimo edittale.
  5. Nell'analisi della fattispecie di cui al comma 1 lett. g) si tiene conto del ruolo rivestito dall'esponente aziendale presso l'impresa sottoposta ai procedimenti e/o provvedimenti ivi citati, avuto particolare riguardo agli esponenti indipendenti o ai componenti degli organi di controllo o che hanno svolto funzioni di controllo, anche segnalando irregolarità o collaborando con le autorità o promuovendo i suddetti procedimenti (es. liquidazione). In generale, il caso previsto dal comma 1 lett. g) rileva solo se sussistono elementi oggettivi idonei a comprovare il contributo individuale e specifico fornito dal soggetto ai fatti che hanno causato la crisi dell'impresa, tenendo conto, tra l'altro, della durata del periodo di svolgimento delle funzioni dell'interessato presso l'impresa stessa e del lasso di tempo intercorso tra lo svolgimento delle funzioni e l'adozione dei provvedimenti menzionati dal comma 1 lett. g) del presente articolo.
  6. Il criterio di correttezza non è soddisfatto quando le situazioni indicate nel comma 1 del presente articolo delineano un quadro grave, preciso e concordante su condotte che si pongono in contrasto con gli obiettivi di preservare la sana e prudente gestione della Banca e, in particolare, la sua reputazione e la salvaguardia della fiducia del pubblico. Il rilievo costituzionale del principio di presunzione di innocenza, nonché i diritti fondamentali della persona riconosciuti dalla Convenzione Europea sui diritti dell'uomo e dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, impongono di considerare con estrema accortezza fatti o accadimenti riferiti alla fase di svolgimento delle indagini preliminari, quantomeno sino a quando il Pubblico Ministero ed il Giudice competente non abbiano maturato il convincimento di intraprendere un giudizio teso ad accertare la responsabilità penale dell'imputato.
  7. Il verificarsi di una o più delle circostanze di cui al comma 1 del presente articolo lettere a) e b), comporta la sospensione dall'incarico quando si tratti di condanna a pena detentiva, ovvero dell'applicazione di misura cautelare personale o dell'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159. La sospensione è dichiarata senza indugio dall'organo competente. Della dichiarazione di sospensione è data tempestiva informazione all'autorità di vigilanza competente. La sospensione ha una durata massima di 30 giorni o, per il direttore generale, di 20 giorni dalla delibera dell'organo competente. In ogni caso, se la causa di sospensione è l'applicazione di una misura cautelare personale o l'applicazione provvisoria di una misura di prevenzione, l'esponente non può essere reintegrato fino al termine della misura, fatta salva la pronuncia della decadenza. Prima della scadenza di tali termini, e in ogni caso tempestivamente per il direttore generale, l'organo competente provvede a effettuare la valutazione richiesta dal presente articolo e a dichiarare la decadenza oppure a reintegrare il soggetto sospeso, sentito il parere degli Amministratori Indipendenti nel caso in cui l'esponente sia un componente del Consiglio di Amministrazione. L'organo competente fornisce alla prima occasione utile informazioni analitiche e motivate all'assemblea sulla decisione di pronunciare la decadenza o di reintegrare il soggetto sospeso.

#### **ART. 4 REQUISITI DI PROFESSIONALITA' DEGLI ESPONENTI DELLA BANCA**

1. Gli esponenti con incarichi esecutivi sono scelti tra persone che abbiano esercitato, per almeno tre anni, 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.
2. Gli esponenti con incarichi non esecutivi sono scelti tra persone che soddisfano i requisiti di cui al comma 1 del presente articolo o che abbiano esercitato, per almeno tre anni, anche alternativamente:
  - a) attività professionali in materia attinente al settore creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attività della Banca; l'attività professionale deve connotarsi per adeguati livelli di complessità anche con riferimento ai destinatari dei servizi prestati e deve essere svolta in via continuativa e rilevante nei settori sopra richiamati;
  - b) attività d'insegnamento universitario, quali docente di prima o seconda fascia, in materie giuridiche o economiche o in altre materie comunque funzionali all'attività del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
  - c) funzioni direttive, dirigenziali o di vertice, comunque denominate, presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo e a condizione che l'ente presso cui l'esponente svolgeva tali funzioni abbia una dimensione e complessità comparabile con quella della Banca.
3. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è un esponente non esecutivo che ha maturato un'esperienza complessiva di almeno due anni in più rispetto ai requisiti previsti nei commi 1 e 2 del presente articolo.
4. Il Direttore Generale è scelto tra persone in possesso di una specifica esperienza in materia creditizia, finanziaria, mobiliare o assicurativa, maturata attraverso attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi per un periodo non inferiore a cinque anni nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo, oppure in società quotate o aventi una dimensione e complessità maggiore o assimilabile (in termini di fatturato, natura e complessità dell'organizzazione o dell'attività svolta) a quella della Banca. Analoghi requisiti sono richiesti per gli incarichi che comportano l'esercizio di funzioni equivalenti a quella di Direttore Generale, quali ad esempio Direttore Generale Vicario e Condirettore Generale.
5. Ai fini della sussistenza dei requisiti di cui ai commi precedenti si tiene conto dell'esperienza maturata nel corso dei venti anni precedenti all'assunzione dell'incarico; esperienze maturate contestualmente in più funzioni si conteggiano per il solo periodo di tempo in cui sono state svolte, senza cumularle.
6. 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 al comma 2 del presente articolo. Il Presidente del collegio sindacale è scelto tra le persone di cui al presente comma che abbiano maturato una esperienza professionale di almeno due anni in più rispetto a quella richiesta dal presente comma. Ai fini della sussistenza dei requisiti, 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.

Al fine di consentire la valutazione del requisito di professionalità prevista dal presente articolo, gli esponenti aziendali sono tenuti a fornire alla Banca un dettagliato curriculum vitae nonché ogni informazione, documentazione o attestazione ritenuta utile e richiesta dall'organo competente, che potrà richiedere chiarimenti ed integrazioni all'esponente. L'esponente sarà tenuto a fornire ogni elemento e delucidazione richiesta, nonché la documentazione ulteriore richiesta dall'organo competente. In sede di valutazione del requisito di professionalità gli Organi competenti acquisiscono informazioni dettagliate in merito alle esperienze maturate dagli esponenti oggetto di verifica, ivi inclusi:

- riferimenti quali/quantitativi in merito alle mansioni svolte in concreto dall'esponente in ciascuna esperienza professionale, agli eventuali ruoli manageriali o di responsabilità/di coordinamento ricoperti, al contesto aziendale o professionale di riferimento;
- l'effettivo periodo di svolgimento di ciascuna esperienza;
- ogni elemento idoneo a consentire l'espletamento di una 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.

7. L'esponente interessato, fornite le informazioni, i documenti ed ogni altro elemento e delucidazione richiesta, sarà tenuto ad astenersi dal partecipare alla discussione ed alla votazione inerenti alla deliberazione dell'organo competente. La valutazione dell'idoneità dell'esponente dovrà essere oggetto di apposita e motivata verbalizzazione, con puntuale e analitico riscontro delle valutazioni effettuate e delle motivazioni poste alla base della determinazione assunta dall'organo competente. Se sono riscontrati difetti di idoneità che, ai sensi della presente Policy, possono essere colmati attraverso specifiche misure e azioni di rimedio, il verbale indica inoltre quali di esse sono state adottate e specifica le ragioni per le quali, a giudizio dell'organo competente, esse sono sufficienti ad assicurare il rispetto dei requisiti e dei criteri stabiliti dalla normativa di riferimento; nei relativi verbali devono essere definite le tempistiche di attuazione delle specifiche misure e azioni di rimedio individuate dall'organo competente e che, ove possibile, devono essere poste in essere dagli esponenti interessati in tempo utile per poterne apprezzare gli effetti entro i termini per la conclusione del processo di verifica parte di Banca d'Italia. Qualora il completamento delle predette specifiche misure e azioni di rimedio individuate dall'organo competente richieda tempi più lunghi, gli esponenti devono formalizzare – in sede di verifica - il proprio impegno ad assicurarne la realizzazione entro tempistiche predefinite.

#### **ART. 5 CRITERI DI COMPETENZA DEGLI ESPONENTI DELLA BANCA - VALUTAZIONE**

1. Fermi i requisiti di professionalità indicati nel precedente articolo 4, in aggiunta agli stessi, gli esponenti della Banca devono soddisfare criteri di competenza volti a comprovare la loro idoneità ad assumere l'incarico, considerando i compiti inerenti al ruolo ricoperto e le caratteristiche, dimensionali e operative, della Banca. Sono prese in considerazione, a questi fini, la conoscenza teorica - acquisita attraverso gli studi e la formazione - e l'esperienza pratica, conseguita nello svolgimento di attività lavorative precedenti o in corso.
2. Il criterio di competenza è valutato dall'organo competente, che:
  - a) prende in considerazione la conoscenza teorica e l'esperienza pratica posseduta in più di uno dei seguenti ambiti:
    - 1) mercati finanziari;
    - 2) regolamentazione nel settore bancario e finanziario;
    - 3) indirizzi e programmazione strategica;
    - 4) assetti organizzativi e di governo societari;
    - 5) gestione dei rischi (individuazione, valutazione, monitoraggio, controllo e mitigazione delle principali tipologie di rischio di una banca, incluse le responsabilità dell'esponente in tali processi);
    - 6) sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
    - 7) attività e prodotti bancari e finanziari;
    - 8) informativa contabile e finanziaria;
    - 9) tecnologia informatica;
    - 10) territori presidiati;
    - 11) dinamiche del sistema economico finanziario e del contesto socio-economico di mercato.
  - b) analizza se la conoscenza teorica e l'esperienza pratica sub a) è idonea rispetto a:
    - 1) i compiti inerenti al ruolo ricoperto dall'esponente e alle eventuali deleghe o attribuzioni specifiche, ivi inclusa la partecipazione a comitati;
    - 2) le caratteristiche della Banca e del gruppo bancario a cui essa appartiene, in termini, tra l'altro, di dimensioni, complessità, tipologia delle attività svolte e dei rischi connessi, mercati di riferimento, paesi in cui opera.
3. Ai fini della valutazione delle conoscenze tecniche in materia bancaria, particolare attenzione è rivolta al livello e al profilo dell'istruzione, che dovrebbe attenersi ai servizi bancari e finanziari o ad altri ambiti pertinenti quali, in via principale, i settori bancario, finanziario, economico, giuridico, amministrativo, della regolamentazione finanziaria, della tecnologia dell'informazione, dell'analisi finanziaria e dei metodi quantitativi. L'esperienza è valutata sulla base delle posizioni precedentemente occupate tenendo conto della durata dell'incarico, delle dimensioni dell'ente, delle funzioni ricoperte, del numero dei collaboratori subordinati, della natura delle attività svolte nonché, tra l'altro, dell'effettiva pertinenza dell'esperienza maturata.
4. Per l'incarico di Presidente del Consiglio di Amministrazione è valutata anche l'esperienza maturata nel coordinamento, indirizzo o gestione di risorse umane tale da assicurare un efficace svolgimento delle sue funzioni di coordinamento e indirizzo dei lavori del consiglio, di promozione del suo adeguato funzionamento, anche in termini di circolazione delle informazioni, efficacia del confronto e stimolo alla dialettica interna, nonché di adeguata composizione complessiva dell'organo.

5. Gli esponenti con incarichi non esecutivi, pur non dovendo essere coinvolti, nemmeno di fatto, nella gestione esecutiva della Banca, devono possedere un'adeguata conoscenza del business bancario, delle dinamiche del sistema economico-finanziario, della regolamentazione bancaria e finanziaria e, soprattutto, delle metodologie di gestione e controllo dei rischi.
6. La valutazione prevista dal presente articolo sarà condotta dall'organo competente, sentito il parere degli Amministratori Indipendenti nel caso in cui l'esponente sia un componente del Consiglio di Amministrazione. La stessa valutazione potrà essere condotta sulla base delle indicazioni fornite da EBA e/o BCE di tempo in tempo applicabili, nonché omessa nei casi previsti dalla normativa di riferimento tempo per tempo vigente. In particolare, la valutazione dei criteri di competenza può essere omessa per gli esponenti in possesso dei requisiti di professionalità previsti dagli artt. 7, 8 e 9 del DM n.169/2020, quando essi sono maturati per una durata almeno pari a quella prevista nell'allegato del medesimo D.M.
7. 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'inedoneità dell'esponente a ricoprire l'incarico. In caso di specifiche e limitate carenze, l'organo competente può adottare misure necessarie a colmarle.
8. Restano ferme le disposizioni in tema di processo di autovalutazione, identificazione preventiva e verifica della composizione quali-quantitativa ottimale, le prerogative ed i compiti dei consiglieri indipendenti, nonché le previsioni in tema di nomina e cooptazione degli esponenti previsti dallo Statuto e dai regolamenti interni della Banca.
9. Ai fini della verifica del possesso dei criteri di competenza previsti dal presente articolo, gli esponenti sono tenuti a fornire alla Banca un dettagliato curriculum vitae nonché ogni informazione, documentazione o attestazione ritenuta utile e richiesta dall'organo competente, che potrà richiedere chiarimenti ed integrazioni all'esponente. L'esponente sarà tenuto a fornire ogni elemento e delucidazione richiesta, nonché la documentazione ulteriore richiesta dall'organo competente. In sede di valutazione del criterio di competenza gli organi competenti acquisiscono informazioni dettagliate in merito alle esperienze maturate dagli esponenti oggetto di verifica, ivi inclusi specifiche informazioni in merito alle 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.
10. L'esponente interessato, fornite le informazioni, i documenti ed ogni altro elemento e delucidazione richiesta, sarà tenuto ad astenersi dal partecipare alla discussione ed alla votazione inerenti alla deliberazione dell'organo competente. La valutazione dell'idoneità dell'esponente dovrà essere oggetto di apposita e motivata verbalizzazione, con puntuale e analitico riscontro delle valutazioni effettuate e delle motivazioni poste alla base della determinazione assunta dall'organo competente. Se sono riscontrati difetti di idoneità che, ai sensi della presente Policy, possono essere colmati attraverso specifiche misure e azioni di rimedio, il verbale indica inoltre quali di esse sono state adottate e specifica le ragioni per le quali, a giudizio dell'organo competente, esse sono sufficienti ad assicurare il rispetto dei requisiti e dei criteri stabiliti dalla normativa di riferimento; nei relativi verbali devono essere definite le tempistiche di attuazione delle specifiche misure e azioni di rimedio individuate dall'organo competente e che, ove possibile, devono essere poste in essere dagli esponenti interessati in tempo utile per poterne apprezzare gli effetti entro i termini per la conclusione del processo di verifica parte di Banca d'Italia. Qualora il completamento delle predette specifiche misure e azioni di rimedio individuate dall'organo competente richieda tempi più lunghi, gli esponenti devono formalizzare – in sede di verifica - il proprio impegno ad assicurarne la realizzazione entro tempistiche predefinite.

#### **ART. 6 CRITERI DI ADEGUATA COMPOSIZIONE COLLETTIVA DEGLI ORGANI - VALUTAZIONE**

1. In aggiunta ai requisiti di professionalità e i criteri competenza dei singoli esponenti previsti dai precedenti articoli 4 e 5, la composizione degli organi di amministrazione e controllo della Banca deve essere adeguatamente diversificata in modo da: alimentare il confronto e la dialettica interna agli organi; favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione di decisioni; supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione delle attività e dei rischi, controllo sull'operato dell'alta dirigenza; tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca. Un adeguato grado di diversificazione, anche in termini di età, genere ed esperienze, favorisce tra l'altro la pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei problemi e nell'assunzione delle decisioni, evitando il rischio di comportamenti di mero allineamento a posizioni prevalenti, interne o esterne alla Banca. Per garantire un'adeguata diversità di genere, le disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia richiedono che il numero dei componenti gli organi sociali appartenenti al genere meno rappresentato sia, a regime delle disposizioni di legge e di vigilanza pro-tempore vigenti,

almeno pari al 33 % dei componenti dell'organo<sup>1</sup>. Lo Statuto della Banca, con particolare riferimento alla diversità di genere, disciplina gli aspetti rilevanti in tema di presentazione delle candidature, modalità di sostituzione dei componenti degli organi, per assicurare il rispetto nel continuo della quota di genere nella misura minima richiesta dalle disposizioni di legge, regolamentari e di vigilanza pro tempore vigenti. In conformità alle vigenti disposizioni regolamentari e di vigilanza, ciascun organo effettua con cadenza annuale un'autovalutazione sul proprio funzionamento, dimensione e composizione, nonché su quelli dei propri comitati. Nel condurre tale autovalutazione, ciascun organo verifica che siano adeguatamente rappresentate le competenze professionali e manageriali tenendo altresì conto dei benefici che possono derivare dalla presenza nell'organo di diversi generi, fasce d'età e anzianità di carica

2. È presa in considerazione, a questi fini, la presenza negli organi di amministrazione e controllo di esponenti:
    - a) diversificati in termini di età, genere, durata di permanenza nell'incarico e provenienza geografica degli esponenti;
    - b) le cui competenze, collettivamente considerate, siano idonee a realizzare gli obiettivi indicati nel comma 1 del presente articolo;
    - c) adeguati, nel numero, ad assicurare funzionalità e non pletoricità dell'organo.
- Al fine di assicurare un adeguato equilibrio degli aspetti relativi alla c.d. *diversity*, la Banca si uniforma ai principi indicati nell'Allegato 1 della presente Policy.
3. Nell'assicurare il rispetto degli obiettivi indicati al comma 1 si tiene conto, tra l'altro, della forma giuridica della Banca, della tipologia di attività svolta, della struttura proprietaria, dell'appartenenza ad un gruppo bancario, della specificità del settore in cui opera la Banca, della sua vocazione territoriale e dei vincoli che discendono da disposizioni di legge e regolamentari sulla composizione degli organi.
  4. Ciascun organo identifica preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ottimale per realizzare gli obiettivi indicati nel presente articolo e verifica successivamente la rispondenza tra questa e quella effettiva risultante dal processo di nomina. Per favorire la migliore individuazione delle candidature da proporre per il rinnovo/sostituzione di membri dell'organo amministrativo, il Consiglio di Amministrazione porta a conoscenza dei soci in tempo utile la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale dal Consiglio di Amministrazione in carica e i vincoli normativi in tema di numero degli indipendenti e di quote di genere, affinché se ne possa tenere conto nella scelta dei candidati alla nomina. In caso di specifiche e limitate carenze, l'organo competente può adottare misure necessarie a colmarle, tra le quali:
    - a) modificare gli specifici compiti e ruoli attribuiti agli esponenti, ivi comprese le eventuali deleghe, in modo coerente con gli obiettivi indicati nel presente articolo;
    - b) definire e attuare idonei piani di formazione.
  5. Ciascun organo, successivamente alla nomina, verifica la rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina. I risultati di tale verifica sono resi noti ai soci, per consentire a questi ultimi di adottare le opportune misure, in tempo utile rispetto alla prima assemblea di approvazione del bilancio successiva al rinnovo integrale dell'organo o della maggioranza dei suoi componenti. Se le misure di cui al comma 4 del presente articolo non sono idonee a ripristinare un'adeguata composizione collettiva dell'organo, quest'ultimo formula all'assemblea raccomandazioni per superare le carenze identificate.

#### **ART. 7 INDIPENDENZA DI GIUDIZIO RIFERIBILE A TUTTI GLI ESPONENTI DELLA BANCA**

1. Tutti gli esponenti agiscono con piena indipendenza di giudizio e consapevolezza dei doveri e dei diritti inerenti all'incarico, nell'interesse della sana e prudente gestione della Banca e nel rispetto della normativa di riferimento tempo per tempo applicabile. Agire con "indipendenza di giudizio" è un modello di condotta, mostrato in particolare durante le discussioni e procedure decisionali nell'ambito dell'organo ed è richiesto ad ogni esponente, indipendentemente dal fatto che lo stesso esponente sia o meno un amministratore indipendente. Nel valutare l'indipendenza di giudizio l'organo competente valuta se tutti gli esponenti abbiano conflitti di interesse che possano ostacolare la capacità di svolgere i compiti a essi assegnati in maniera indipendente e oggettiva.
2. Si ha conflitto di interesse quando il perseguimento degli interessi di un esponente può influire negativamente su quelli della Banca. Nell'Allegato 2 della presente Policy sono declinate, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le situazioni di potenziale conflitto di interessi rilevanti. La presenza di un conflitto di interessi non indica necessariamente che l'esponente nominato non possa essere considerato

---

<sup>1</sup> L'adeguamento alla quota di genere è assicurato non oltre il primo rinnovo integrale dell'organo, effettuato dopo il 1° gennaio 2022, e comunque entro il 30 giugno 2024, per le banche maggiori e intermedie. Per le banche di minori dimensioni o complessità operativa, l'adeguamento alla quota di genere è assicurato nella misura di almeno il 20% dei componenti dell'organo non oltre il primo rinnovo integrale dell'organo, effettuato dopo il 1° gennaio 2022, e comunque entro il 30 giugno 2024; per i rinnovi successivi, e comunque non oltre il 30 giugno 2027, anche a queste banche si applica la quota del 33%.

- idoneo. Ciò si verifica se il conflitto di interessi pone un rischio rilevante e ove non sia possibile prevenire, attenuare o gestire adeguatamente il conflitto di interessi sulla base delle politiche scritte adottate dalla Banca.
3. Il verificarsi di una o più delle situazioni indicate nell'Allegato 2, non comporta automaticamente l'inidoneità dell'esponente, ma richiede una puntuale e motivata valutazione da parte dell'organo competente tesa a verificare se, pur in presenza di tali situazioni, è preservata l'indipendenza di giudizio dell'esponente interessato. Al fine di consentire la predetta valutazione, l'esponente è tenuto ad informare senza indugio il Presidente dell'organo competente mediante apposita comunicazione, anche inviata a mezzo PEC, contenente tutti gli elementi, le informazioni e la documentazione utile ai fini della medesima valutazione, nonché le motivazioni per cui, a suo avviso, tali situazioni non inficiano in concreto la sua indipendenza di giudizio. La predetta comunicazione dovrà essere effettuata dall'esponente al Presidente dell'organo competente entro e non oltre il termine di 7 (sette) giorni dal momento in cui l'esponente ha avuto contezza del verificarsi di una o più delle situazioni rilevanti.
  4. Il Presidente dell'organo competente, ricevuta la predetta comunicazione, provvederà a convocare senza indugio l'organo competente al fine di consentire l'esercizio collegiale della valutazione della idoneità dell'esponente, sentito il parere degli Amministratori Indipendenti nel caso in cui l'esponente sia un componente del Consiglio di Amministrazione. L'organo competente al fine di effettuare la valutazione della idoneità dell'esponente potrà richiedere chiarimenti ed integrazioni all'esponente, il quale sarà tenuto a fornire ogni elemento e delucidazione richiesta. L'esponente interessato, fornite le informazioni, i documenti ed ogni altro elemento e delucidazione richiesta, sarà tenuto ad astenersi dal partecipare alla discussione ed alla votazione inerenti alla deliberazione dell'organo competente. La valutazione dell'idoneità dell'esponente - che dovrà essere oggetto di apposita e motivata verbalizzazione, con puntuale e analitico riscontro delle valutazioni effettuate e delle motivazioni poste alla base della determinazione assunta dall'organo competente - sarà comunicata senza indugio dal Presidente dell'organo di appartenenza all'esponente aziendale interessato, nonché all'autorità di vigilanza competente ove ritenuto opportuno da parte dell'organo competente. L'organo competente valuta l'indipendenza di giudizio dell'esponente alla luce delle informazioni e delle motivazioni da questo fornite e verifica se i presidi previsti da disposizioni di legge e regolamentari, nonché delle eventuali ulteriori misure organizzative o procedurali adottate dalla Banca o dall'esponente, sono efficaci a fronteggiare il rischio che le situazioni indicate nell'Allegato 2, possano inficiare l'indipendenza di giudizio dell'esponente o le decisioni dell'organo. Rilevano in ogni caso i presidi previsti dai seguenti articoli: 2391 e 2391-bis del codice civile e relative disposizioni attuative; 53, commi 4 e 4-quater, e 136 del Testo unico bancario e relative disposizioni attuative; 6, comma 2-novies, del Testo unico della finanza; 36 del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.
  5. Se i presidi esistenti non sono ritenuti sufficienti, l'organo competente può: a) individuarne di ulteriori e più efficaci; b) modificare gli specifici compiti e ruoli attribuiti all'esponente, ivi comprese le eventuali deleghe, in modo coerente con l'obiettivo indicato nel comma 1 del presente articolo. Se le misure indicate dal presente comma non sono adottate o sono insufficienti a eliminare le carenze riscontrate, l'organo competente dichiara la decadenza dell'esponente ai sensi di quanto indicato nell'art. 12 della presente Policy.
  6. L'organo competente verifica nel continuo l'efficacia dei presidi e delle misure adottate per preservare l'indipendenza di giudizio dell'esponente, anche alla luce del comportamento da questi tenuto in concreto nello svolgimento dell'incarico. Ove opportuno, l'organo competente potrà richiedere all'esponente di fornire periodici aggiornamenti in merito all'evoluzione delle situazioni indicate nell'Allegato 2, ciò anche al fine di rinnovare la valutazione dell'idoneità dell'esponente al verificarsi di circostanza o accadimenti nuovi e rilevanti.
  7. Restano ferme le previsioni di cui all'art. 2391 c.c., 53 TUB, 136 TUB, Regolamento per le attività di rischio e conflitti di interesse nei confronti dei soggetti collegati adottato dalla Banca, nonché le previsioni di cui Regolamento del Consiglio di Amministrazione in tema di conflitti di interessi ed operazioni con soggetti collegati.

#### **ART. 8 REQUISITI DI INDIPENDENZA DEGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI**

1. Si considera indipendente il consigliere non esecutivo per il quale non ricorra alcuna delle seguenti situazioni:
  - a) è coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado:
    - 1) del presidente del consiglio di amministrazione e degli esponenti con incarichi esecutivi della banca;
    - 2) dei responsabili delle principali funzioni aziendali della banca;
    - 3) di persone che si trovano nelle condizioni di cui alle lettere da b) a i);
  - b) è un partecipante nella banca;

- c) ricopre o ha ricoperto negli ultimi due anni presso un partecipante nella banca o società da questa controllate incarichi di presidente del consiglio di amministrazione o di esponente con incarichi esecutivi, oppure ha ricoperto, per più di nove anni negli ultimi dodici, incarichi di componente del consiglio di amministrazione o di direzione presso un partecipante nella banca o società da questa controllate;
- d) ha ricoperto negli ultimi due anni l'incarico di esponente con incarichi esecutivi nella banca;
- e) ricopre l'incarico di consigliere indipendente in un'altra banca del medesimo gruppo bancario, salvo il caso di banche tra cui intercorrono rapporti di controllo, diretto o indiretto, totalitario;
- f) ha ricoperto, per più di nove anni negli ultimi dodici, incarichi di componente del consiglio di amministrazione o di direzione presso la banca;
- g) è esponente con incarichi esecutivi in una società in cui un esponente con incarichi esecutivi della banca ricopre l'incarico di consigliere di amministrazione o di gestione;
- h) intrattiene, direttamente, indirettamente, o ha intrattenuto nei due anni precedenti all'assunzione dell'incarico, rapporti di lavoro autonomo o subordinato ovvero altri rapporti di natura finanziaria, patrimoniale o professionale, anche non continuativi, con la banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, con le società controllate dalla banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o i loro presidenti, o con un partecipante nella banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, tali da comprometterne l'indipendenza;
- i) ricopre o ha ricoperto negli ultimi due anni uno o più dei seguenti incarichi:
  - membro del parlamento nazionale ed europeo, del Governo o della Commissione europea;
  - assessore o consigliere regionale, provinciale o comunale, presidente di giunta regionale, presidente di provincia, sindaco, presidente o componente di consiglio circoscrizionale, presidente o componente del consiglio di amministrazione di consorzi fra enti locali, presidente o componente dei consigli o delle giunte di unioni di comuni, consigliere di amministrazione o presidente di aziende speciali o istituzioni di cui all'articolo 114 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, sindaco o consigliere di Città metropolitane, presidente o componente degli organi di comunità montane o isolane, quando la sovrapposizione o contiguità tra l'ambito territoriale di riferimento dell'ente in cui sono ricoperti i predetti incarichi e l'articolazione territoriale della banca o del gruppo bancario di appartenenza sono tali da comprometterne l'indipendenza.

E' considerato altresì non indipendente l'amministratore che è socio o amministratore di una società o di un'entità appartenente alla rete della società incaricata della revisione legale della società.

2. Per incarichi ricoperti in enti non societari, le previsioni del comma precedente si applicano ai soggetti che svolgono nell'ente funzioni equivalenti a quelle indicate nei medesimi commi.
3. Il venir meno del requisito di indipendenza in capo ad un amministratore non ne determina la decadenza solo nel caso in cui i requisiti permangano in capo al numero minimo di amministratori che secondo lo Statuto devono possedere tale requisito. Il difetto dei requisiti stabiliti dal presente articolo comporta la decadenza dall'incarico di consigliere indipendente. Se in seguito alla decadenza il numero residuo di consiglieri indipendenti nell'organo è sufficiente ad assicurare il rispetto delle disposizioni in materia di governo societario per le banche attuative del testo unico bancario o di altre disposizioni dell'ordinamento che stabiliscono un numero minimo di consiglieri indipendenti o dello Statuto, il consigliere in difetto dei requisiti di cui al presente articolo mantiene l'incarico di consigliere non indipendente. In caso contrario il consigliere decadrà.
4. Al fine di valutare la sussistenza del requisito di indipendenza disciplinato nel presente articolo, i membri designati del CdA depositano la documentazione necessaria ed una dichiarazione attestante l'assenza di una delle situazioni descritte nel presente articolo e nello Statuto.
5. I Consiglieri indipendenti devono tempestivamente comunicare al Presidente del Consiglio di Amministrazione il venire meno dei requisiti di indipendenza come sopra definiti, e sono tenuti a fornire alla Banca, con cadenza almeno annuale ed in ogni caso a semplice richiesta del Presidente, idonea documentazione o attestazione ritenuta utile alla verifica del requisito.
6. Il Presidente dell'organo competente, ricevuta la predetta comunicazione, provvederà a convocare senza indugio il Consiglio di Amministrazione al fine di consentire l'esercizio collegiale della valutazione della idoneità dell'esponente. Il Consiglio di Amministrazione, al fine di effettuare la valutazione della idoneità dell'esponente, potrà richiedere chiarimenti ed integrazioni all'esponente, il quale sarà tenuto a fornire ogni elemento e delucidazione richiesta. Questi, fornite le informazioni, i documenti ed ogni altro elemento e delucidazione richiesta, sarà tenuto ad astenersi dal partecipare alla discussione ed alla votazione inerenti alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione. La valutazione dell'idoneità dell'esponente - che dovrà essere oggetto di apposita e motivata verbalizzazione, con puntuale e analitico riscontro delle valutazioni effettuate, del percorso e delle motivazioni poste alla base della determinazione assunta dall'organo competente - sarà comunicata senza indugio dal Presidente del Consiglio di Amministrazione all'esponente aziendale interessato, nonché all'autorità di vigilanza competente ove ritenuto opportuno.

#### **ART. 9 REQUISITI DI INDIPENDENZA DEI SINDACI**

1. Non può assumere l'incarico di componente del collegio sindacale chi:
  - a) si trova in una delle situazioni indicate nell'art. 8, comma 2, lettere b), g) e h) della presente Policy;
  - b) è coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado:
    - 1) dei responsabili delle principali funzioni aziendali della banca;
    - 2) di persone che si trovano nelle condizioni indicate nell'art. 8, comma 2, lettere b), g) e h), o nella lettera c) del presente comma;
  - c) ricopre o ha ricoperto negli ultimi cinque anni incarichi di componente del consiglio di amministrazione o di direzione presso un partecipante nella banca, la banca o società da questa controllate
2. È fatta salva la possibilità per un componente del collegio sindacale di svolgere l'incarico di sindaco, o di consigliere di sorveglianza, contemporaneamente in una o più società dello stesso gruppo bancario.
3. Per incarichi ricoperti in enti non societari, le previsioni del presente articolo si applicano ai soggetti che svolgono nell'ente funzioni equivalenti a quelle indicate nei medesimi commi.

#### **ART. 10 DISPONIBILITA' DI TEMPO**

1. Ciascun esponente dedica tempo adeguato allo svolgimento dell'incarico. All'atto della nomina e tempestivamente in caso di fatti sopravvenuti, l'esponente è tenuto a comunicare all'organo competente gli incarichi ricoperti in altre società, imprese o enti, le altre attività lavorative e professionali svolte e le altre situazioni o fatti attinenti alla sfera professionale in grado di incidere sulla sua disponibilità di tempo, specificando il tempo che questi incarichi, attività, fatti o situazioni richiedono. L'esponente deve dedicare tempo adeguato sia allo svolgimento del suo incarico, sia all'acquisizione e mantenimento delle competenze e conoscenze necessarie allo svolgimento dello stesso incarico. Al fine di determinare quale sia in concreto il tempo adeguato all'assolvimento della carica, è necessario effettuare una valutazione caso per caso. Il time commitment dell'esponente andrà valutato alla luce dei seguenti elementi qualitativi:
  - del ruolo dell'esponente all'interno dell'organo di appartenenza e degli eventuali comitati ai quali partecipa (in qualità di componente ovvero di Presidente);
  - delle caratteristiche della banca (natura, dimensione e complessità) e del contesto nel quale si trova ad operare;
  - del numero delle riunioni dell'organo di appartenenza e dei comitati ai quali partecipa; nel caso dei sindaci, anche della partecipazione alle riunioni del CdA;
  - oltre ai tempi necessari a partecipare alle riunioni, è necessario considerare anche il tempo di preparazione di ciascun incontro e, per i Presidenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e di ciascuno dei Comitati, anche quello dedicato allo svolgimento del ruolo e alle attività di preparazione, organizzazione e coordinamento delle riunioni di Consiglio, Collegio e di Comitato;
  - del tempo necessario agli spostamenti per partecipare alle riunioni;
  - della necessità di garantire un adeguato *buffer* di tempo da dedicare ad *induction* e *training* e per far fronte a possibili attività straordinarie.

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

In applicazione dei criteri innanzi esposti, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale hanno definito come elencato nell'allegato n. 3 il **tempo minimo** da dedicare all'incarico ricoperto da parte degli Amministratori e dei Sindaci.

2. La Banca assicura che l'esponente sia preventivamente messo a conoscenza del tempo che essa ha stimato come necessario per l'efficace svolgimento dell'incarico, tenendo conto altresì della necessità di dedicare tempo sufficiente alla preparazione, formazione e aggiornamento. L'accettazione dell'incarico, dunque, comporta una valutazione preventiva della persona designata circa la possibilità di dedicare al corretto svolgimento dei compiti di esponente il tempo necessario, tenuto conto degli incarichi ricoperti in altre società, imprese o enti, le altre attività lavorative e professionali svolte e le altre situazioni o fatti attinenti alla sfera professionale in grado di incidere significativamente sulla sua disponibilità di tempo. Nell'ambito della predetta valutazione preventiva la persona designata dovrà considerare di adempiere ai compiti assegnati anche in periodi di attività particolarmente intensa, ad esempio in processi di ristrutturazione, fusione, acquisizione, situazioni di crisi, tenendo conto che in tali periodi può essere richiesto un livello di impegno in termini di tempo maggiore rispetto ai periodi di ordinaria amministrazione. La predetta valutazione preventiva da parte della persona designata dovrà essere formalizzata in apposita

autodichiarazione circa la possibilità di dedicare al corretto svolgimento dei compiti di esponente il tempo necessario.

3. In base alle informazioni assunte ai sensi del comma 1 del presente articolo, l'organo competente, sentito il parere degli Amministratori Indipendenti nel caso in cui l'esponente sia un componente del Consiglio di Amministrazione, sulla base delle caratteristiche e delle esigenze aziendali, valuta se il tempo che ciascun esponente può dedicare è idoneo all'efficace svolgimento dell'incarico tenuto conto anche di quanto segue:
  - a) numero di incarichi detenuti dall'esponente in banche, intermediari, società finanziarie e non finanziarie, considerando le possibili sinergie laddove tali incarichi siano detenuti all'interno del medesimo gruppo;
  - b) dimensione, natura, ampiezza e complessità dell'attività dell'entità presso cui l'esponente detiene un incarico e, in particolare, se l'entità è o meno un'entità non UE;
  - c) la presenza geografica del membro e i tempi di viaggio richiesti per ricoprire il ruolo;
  - d) il numero di riunioni previste per l'organo competente;
  - e) gli incarichi detenuti dall'esponente presso organizzazioni no profit;
  - f) eventuali riunioni necessarie, in particolare, con autorità competenti o con altre parti interne o esterne alla Banca, oltre alle riunioni previste per l'organo competente;
  - g) la natura specifica dell'incarico, quale ad esempio Presidente del CdA o del Collegio Sindacale, amministratore delegato, presidente o membro di un comitato;
  - h) altre attività professionali o politiche esterne alla Banca e qualsivoglia funzione e attività pertinente, all'interno o all'esterno del settore finanziario e all'interno o all'esterno dell'UE;
  - i) la preparazione, formazione e aggiornamento necessarie;
  - j) qualsiasi compito pertinente di altra natura dell'esponente che l'organo competente ritenga necessario da tenere in conto nello svolgere la valutazione dell'impegno sufficiente in termini di tempo di un esponente;
  - k) parametri pertinenti messi a disposizione da EBA, BCE o Banca d'Italia relativi all'impegno in termini di tempo nonché da associazioni di categoria.
4. Se l'esponente dichiara per iscritto di poter dedicare all'incarico almeno il tempo necessario stimato dalla Banca, la valutazione prevista dal comma 3 può essere omessa purché ricorrano tutte le seguenti condizioni: a) gli incarichi detenuti dall'esponente non superano i limiti previsti dall'art. 17 del D.M. 169/2020 al netto di ogni esenzione o aggregazione b) l'esponente non ricopre l'incarico di direttore generale né è presidente di un organo o di un comitato.
5. L'organo competente verifica nel continuo l'effettiva disponibilità di tempo degli esponenti, anche alla luce della loro presenza alle riunioni degli organi o comitati. Il Consiglio di Amministrazione ha il compito di valutare, con cadenza annuale, la sussistenza del requisito della disponibilità di tempo in capo agli amministratori ed il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi di cui al successivo articolo 11. A tal fine, ciascun amministratore comunica alla struttura del segretario generale tutti gli incarichi ricoperti sia al momento della nomina, sia, in corso di mandato, in occasione di ogni nuova nomina o cessazione, con la specifica precisazione dell'eventuale natura esecutiva dell'incarico. La valutazione, ad opera del Consiglio di Amministrazione, deve vertere sul profilo sostanziale e non su quello meramente formale del dato numerico relativo al numero degli incarichi ricoperti, dovendo verificare, in concreto, l'effettiva e adeguata partecipazione di ciascun amministratore, sotto il profilo della disponibilità di tempo, anche sulla base delle indicazioni e delle valutazioni formulate in proposito dai diretti interessati. Si ritiene, in via generale, che la preparazione in vista delle riunioni, il coinvolgimento e partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, sia indice dell'effettivo impegno profuso da ciascun amministratore e, pertanto, qualora uno di essi risulti assente, consecutivamente, e senza alcun giustificato motivo, ad almeno tre riunioni del Consiglio di Amministrazione, quest'ultimo dovrà valutare se tali assenze siano conseguenza del venir meno del requisito della disponibilità di tempo, adottando, se del caso, i relativi provvedimenti.
6. Se la disponibilità di tempo non è sufficiente, l'organo competente può chiedere all'esponente di rinunciare a uno o più incarichi o attività o di assumere specifici impegni idonei ad accrescere la sua disponibilità di tempo, nonché adottare misure, tra cui la revoca di deleghe o compiti specifici o l'esclusione dell'esponente da comitati. Il rispetto degli impegni assunti dall'esponente è verificato ai sensi del comma 5 del presente articolo. La valutazione relativa alla disponibilità di tempo non ha rilievo autonomo ai fini della pronuncia di decadenza dell'esponente ma concorre alla valutazione degli altri requisiti e criteri dell'esponente.

#### **ART. 11 LIMITI AL CUMULO DEGLI INCARICHI DEGLI ESPONENTI DELLA BANCA**

1. A presidio della sussistenza dell'adeguata dedizione di tempo all'incarico presso la Banca, è richiesto che l'esponente ricopra un limitato numero di incarichi in altre società o enti. La disciplina delineata dall' art. 17 del d.m. 169/2020 trova applicazione esclusivamente nei confronti delle banche di maggiori dimensioni o complessità operativa, mentre per le banche diverse da quelle di maggiore dimensione i limiti al cumulo

degli incarichi degli esponenti devono essere individuati in applicazione del principio di proporzionalità. Nell'Allegato 3 della presente Policy sono individuate "soglie di attenzione" concernenti il numero indicativo degli incarichi che un esponente, oltre alla carica ricoperta nella Banca, può ricoprire, tenuto conto della funzione svolta dall'esponente nella Banca, dando rilievo alle diverse tipologie di cariche e di ruolo (Presidente del Cda, D.G., amministratore esecutivo, non esecutivo, sindaco), nonché della complessità di ciascun tipo di incarico ricoperto in altre società, in rapporto alla tipologia e alle dimensioni della società (società bancaria, finanziaria o assicurativa non in concorrenza, quotata, società commerciale di rilevanti dimensioni) ed alla partecipazione a comitati e gruppi di lavoro interni. 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").

2. In sede di verifica dei requisiti di idoneità degli esponenti nonché in sede di autovalutazione, l'organo competente deve verificare partitamente e analiticamente, fra l'altro, la disponibilità di tempo in termini quantitativi in capo agli esponenti oggetto di verifica. Ciò in quanto fra i fattori che possono condizionare il tempo che un esponente è in grado di dedicare allo svolgimento delle proprie funzioni vi è il numero di incarichi svolti presso altri enti. L'organo competente è dunque tenuto a valutare se il tempo che ciascun esponente può dedicare all'incarico è idoneo all'efficace svolgimento dello stesso, tenuto conto anche del numero di incarichi detenuti dall'esponente, considerato che la titolarità di cariche molteplici è un fattore importante che può influenzare la disponibilità di tempo. L'organo competente presta dunque particolare considerazione al numero di cariche contemporaneamente detenute dall'esponente, anche sulla base delle soglie di attenzione indicate nell'Allegato 4. In caso di superamento delle soglie di attenzione di cui all'Allegato 3, l'organo competente valuta se la situazione oggetto di verifica non sia tale da inficiare l'effettiva disponibilità di tempo dell'esponente - anche alla luce delle eventuali misure di rimedio poste in essere dalla Banca, ovvero prendendo le opportune deliberazioni - e ne fornisce adeguata spiegazione, tenendo altresì conto a tal fine anche della tipologia di attività lavorativa eventualmente svolta dall'esponente al di fuori della Banca (ad esempio se titolare di un rapporto di lavoro dipendente a tempo pieno oppure se esercita la libera professione). È riservata comunque al Consiglio di amministrazione la facoltà di acconsentire al superamento dei limiti al cumulo degli incarichi in ragione di specifiche esigenze strategiche e/o organizzative di rilievo sostanziale. In tali casi, il Consiglio si esprime all'unanimità con delibera motivata e con il parere favorevole del Collegio sindacale; in tali casi il Consiglio di amministrazione conduce la verifica della disponibilità di tempo 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 indicate nell'Allegato 3, l'organo competente dovrà comunque valutare se sia assicurata da parte dell'esponente l'adeguata dedizione di tempo al proprio incarico presso la Banca.
3. I componenti dell'organo di controllo della Banca sono in ogni caso tenuti al rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi di cui all'art. 148 bis del TUF e della disciplina secondaria adottata da Consob (Regolamento Emittenti) quale tempo per tempo vigente.

#### **ART. 12 VALUTAZIONE DELL'IDONEITA' E PRONUNCIA DI DECADENZA**

1. Gli organi competenti valutano l'idoneità degli esponenti, nonché l'adeguatezza della composizione collettiva dell'organo e il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi, in occasione della loro nomina e successivamente se si verificano eventi sopravvenuti che, anche in relazione alle caratteristiche operative della Banca, incidono sulla situazione dell'esponente o responsabile, sul ruolo da questi ricoperto nell'ambito dell'organizzazione aziendale o sulla composizione collettiva dell'organo. La valutazione dell'idoneità, nel caso in cui l'esponente sia un componente del Consiglio di Amministrazione, è effettuata dal Consiglio di Amministrazione sentito il parere degli Amministratori Indipendenti.
2. La valutazione da effettuare in occasione della nomina è condotta prima che l'esponente abbia assunto l'incarico, quando la nomina non spetta all'assemblea<sup>2</sup>; negli altri casi, essa è condotta dopo, in tempo utile per rispettare il termine previsto al comma 6 del presente articolo.
3. In occasione dei rinnovi<sup>3</sup> successivi alla prima nomina non è necessaria una nuova verifica, salvo il ricorrere di eventi sopravvenuti che presentino le caratteristiche indicate al comma 1 del presente articolo. La nomina da parte dell'assemblea dell'amministratore nominato in sostituzione ai sensi dell'articolo 2386 del codice civile si considera un rinnovo. Nel caso in cui sia necessaria una nuova verifica, essa può essere limitata ai soli profili sui quali gli eventi sopravvenuti incidono.
4. Gli esponenti forniscono tutte le informazioni necessarie per permettere all'organo competente di svolgere

<sup>2</sup> Nel rispetto del processo e delle tempistiche definite, tempo per tempo, dall'Autorità di Vigilanza.

<sup>3</sup> È considerato nuova nomina il primo rinnovo successivo alla data di entrata in vigore del DM 169 del 23/11/2020 (30/12/2020) di esponenti in carica a tale data

le verifiche e le valutazioni richieste dalla presente Policy, salvo quanto previsto dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Essi trasmettono prontamente le informazioni in occasione della nomina e in presenza di eventi sopravvenuti che presentino le caratteristiche indicate al comma 1 del presente articolo. La trasmissione delle informazioni deve avvenire con modalità e tempi idonei a consentire all'organo competente di svolgere le verifiche e le valutazioni anche in considerazione, se del caso, del coinvolgimento degli Amministratori Indipendenti.

5. L'organo competente effettua la valutazione sulla base delle informazioni fornite e di ogni altra informazione rilevante disponibile. Il verbale della riunione fornisce puntuale e analitico riscontro delle valutazioni effettuate, nonché delle motivazioni in base alle quali ritiene idoneo l'esponente. Se sono riscontrati difetti di idoneità che, ai sensi della presente Policy, possono essere colmati attraverso specifiche misure, il verbale indica inoltre quali di esse sono state adottate e specifica le tempistiche di realizzazione e le ragioni per le quali, a giudizio dell'organo competente, esse sono sufficienti ad assicurare il rispetto dei requisiti e dei criteri stabiliti dalla presente Policy.
6. Entro trenta giorni dalla nomina o dalla conoscenza dell'evento sopravvenuto, l'organo competente pronuncia la decadenza dell'esponente, con l'astensione dell'esponente interessato, quando accerta il difetto di idoneità ai sensi della presente Policy e questo non può essere colmato attraverso specifiche misure, nei casi in cui ciò è ammesso ai sensi della presente Policy, o tali misure non sono state adottate.
7. Per la pronuncia di decadenza di consiglieri indipendenti, l'organo competente acquisisce il motivato parere degli altri amministratori indipendenti, nonché dell'organo di controllo se diverso dall'organo competente, sul merito delle valutazioni relative all'idoneità dell'esponente. La decadenza è pronunciata dalla maggioranza dei componenti dell'organo, con l'astensione dell'esponente interessato. L'organo informa alla prima occasione utile l'assemblea sulle motivazioni della pronuncia di decadenza.
8. Nei confronti del direttore generale (o ruoli equivalenti) la decadenza comporta la rimozione dall'ufficio ricoperto, senza pregiudizio per la disciplina applicabile al rapporto di lavoro presso la banca

#### **ART. 13 PIANI DI INDUCTION E TRAINING DEGLI ESPONENTI**

1. Al fine di assicurare l'idoneità iniziale e nel continuo degli esponenti, la Banca adotta dedicati programmi di *induction* e training degli esponenti, in particolare per gli amministratori e i sindaci di prima nomina.

#### **ART. 14 APPROVAZIONE, REVISIONE ED EFFICACIA DELLA POLICY**

1. La presente Policy, nonché eventuali modifiche alla stessa, sono approvate dal Consiglio di Amministrazione della Banca, previo parere favorevole degli Amministratori Indipendenti, nonché dal Collegio Sindacale per i profili di competenza di tale organo di controllo.
2. Le previsioni di cui alla presente Policy e le relative modifiche si applicano dalla data della relativa approvazione.

### **Allegato 1 - Adeguata composizione collettiva – diversity**

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

#### **Età e anzianità di carica**

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

#### **Genere**

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

#### **Competenze, profilo formativo e professionale**

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

#### **Indipendenza**

- i. stabilisce che almeno 1/4 degli amministratori posseda i requisiti d'indipendenza dall'articolo 8 della presente Policy;
- ii. stabilisce che tutti i Sindaci posseggano i requisiti d'indipendenza previsti dall'articolo 14 del Decreto MEF e dalla presente Policy.

## **Allegato 2 - Indipendenza di giudizio – conflitti di interesse**

L'art. 13, comma 1, lett. h) del DM 169/2020 rileva, quale potenziale situazione di non-indipendenza, quella relativa all'esponente che *“intrattiene, direttamente, indirettamente, o ha intrattenuto nei due anni precedenti all'assunzione dell'incarico, (...) rapporti di natura finanziaria, patrimoniale o professionale, anche non continuativi, con la banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, con le società controllate dalla banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o i loro presidenti, o con un partecipante nella banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, tali da comprometterne l'indipendenza”*. Il DM 169/2020 non definisce parametri o criteri quantitativi che indichino quali rapporti di natura finanziaria, patrimoniale o professionale siano *“tali da compromettere l'indipendenza”* degli esponenti e ne rimette dunque l'identificazione alle banche.

Ai fini del presente allegato ed in ragione di quanto previsto dall'art. 13, comma 1, lett. h) del DM 169/2020 si considerano diretti i rapporti e le esposizioni la cui titolarità sia in capo all'esponente o ai soggetti connessi richiamati dall'art. 13, comma 1, lett. a) del DM 169/2020, ossia il coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza more uxorio, parente o affine entro il quarto grado.

Si considerano indiretti i rapporti e le esposizioni intrattenuti tra la Banca, i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, le società controllate dalla Banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o i loro presidenti e:

- a) società o imprese anche costituite in forma non societaria controllate, anche unitamente ad altri soggetti, direttamente o indirettamente, dall'esponente o da suoi parenti o affini entro il quarto grado;
- b) società in cui l'esponente detiene, direttamente o indirettamente, una partecipazione uguale o superiore al 10% del capitale o dei diritti di voto;
- c) società in cui l'esponente riveste una carica di amministrazione, direzione o controllo.

### **Situazioni di potenziale conflitto di interessi**

Fra le situazioni di potenziale conflitto di interessi, l'organo competente, chiamato a valutare, caso per caso, l'indipendenza di giudizio dell'esponente, presta particolare attenzione alle seguenti casistiche:

- a) esponenti verso i quali la Banca presenti da oltre 120 giorni esposizioni dirette o indirette, di qualsiasi importo che siano classificate come Past due o, indipendentemente dalla durata, come Unlikely To Pay o Sofferenza.
- b) superamento delle seguenti soglie:
  1. Esposizioni dirette in capo all'esponente o ai suoi soggetti connessi, ossia il coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza more uxorio, parente o affine entro il quarto grado
    - soglia di materialità: € 200.000;
    - soglia di tolleranza delle esposizioni diverse dai mutui ipotecari: € 500.000;
    - soglia di tolleranza dei mutui ipotecari: € 1.000.000.
  2. Esposizioni indirette:
    - soglia di materialità: € 1.000.000;
    - soglia di tolleranza delle esposizioni superiori a € 1.000.000: considerate di norma non problematiche se inferiori al 30% dell'accordato/utilizzato a sistema dell'impresa/gruppo. In caso contrario, qualora il potenziale 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, l'organo competente, ai sensi dell'art. 15 del Decreto 169/2020, può:
      - individuare ulteriori o più efficaci presidi;
      - richiedere all'esponente interessato la presentazione di 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%. Occorrerà in ogni caso considerare da parte dell'organo competente l'effettivo potere, da parte dell'esponente, di incidere sulle decisioni dei soggetti connessi (ad es. cariche rivestite in consessi non monocratici che deliberano a maggioranza, persone fisiche non facenti parte del ristretto nucleo familiare, ecc.);
      - modificare gli specifici compiti e ruoli attribuiti all'esponente, ivi comprese eventuali deleghe;
      - prevedere l'astensione dell'esponente dal voto su questioni in cui il medesimo si trovi in conflitto di interessi.
  3. 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.

L'Organo competente, in applicazione del principio di proporzionalità, al fine di accertare l'indipendenza di giudizio degli amministratori, valuterà le seguenti circostanze:

- i. per quanto riguarda i rapporti di cui siano titolari i parenti dell'esponente, del grado di prossimità del legame di parentela, nonché di connessione economica esistenti, considerando meno rilevanti i legami di grado superiore al secondo;
- ii. per quanto riguarda le esposizioni indirette, che l'indebitamento delle società e/o delle imprese, individualmente e/o complessivamente considerate, sia contenuto entro il 15% del patrimonio netto della Banca;
- iii. per quanto riguarda le esposizioni dirette, della presenza di rilevanti consistenze patrimoniali o di flussi di cassa tali da non far considerare problematica l'esposizione dell'esponente e/o dei soggetti connessi richiamati dall'art. 13, comma 1, lett. a) del DM 169/2020. Rileverà al riguardo anche l'applicazione agli Esponenti degli stessi criteri utilizzati per gli affidamenti in favore della clientela ordinaria in punto rapporto rata reddito, per i prestiti che prevedono un piano di ammortamento, e di quota del reddito annuo per gli affidamenti in conto corrente. Rileveranno altresì le garanzie specifiche che assistono gli affidamenti.

Ai fini della valutazione dell'indipendenza l'organo competente potrà comunque, in relazione alle specifiche situazioni riguardanti ciascun esponente, considerare ogni ulteriore elemento ritenuto utile e opportuno, adottando criteri aggiuntivi e/o parzialmente difformi rispetto a quelli sopra indicati che privilegino comunque la sostanza sulla forma, fornendone adeguata e analitica motivazione nel verbale.

### **Allegato 3 - Tempo minimo dedicato al ruolo ricoperto**

In applicazione dei criteri riportati all'art. 10, comma 1) della presente Policy, il Consiglio di Amministrazione definisce come segue il tempo minimo da dedicare all'incarico – in rapporto al ruolo ricoperto - da parte degli Amministratori e dei Sindaci, espresso in giorni/anno:

- Amministratori non esecutivi	39
- Amministratori indipendenti	40
- Amministratori esecutivi	46
- Presidente del Comitato Esecutivo	49
- Amministratori componenti del Comitato Rischi	47
- Presidente del Comitato Rischi	50
- Presidente del Consiglio di Amministrazione	104
- Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione	62
- Componenti del Collegio Sindacale	54
- Presidente del Collegio Sindacale	66

Precisazioni:

1. Non è compreso nel “tempo dedicato” dianzi elencato il tempo assorbito dagli spostamenti per raggiungere la sede della Banca per la marcata disomogeneità della residenza degli Amministratori e Sindaci, visto che taluno risiede nella immediata prossimità della sede e talaltro a notevole distanza dalla stessa. Tale disomogeneità non consente di stimare il tempo medio necessario allo scopo, che quindi è lasciato al prudente apprezzamento dei singoli Esponenti. È anche da rilevare che la partecipazione alle riunioni è spesso realizzata attraverso collegamento in video conferenza.
2. Nel caso in cui un Amministratore sia chiamato dal Consiglio a ricoprire più incarichi anche non specificamente previsti nella tabella di cui innanzi, lo stesso Consiglio, sulla base della gravosità dell'incarico, stimerà l'ulteriore tempo necessario per espletarlo e l'Esponente valuterà, prima di accettare l'incarico, se il maggior tempo stimato è coerente con il tempo a sua disposizione.

#### **Allegato 4 - Limite al cumulo degli incarichi – soglie di attenzione**

Ai fini del presente allegato:

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

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

##### **Presidente del CdA**

- 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 (se nominato)/D.G.
- 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**

- 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, 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**

- 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 di cui non più di 3 esecutivi e 7 non esecutivi, in società di qualsiasi natura (anche diverse da quelle di rilevante dimensione)

##### **Sindaci**

- 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 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;
- IV. quale liquidatore nel procedimento di cui al Libro V, Titolo V, Capo VIII, del codice civile ovvero incarichi assunti a seguito di nomina disposta dall'autorità giudiziaria o amministrativa nei procedimenti previsti dall'art. 2409, comma 4 del codice civile, e nelle procedure previste dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 e dalle leggi speciali, ivi comprese quelle riguardanti società di interesse pubblico.