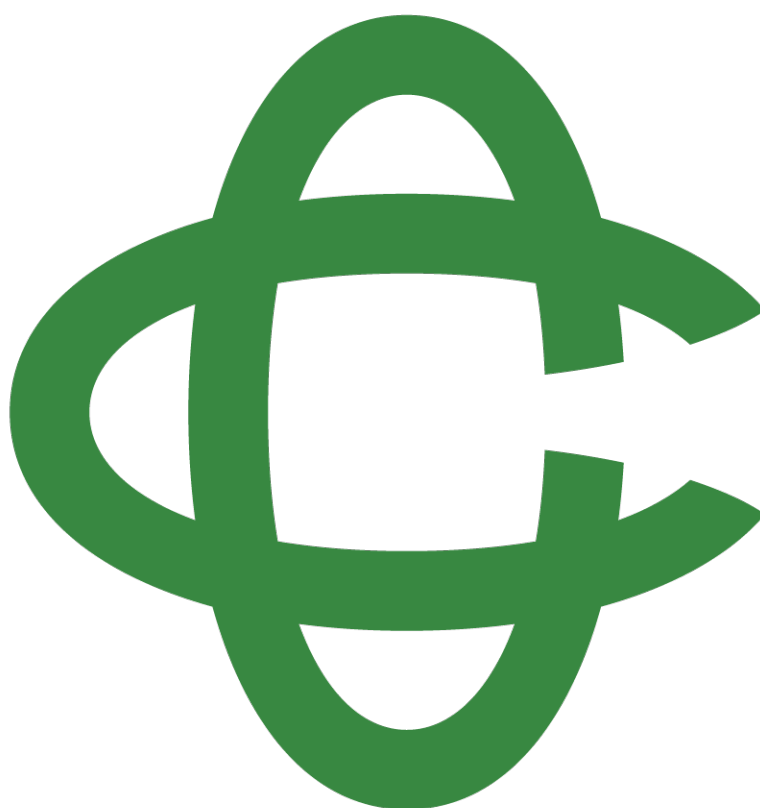


POLITICA DI GRUPPO SULL'IDONEITÀ DEGLI ESPONENTI DELLE SOCIETÀ VIGILATE



Tipo Documento	Politica di Gruppo
Codifica	GBC-POL-S9-02-R05
Approvato da	Consiglio di Amministrazione di Iccrea Banca



Scheda documento

Società emittente:	ICCREA Banca
Titolo:	Politica di Gruppo sull'idoneità degli esponenti delle Società Vigilato
Owner di riferimento:	U.O. General Counsel - U.O. Corporate Governance
Redattore:	U.O. General Counsel - U.O. Corporate Governance
Validatore:	Area Attività Creditizie e Partecipate
Verificatore:	Area CCO U.O. Compliance Governance Comitato Nomine
Approvatore:	Consiglio di Amministrazione della Capogruppo
Materia sensibile ai fini D.Lgs.231/01	Sì
Allegati al documento	Allegato 1 – “Soglie di professionalità e competenza”
Direttiva:	

Cronologia delle revisioni

Numero versione	Data approvazione	Principali interventi
1.0	06/03/2020	Prima versione del documento
2.0	23/12/2021	Aggiornamenti conseguenti alla sostanziale modifica del quadro normativo di riferimento, sia nella definizione dei requisiti e dei criteri di idoneità sia per quanto riguarda gli aspetti procedurali del processo di verifica (emanazione del decreto ministeriale del 23 novembre 2020, n. 169, attuativo dell'articolo 26 del TUB; aggiornamento n. 35 del 30 giugno 2021 della Circolare 285/2013, Parte I, Titolo IV, Capitolo 1 “ <i>Governo societario</i> ”; pubblicazione del Provvedimento del 4 maggio 2021 di Banca d'Italia recante “ <i>Disposizioni di vigilanza in materia di procedura di valutazione dell'idoneità degli esponenti di banche, intermediari finanziari, istituti di moneta elettronica, istituti di pagamento e sistemi di garanzia dei depositanti</i> ”).

3.0	22/12/2022	Integrazioni conseguenti alla valutazione degli esiti dei primi anni di applicazione della Politica. Le modifiche hanno riguardato i seguenti paragrafi: • par. 7.1 (onorabilità e correttezza): integrato il riferimento anche alle cause di ineleggibilità e decadenza previste statutariamente, la richiesta degli atti giudiziari per la valutazione del requisito e del criterio, nonché l'escalation in CdA di Capogruppo per procedimenti con ipotesi di reato previste dall'art. 3, comma 1, lett b.1) del Decreto; specificato ulteriormente la necessità di valutare qualunque tipologia di reato che vede coinvolto l'esponente, coerentemente con quanto richiesto dalle Linee guida BCE; • par. 7.2 (professionalità e competenza): modificata la rappresentazione delle esperienze che qualificano una competenza medio/alta per ciascuno degli ambiti di competenza individuati dal Decreto, con integrazione delle esperienze qualificanti; • par. 7.3.2 (indipendenza di giudizio): modificata e integrata la Tabella 3 relativamente agli interessi personali, professionali e finanziari; • par. 7.5.1 (idoneità collettiva CdA): modificato il perimetro di applicabilità del requisito relativo alla presenza di un amministratore con meno di 45 anni ad ogni rinnovo; • par. 8.1.3 (verifica evento): ridotti e modificati gli eventi da cui far scaturire un FAP assessment (specialmente per quanto riguarda la disponibilità di tempo e l'indipendenza di giudizio), con l'obiettivo di focalizzare l'attenzione solo sui casi più rilevanti; • par. 8.1.4 (verifica periodica): – integrato il monitoraggio annuale delle esposizioni e l'aggiornamento dell'anagrafica dei soggetti connessi, ai sensi della Politica in materia; – precisato che non si ritiene necessaria la verifica interlocking annuale per i sindaci supplenti. • par. 9 (monitoraggio della Capogruppo): precisato il principale ambito di interesse del monitoraggio della Capogruppo con riferimento agli interessi di natura finanziaria; Allegato 1: aggiornati i flag per la valutazione della professionalità e competenza del collegio sindacale.
4.0	28/03/2024	• par. 7.1 (onorabilità e correttezza): posta in maggiore evidenza la necessità di verificare anche le situazioni

-
- di ineleggibilità e decadenza eventualmente individuate nei rispettivi statuti delle Società Vigilata e inserito, a titolo esemplificativo, il riferimento alle recenti modifiche agli artt. 32 e 42 dello Statuto tipo delle Banche Affiliate;
- par. 7.2 (professionalità e competenza):
 - introdotte ulteriori esperienze in grado di avvalorare un livello di competenza “medio/alto” negli ambiti individuati dal Decreto;
 - specificate le esperienze necessarie per avvalorare le competenze in ambito ESG/AML;
 - estesa al presidente del collegio sindacale la valutazione dell'esperienza maturata nel "coordinamento, indirizzo o gestione di risorse umane";
 - richiesta la presenza di almeno un sindaco effettivo con conoscenze teoriche e/o esperienze pratiche in ambito ESG/AML;
 - par. 7.3 (indipendenza di giudizio):
 - specificato che, tra gli interessi professionali, non rilevano i compensi percepiti dall'esponente per l'incarico svolto presso la medesima Società Vigilata;
 - precisato che, tra i rapporti di natura professionale, è compreso anche lo svolgimento di incarichi di amministrazione o controllo ovvero compiti direttivi nell'ambito "di una medesima società commerciale, diversa dalla Società Vigilata";
 - estesa la valutazione dell'interesse patrimoniale anche alle società controllate direttamente o indirettamente dall'esponente;
 - specificato che, nei casi di presunzione di non idoneità dell'esponente, sia necessario tenere conto anche dell'eventuale realizzazione di perdite e, in caso di Banca Affiliata, valutare l'applicabilità dell'art. 14 dello Statuto tipo;
 - par. 7.4 (disponibilità di tempo): modificata la Tabella 4 relativa alle soglie minime di impegno;
 - par. 8.1.2 (verifica ex post): specificato che le esposizioni non performing da riportare all'attenzione del Comitato Nomine sono oggetto di escalation in occasione della loro prima rilevazione nell'ambito di un FAP assessment ovvero in occasione di aggiornamenti rilevanti (es. cambio di stato, ecc.);
-

-
- par. 8.1.3 (verifica ad evento): aggiornata la Tabella 6 con le seguenti modifiche:
 - introdotta la necessità di verificare la competenza e la disponibilità di tempo anche per i delegati ESG/AML;
 - per la delega OSC, specificata la necessità di verificare anche l'indipendenza di giudizio ed in particolare le esposizioni connesse all'esponente;
 - ridotte le fattispecie che generano un FAP ad evento in materia di disponibilità di tempo;
 - tra le fattispecie che comportano un FAP ad evento in materia di interessi finanziari, è stata aggiunta (i) la concessione di condizioni speciali e (ii) la realizzazione di perdite;
 - specificata la necessità di valutare l'indipendenza di giudizio qualora, nel corso del mandato, si venga a creare la situazione in cui lo stesso esponente è sia Vice Presidente (Vicario) sia membro del comitato esecutivo;
 - par. 8.1.4 (verifica periodica): revisione formale del paragrafo con l'aggiunta di precisazioni per quanto riguarda la verifica dell'interlocking e la documentazione da presentare per le verifiche periodiche successive al rinnovo dell'incarico;

Allegato 1: aggiornate le soglie per gli amministratori esecutivi nella Tabella B.

5

13/03/2025

- modifiche di natura formale per allineare il formato della Politica allo standard delle policy di Gruppo, con conseguente rinumerazione dei paragrafi e riorganizzazione degli stessi;
 - con riferimento agli incarichi ricoperti presso imprese in crisi, è stata precisata la non rilevanza degli incarichi ricoperti presso tali imprese se conclusi da oltre 10 anni dall'emissione del provvedimento di apertura della procedura, fatta salva una responsabilità diretta dell'Esponente o del Responsabile;
 - nell'ambito della valutazione del requisito di onorabilità e del criterio della correttezza, per la gestione dei "dati relativi a condanne penali e reati" è stata richiamata la disciplina sulla privacy adottata dal Gruppo;
-

-
- aggiornata la Tabella 3 in relazione: (i) agli interessi professionali, in cui è stato aggiunto tra gli interessi significativi il caso in cui un Amministratore e un Sindaco della Società Vigilata svolgano insieme attività di impresa o professionale; (ii) agli interessi politici, in quanto viene definito l'interesse politico da ritenersi "rilevante";
 - specificato, tra i requisiti di idoneità collettiva, che il requisito legato all'età media è da valutarsi solo in sede di rinnovo totale – o parziale – dell'organo aziendale;
 - tra le *escalation* in Comitato Nomine: (i) è stato aggiunto il nuovo caso di interesse professionale significativi; (ii) sono stati eliminati i riferimenti alle esposizioni *non performing* relative a società in cui l'esponente ricopre incarichi di controllo nonché alla concessione di misure di *forbearance* (senza che vi sia una riclassificazione dell'affidamento a *non performing*); (iii) è stato precisato che, con riferimento ai procedimenti giudiziari, gli stessi rilevano solo in caso di rinvio a giudizio dell'Esponente (o del Responsabile);
 - esplicitato l'impegno dell'Esponente – o del Responsabile, ove applicabile – a comunicare tempestivamente alla Società Vigilata il verificarsi di nuovi eventi che possono incidere sul possesso dei requisiti e dei criteri di idoneità;
 - aggiornata la Tabella 6 con gli eventi che comportano la reiterazione del FAP assessment, specialmente con riferimento agli ambiti dell'interlocking, dell'idoneità collettiva e dell'indipendenza di giudizio;
 - precisato che, in occasione della verifica periodica di primo anno e con riferimento agli esponenti uscenti, gli Organi competenti valutano anche il raggiungimento degli obiettivi formativi previsti nel precedente mandato.
-

Emanazione e norme abrogate in Iccrea Banca

Emanato con: OD 48/2025

Norme abrogate: Politica sull'idoneità degli esponenti (OD 49/2024)



Indice

Scheda documento.....	2
Cronologia delle revisioni.....	2
Emanazione e norme abrogate in Iccrea Banca.....	6
Ambito di applicabilità e approvazione	9
1. Executive Summary.....	10
2. Dettaglio variazioni ultima revisione	11
3. Principali definizioni.....	13
4. Ruoli principali	16
4.1. Ruoli in Capogruppo.....	16
4.2. Ruoli nelle Società in perimetro.....	17
5. Modello e Macroprocesso	19
5.1. Requisiti e criteri di idoneità	19
5.1.1. Onorabilità e correttezza	19
5.1.2. Professionalità e competenza	23
5.1.3. Principio di indipendenza e indipendenza di giudizio.....	30
5.1.4. Disponibilità di tempo e limiti al cumulo degli incarichi.....	38
5.1.5. Adeguata composizione collettiva degli Organi Aziendali.....	43
5.2. Le fasi della verifica dei requisiti.....	49
5.2.1. Valutazione preventiva dei candidati Esponenti delle Banche Affiliate (nomina assembleare).....	50
5.2.2. FAP assessment alla nomina dell'Esponente	53
5.2.3. Verifica ad evento e aggiornamenti.....	59
5.2.4. Verifica periodica.....	62
5.2.5. Pronuncia di decadenza.....	65
5.3. Monitoraggio della Capogruppo	66
6. Principali riferimenti normativi.....	67
6.1. Principali riferimenti normativi esterni.....	67
6.2. Principali riferimenti normativi interni.....	68
Allegato 1 – Soglie di professionalità e competenza	69
7. Modalità di recepimento del documento.....	75



Ambito di applicabilità e approvazione

La Politica è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, previo parere del Comitato Nomine e sentito il Collegio Sindacale, ed è adottata dalle singole Società Vigilato appartenenti al Perimetro di Direzione e Coordinamento previa approvazione da parte dei propri consigli di amministrazione, sentiti i rispettivi collegi sindacali.

Ogni modifica alla stessa segue il medesimo iter approvativo.

La presente Politica si applica alle Società di seguito elencate (alla data di approvazione del presente documento):

Perimetro Gruppo	Tipo	Denominazione sociale	App.
Capogruppo	Banca	Iccrea Banca SpA	✓
Banche Affiliate		Tutte le Banche Affiliate	✓
Perimetro Diretto		BCC Leasing SpA	✓
		Banca Sviluppo SpA	✓
		BCC Financing	✓
	Finanziaria	BCC Credito Consumo SpA	✓
		BCC Factoring SpA	✓
		BCC Rent&Lease SpA	✓
		BCC Risparmio & Previdenza SGR	✓
	Società strumentale	BCC POS SpA	
		BCC Beni Immobili Srl	
		BCC Gestione Crediti SpA	
BCC Sinergia SpA			
BCC Sistemi Informatici SpA			
BCC Servizi Assicurativi Srl			
BIT SPA Servizi per l'investimento sul territorio			
Perimetro Indiretto		BED Brianza Elaborazione Dati Srl	



1. Executive Summary

Le Società Vigilante hanno la responsabilità di individuare Esponenti idonei e di assicurare un'adeguata composizione quali-quantitativa degli organi di amministrazione e controllo, al fine di garantire un governo societario improntato a criteri di sana e prudente gestione. Le Società Vigilante – e, nello specifico, i relativi Organi Aziendali – sono altresì responsabili di garantire che gli Esponenti rispettino i requisiti e i criteri di idoneità individuati dalla normativa al momento della nomina e per tutta la durata dell'incarico. Le banche di maggiori dimensioni o complessità operativa verificano specifici requisiti e i criteri di idoneità anche per i responsabili delle principali funzioni aziendali.

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza e del Contratto di Coesione, è responsabilità della Capogruppo verificare il rispetto da parte delle Società Vigilante delle disposizioni in materia di requisiti e criteri di idoneità degli Esponenti aziendali e dei Responsabili delle principali funzioni aziendali.

Al fine di favorire il presidio della Capogruppo su tale adempimento, nella presente Politica:

- sono richiamati i requisiti e i criteri di idoneità degli esponenti (e dei responsabili delle principali funzioni aziendali, ove applicabile) e vengono definiti i parametri necessari per la verifica del loro rispetto, tenendo conto delle linee guida fornite dalla Vigilanza in materia e del principio di proporzionalità; oltre alle cause di decadenza previste dalla normativa esterna, la Capogruppo ha definito anche casi di “presunzione di non idoneità” oggetto di particolare valutazione da parte degli Organi competenti;
- sono disciplinate le fasi della verifica dei requisiti, sia al momento della nomina sia per tutta la durata dell'incarico, nonché il processo da instaurarsi in caso di dichiarazione della decadenza dell'Esponente o del Responsabile; sono previsti altresì casi di *escalation* in Capogruppo in presenza di specifici elementi di attenzione in relazione ad uno o più dei requisiti o dei criteri di idoneità;
- viene precisato il ruolo della Capogruppo nel monitoraggio della verifica dei requisiti e dei criteri di idoneità nell'ambito del Gruppo.



2. Dettaglio variazioni ultima revisione

Attraverso questa versione della Politica sono state introdotte le seguenti principali variazioni rispetto alla versione precedente:

- par. 5.1.1 “Onorabilità e correttezza”:
 - con riferimento agli incarichi ricoperti presso imprese in crisi, è stata precisata la non rilevanza degli incarichi ricoperti presso tali imprese se conclusi da oltre 10 anni dall'emissione del provvedimento di apertura della procedura, fatta salva una responsabilità diretta dell'Esponente o del Responsabile;
 - è stata esplicitata la necessità di assicurare le dovute tutele al trattamento dei dati personali degli Esponenti/Responsabili (e di eventuali soggetti terzi) nell'ambito della valutazione del requisito in parola, tenuto conto di quanto previsto dalla normativa e dalle politiche interne in materia privacy;
- par. 5.1.3.B “Indipendenza di giudizio”: è stata aggiornata la Tabella 3 con riferimento ai seguenti aspetti:
 - interesse professionale: è stato aggiunto tra gli interessi “significativi” il caso in cui un Amministratore e un Sindaco della Società Vigilata svolgano insieme attività di impresa o professionale;
 - interesse politico: sono state fornite maggiori indicazioni per la definizione di “elevata influenza politica”;
- par. 5.1.5 “Adeguate composizione collettiva degli organi”: tra i requisiti di idoneità collettiva, è stato specificato che il requisito legato all'età media è da verificarsi solo in sede di rinnovo totale – o parziale – dell'organo aziendale;
- par. 5.2.2.A: tra le *escalation* in Comitato Nomine:
 - è stato aggiunto il nuovo caso di interesse professionale significativo (cfr. *supra*);
 - sono state eliminate le *escalation* di interessi finanziari (i) per esposizioni *non performing* relative a società in cui l'esponente ricopre incarichi di controllo, nonché (ii) per la concessione di misure di *forbearance*, fermo restando che queste ultime fattispecie verrebbero comunque sottoposte al Comitato Nomine se *non performing* e riconducibili all'Esponente, a parenti/affini entro il secondo grado, a società controllate da questi o a società in cui l'Esponente detiene incarichi di amministrazione o direzione;
 - è stato precisato che, con riferimento ai procedimenti giudiziari, gli stessi rilevano solo in caso di rinvio a giudizio dell'Esponente (o del Responsabile);
- par. 5.2.3 “Verifica ad evento”:
 - è stato esplicitato che l'Esponente – o il Responsabile, ove applicabile – è tenuto a comunicare il verificarsi di nuovi eventi che possono incidere sul possesso dei requisiti e dei criteri di idoneità tempestivamente o, al più tardi, in occasione della prima riunione utile dell'Organo competente;



- nella Tabella 6 sono stati aggiornati gli eventi che comportano la reiterazione del FAP assessment, specialmente con riferimento agli ambiti dell'interlocking, dell'idoneità collettiva e dell'indipendenza di giudizio;
- par. 5.2.4 "Verifica periodica": è stato precisato che, in occasione della verifica periodica di primo anno e con riferimento agli esponenti riconfermati nell'incarico, gli Organi competenti valutano anche il raggiungimento degli obiettivi formativi previsti nel precedente mandato ai sensi delle politiche di Gruppo in materia.

Infine, sono state apportate modifiche di natura formale per allineare il formato della presente Politica allo standard delle policy di Gruppo, con conseguente rinumerazione dei paragrafi e riorganizzazione degli stessi.



3. Principali definizioni

- **Banche Affiliate:** le BCC/CRA aderenti al Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea e, pertanto, soggette all'attività di direzione e coordinamento della Capogruppo in virtù del Contratto di Coesione con essa stipulato.
- **Banche Controllate:** l'insieme costituito dalle Società del Perimetro di Direzione e Coordinamento autorizzate all'esercizio dell'attività bancaria.
- **Banche del Gruppo:** l'insieme costituito dalla Capogruppo e dalle Banche Controllate.
- **Banche di maggiori dimensioni o complessità operativa:** le banche che sono significative per dimensioni, organizzazione interna e natura, ampiezza e complessità delle attività, ai sensi delle disposizioni in materia di governo societario per le banche emanate ai sensi dell'articolo 53 del TUB; nell'ambito del Gruppo, sono ricomprese in tale perimetro esclusivamente la Capogruppo e le Banche del Perimetro Diretto.
- **Banche di minori dimensioni o complessità operativa:** le banche definite tali ai sensi delle disposizioni in materia di governo societario per le banche emanate ai sensi dell'articolo 53 del TUB; nell'ambito del Gruppo, sono ricomprese in tale perimetro le Banche Affiliate con un attivo pari o inferiore a 5 miliardi di euro, calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario corrente, fatto salvo l'esito della valutazione prevista ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza (Parte Prima, Titolo IV, Cap. 1, Sezione 1, par. 4 della Circ. 285/2013 della Banca d'Italia).
- **Banche intermedie:** le banche con un attivo compreso tra 5 miliardi di euro e 30 miliardi di euro, calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario corrente, fatto salvo l'esito della valutazione prevista ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza (Parte Prima, Titolo IV, Cap. 1, Sezione 1, par. 4 della Circ. 285/2013 della Banca d'Italia).
- **BCC/CRA:** Banche di Credito Cooperativo e Casse Rurali e Artigiane.
- **Capogruppo:** Iccrea Banca S.p.A. – Istituto Centrale del Credito Cooperativo.
- **Esponenti aziendali:** i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo. Nel modello di governo societario del Gruppo, rientrano in tale perimetro gli amministratori, i sindaci e i direttori generali¹.
- **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 TUB, nonché il direttore generale.
- **Gruppo:** il Gruppo Iccrea, come definito all'interno del Regolamento di Gruppo.
- **GBCI:** il Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea, come definito all'interno del Regolamento di Gruppo.

¹ Le disposizioni previste per il direttore generale si applicano anche alle figure che svolgono le medesime funzioni per un periodo limitato di tempo (ad esempio il direttore generale "pro tempore", cfr. **par. 5.2.2.B**). Per le semplici funzioni vicarie non si applicano le medesime disposizioni.



- **Intermediari finanziari significativi:** gli intermediari finanziari diversi da quelli di minore dimensione (c.d. “intermediari minori”), come definiti dalle Disposizioni di Vigilanza (Titolo IV, Capitolo 14, Sez. III, par. 2 della Circ. 288/2015 della Banca d'Italia). Nell'ambito del Gruppo, tutti gli intermediari finanziari rientrano in tale categoria.
- **Legami personali:** coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado.
- **Organi Aziendali:** l'insieme costituito dal consiglio di amministrazione/amministratore unico e dal collegio sindacale/sindaco unico.
- **Organo competente:** l'Organo Aziendale del quale l'Esponente aziendale è componente; per i Responsabili delle principali funzioni aziendali e per il direttore generale, l'Organo Aziendale che conferisce il rispettivo incarico o ufficio.
- **Organo con funzione di supervisione strategica:** Organo Aziendale con funzioni di indirizzo e/o di supervisione della gestione sociale. Tali funzioni sono attribuite ai consigli di amministrazione o, laddove presenti, agli amministratori unici.
- **Organo con funzione di gestione:** Organo Aziendale con funzione di attuazione degli indirizzi deliberati nell'esercizio della funzione di supervisione strategica. Tali funzioni sono attribuite ai consigli di amministrazione o, laddove presenti, agli amministratori unici. Specifiche deleghe di gestione possono essere conferite ad un comitato esecutivo o ad amministratori con delega.
- **Organo con funzione di controllo (Organo di controllo):** Organo Aziendale con funzione di verifica della conformità alle norme di legge, regolamentari e statutarie, e dell'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili della società. Tali funzioni sono attribuite ai collegi sindacali o, laddove presenti ai sindaci unici.
- **Partecipante:** il soggetto tenuto a chiedere le autorizzazioni previste ai sensi del Titolo II, Capo III, del TUB e relative disposizioni attuative.
- **Posizioni dirigenziali di alto livello:** i ruoli di amministratore delegato, membro esecutivo del CdA, direttore generale, nonché le posizioni inferiori di non più di un livello gerarchico rispetto al ruolo di direttore generale.
- **Responsabili delle principali funzioni aziendali (anche “Responsabili”):** i responsabili della funzione antiriciclaggio, della funzione di conformità alle norme, della funzione di controllo dei rischi e della funzione di revisione interna, il dirigente preposto alla gestione finanziaria della società (CFO) nonché, ove presente e se diverso da quest'ultimo, il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari previsto dall'art. 154-bis del TUF² delle banche di maggiori dimensioni o complessità operativa. Nell'ambito della presente Politica, rilevano i responsabili delle principali funzioni aziendali delle Banche di maggiori dimensioni o complessità operativa; pertanto,

² La Capogruppo, sebbene società non quotata, nomina il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari. Nelle Banche del Perimetro Diretto il capo contabile o soggetto equipollente è equiparato alla figura del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari; pertanto, qualora prevista, anche tale figura rientra nel novero dei Responsabili delle principali funzioni aziendali.



i riferimenti a tali profili previsti nel prosieguo del documento sono da intendersi esclusivamente nei confronti di tali Banche.

- **Società commerciale:** ai sensi del DM 169/2020, si intende 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'articolo 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.
- **Società connesse FAP:** le imprese controllate, direttamente o indirettamente, anche congiuntamente, dall'Esponente o da soggetti con cui egli ha Legami personali, le imprese nelle quali l'Esponente riveste l'incarico di amministratore, liquidatore, sindaco (effettivo) o direttore generale, nonché le imprese clienti dell'Esponente³. Vengono considerate "imprese clienti" le società per cui l'Esponente ha dichiarato di percepire compensi nell'ambito della propria attività professionale che determinano, singolarmente, almeno il 20% del proprio fatturato complessivo annuo.
- **Società del Perimetro di Direzione e Coordinamento:** le società controllate dalla Capogruppo ai sensi dell'art. 2359 del codice civile e dell'art. 23 del TUB, destinatarie della presente Politica, sulle quali la Capogruppo esercita le proprie attività di direzione, coordinamento e controllo (i.e. Società del Perimetro Diretto, Banche Affiliate e Società del Perimetro Indiretto).
- **Società del Perimetro Diretto:** le società controllate dalla Capogruppo, anche indirettamente, in virtù di un rapporto partecipativo, ai sensi dei punti 1 e 2 dell'art. 2359 del codice civile.
- **Società del Perimetro Indiretto:** le società controllate dalla Capogruppo per il tramite di una o più Banche Affiliate, anche in virtù di un rapporto partecipativo, sulle quali la stessa intende esercitare, anche indirettamente, le proprie attività di direzione, coordinamento e controllo.
- **Società Finanziarie:** gli organismi societari controllati direttamente o indirettamente dalla Capogruppo con oggetto sociale limitato al compimento di determinate operazioni di natura finanziaria, la cui attività sia svolta essenzialmente nell'interesse del Gruppo (rientrano in tale ambito a titolo esemplificativo le SIM, le SGR, le SICAV, le SICAF, gli IMEL, gli intermediari finanziari iscritti all'albo ex art. 106 TUB e le società cessionarie per la cartolarizzazione dei crediti ex Legge n.130 del 1999).
- **Società Strumentali:** le società controllate direttamente o indirettamente dalla Capogruppo che esercitano, in via esclusiva o prevalente, attività che hanno carattere ausiliario dell'attività delle Società del GBCI, comprese quelle consistenti nella proprietà e nell'amministrazione di immobili e nella gestione di servizi anche informatici.

³ Restano esclusi gli incarichi conferiti da un'Autorità Giudiziaria (tra cui quelli assunti nell'ambito di una procedura concorsuale).



- **Società Vigilato:** le Banche del Gruppo e le Società Finanziarie.
- **Soggetti connessi FAP:** si intende l'insieme delle Società Connesse FAP e dei Legami Personali dell'Esponente.

4. Ruoli principali

Nei sottoparagrafi successivi sono definiti ruoli e responsabilità di Organi e Funzioni principalmente coinvolti nella gestione del modello in argomento.

4.1. Ruoli in Capogruppo

- **Consiglio di Amministrazione:**
 - a) definisce e approva la presente Politica;
 - b) definisce e approva la composizione quali-quantitativa ottimale dell'organo;
 - c) verifica l'idoneità degli amministratori, del direttore generale e dei responsabili delle principali funzioni aziendali della Capogruppo successivamente alla prima nomina, in caso di eventi sopravvenuti e con periodicità annuale;
 - d) verifica l'idoneità collettiva dell'organo nel suo complesso sia in sede di rinnovo cariche sia in occasione di eventuali sostituzioni nel corso del mandato;
 - e) pronuncia la decadenza dell'amministratore, del direttore generale o del responsabile della principale funzione aziendale della Capogruppo secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento e, qualora la decadenza riguardi gli esponenti, informa alla prima occasione utile l'Assemblea sulle motivazioni della pronuncia di decadenza;
 - f) si esprime sulle verifiche di idoneità che interessano gli esponenti delle Società Vigilato del Gruppo in presenza di procedimenti penali per uno dei reati previsti dall'art. 3, comma 1, lett b.1) del Decreto.
- **Collegio Sindacale:**
 - a) viene coinvolto nel processo di approvazione della presente Politica;
 - b) definisce e approva la composizione quali-quantitativa ottimale dell'organo;
 - c) verifica l'idoneità dei sindaci (effettivi e supplenti) della Capogruppo successivamente alla prima nomina, in caso di eventi sopravvenuti e con periodicità annuale;
 - d) verifica l'idoneità collettiva dell'organo nel suo complesso sia in sede di rinnovo cariche sia in occasione di eventuali sostituzioni nel corso del mandato;
 - e) pronuncia la decadenza del sindaco (effettivo o supplente) della Capogruppo secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento e informa alla prima occasione utile l'Assemblea sulle motivazioni della pronuncia di decadenza;



f) esprime il proprio parere in merito alla pronuncia di decadenza degli amministratori indipendenti della Capogruppo;

g) approva la delibera di nomina dell'amministratore cooptato ai sensi dell'art. 2386 c.c..

- **Comitato Esecutivo:**

a) predispone, con il supporto del Comitato Nomine, il parere in merito alla valutazione preventiva dei candidati esponenti delle Banche Affiliate che seguono il procedimento elettorale "ordinario";

- **Comitato Nomine:**

a) esprime il proprio parere sui contenuti della presente Politica;

b) esprime il proprio parere sulle verifiche di idoneità (complete, periodiche e ad evento) che interessano gli amministratori della Capogruppo;

c) esprime il proprio parere in merito alla pronuncia di decadenza degli amministratori indipendenti della Capogruppo;

d) contribuisce all'identificazione della composizione quali-quantitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

e) supporta il Comitato Esecutivo nella predisposizione del parere in merito alla valutazione preventiva dei candidati esponenti delle Banche Affiliate che seguono il procedimento elettorale "ordinario";

f) si esprime sulle verifiche di idoneità che interessano gli esponenti delle Società Vigilato del Gruppo nei casi di *escalation* previsti nella presente Politica.

- **UO General Counsel:**

a) cura l'istruttoria relativa alla valutazione preventiva dei candidati esponenti delle Banche Affiliate che seguono il procedimento elettorale "ordinario";

b) assicura che le verifiche di idoneità poste in essere dalle Società Vigilato del Gruppo siano conformi alla presente Politica e cura l'invio della documentazione pertinente alla Vigilanza per conto delle Società Vigilato del Gruppo.

4.2. Ruoli nelle Società in perimetro

- **Consiglio di Amministrazione:**

a) recepisce la presente Politica;

b) definisce e approva la composizione quali-quantitativa ottimale dell'organo;

c) verifica l'idoneità degli amministratori - e dei Responsabili delle principali funzioni aziendali, ove applicabile – della Società del perimetro successivamente alla prima nomina, in caso di eventi sopravvenuti e con periodicità annuale;

d) verifica l'idoneità collettiva dell'organo nel suo complesso sia in sede di rinnovo cariche sia in occasione di eventuali sostituzioni nel corso del mandato;



- e) pronuncia la decadenza dell'amministratore o del direttore generale della Società del perimetro secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento e informa alla prima occasione utile l'Assemblea sulle motivazioni della pronuncia di decadenza;

- **Collegio Sindacale:**

- a) viene coinvolto nel processo di recepimento della presente Politica;
- b) definisce e approva la composizione quali-quantitativa ottimale dell'organo;
- c) verifica l'idoneità dei sindaci (effettivi e supplenti) della Società del perimetro successivamente alla prima nomina, in caso di eventi sopravvenuti e con periodicità annuale;
- d) verifica l'idoneità collettiva dell'organo nel suo complesso sia in sede di rinnovo cariche sia in occasione di eventuali sostituzioni nel corso del mandato;
- e) pronuncia la decadenza del sindaco (effettivo o supplente) della Società del perimetro secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento e informa alla prima occasione utile l'Assemblea sulle motivazioni della pronuncia di decadenza;
- f) esprime il proprio parere in merito alla pronuncia di decadenza degli amministratori indipendenti della Società del perimetro;
- g) approva la delibera di nomina dell'amministratore cooptato ai sensi dell'art. 2386 c.c..

- **Amministratori indipendenti (escluse le Banche Affiliate):**

- a) esprimono, con l'astensione degli interessati, il loro parere in merito alla pronuncia di decadenza degli amministratori indipendenti della Società del perimetro.

- **Commissione Elettorale (solo in Banche Affiliate):**

- a) verifica la regolarità delle candidature in vista delle elezioni delle cariche sociali, sia in caso di rinnovo sia in caso di sostituzione di esponenti;
- b) predispone il parere – conforme allo standard fornito dalla Capogruppo – in merito alla valutazione preventiva dei candidati esponenti delle Banche Affiliate che seguono il procedimento elettorale "semplificato".



5. Modello e Macroprocesso

5.1. Requisiti e criteri di idoneità

5.1.1. Onorabilità e correttezza

Gli Esponenti aziendali e i Responsabili delle principali funzioni aziendali delle Società Vigilata soddisfano il **requisito di onorabilità** e i **criteri di correttezza** previsti dalla normativa loro applicabile, nel rispetto di quanto definito dalla presente Politica.

Poiché l'onorabilità non è connessa né alla funzione specifica svolta dall'Esponente o dal Responsabile né alla tipologia di società in cui questi hanno assunto l'incarico, non è possibile applicare il criterio di proporzionalità a tale requisito; pertanto, le relative verifiche sono condotte per tutte le Società Vigilata con le stesse modalità.

La valutazione della sussistenza del requisito di onorabilità e dei criteri di correttezza è basata sulla verifica delle seguenti condizioni:

- (i) sussistenza del requisito di onorabilità e assenza delle situazioni impeditive ai sensi della normativa direttamente applicabile alla Società Vigilata⁴, da verificare per gli Esponenti e i Responsabili delle principali funzioni aziendali; in tale ambito, rilevano anche le situazioni di ineleggibilità e decadenza eventualmente individuate nei rispettivi statuti delle Società Vigilata⁵;
- (ii) assenza delle situazioni sospensive previste dalla normativa direttamente applicabile alla Società Vigilata⁶, da verificare per gli Esponenti;
- (iii) sussistenza del criterio di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse⁷, da verificare per gli Esponenti e i Responsabili delle principali funzioni aziendali delle Società Vigilata.

Il difetto dei requisiti di cui al **punto (i)** comporta la decadenza dell'Esponente o del Responsabile secondo le modalità descritte nel **par. 5.2.5**.

Il ricorrere di almeno una delle situazioni sospensive di cui al **punto (ii)** comporta la sospensione dell'Esponente, dichiarata senza indugio dall'Organo competente della Società Vigilata interessata. Della dichiarazione di sospensione è data tempestiva informazione all'Autorità di Vigilanza competente per il tramite della Capogruppo.

Entro 30 giorni dalla delibera di sospensione (20 giorni se la sospensione riguarda l'amministratore con delega o il direttore generale), l'Organo competente provvede ad

⁴ Cfr. D.M. 169/2020, art. 3, per le Banche e le Società Finanziarie (fatta eccezione per la SGR); D.M. 468/1998, artt. 2 e 3, per SGR.

⁵ A titolo esemplificativo, si fa riferimento alle cause di ineleggibilità e decadenza in materia di correttezza previste dallo Statuto tipo delle Banche Affiliate negli artt. 32 e 42.

⁶ Cfr. D.M. 169/2020, art. 6, per le Banche e le Società Finanziarie (fatta eccezione per la SGR); D.M. 468/1998, art. 4, per SGR.

⁷ Cfr. D.M. 169/2020, art. 5.



effettuare la verifica ad evento (cfr. **par. 5.2.3**), al fine di dichiarare la decadenza (cfr. **par. 5.2.5**) oppure di reintegrare il soggetto sospeso⁸.

In ogni caso, degli esiti della verifica suddetta è data tempestiva informazione all'Autorità di Vigilanza competente per il tramite della Capogruppo. L'Organo competente fornisce alla prima occasione utile informazioni analitiche e motivate all'Assemblea sulla decisione di pronunciare la decadenza o di reintegrare l'Esponente sospeso.

In merito al **punto (iii)**, gli Esponenti e i Responsabili delle principali funzioni aziendali delle Società Vigilata soddisfano criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali assunte, con riguardo, tra l'altro, alle relazioni d'affari, alle condotte tenute nei confronti delle Autorità di Vigilanza e alle sanzioni⁹ o misure correttive da queste irrogate, a provvedimenti restrittivi inerenti ad attività professionali svolte, nonché a ogni altro elemento suscettibile di incidere sulla correttezza dello stesso.

A tal proposito, è necessario verificare la presenza di procedimenti penali (ivi comprese le indagini¹⁰), civili e amministrativi conclusi con condanna o in corso, di sanzioni amministrative comminate dalle Autorità di Vigilanza, lo svolgimento di incarichi in imprese che siano state sottoposte ad amministrazione straordinaria o a procedure equiparate, la sospensione o radiazione da albi, ponendo specifica attenzione in relazione ai casi in cui si ravveda una responsabilità diretta dell'Esponente o del Responsabile e un rischio reputazionale per la Società Vigilata o per il Gruppo. In ogni caso, devono essere valutate le fattispecie previste dall'art. 4 D.M. 169/2020.

Si evidenzia che il verificarsi di una o più delle situazioni sopra previste, non comporta automaticamente l'inidoneità dell'Esponente o del Responsabile, ma richiede una valutazione da parte dell'Organo competente.

La valutazione, avendo riguardo ai principi di sana e prudente gestione nonché alla salvaguardia della reputazione della Società Vigilata e della fiducia del pubblico, è condotta sulla base della documentazione prodotta dagli Esponenti aziendali o dai Responsabili e dalle altre eventuali informazioni acquisite nonché in considerazione dei seguenti parametri previsti dall'art. 5 del D.M. 169/2020, ove pertinenti:

- (i) 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;

⁸ 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. Per le SGR, si rinvia agli adempimenti previsti dalla normativa in materia.

⁹ Le sanzioni amministrative irrogate prima dell'entrata in vigore delle disposizioni di recepimento della Direttiva CRD IV (d.lgs. 12 maggio 2015, n. 72), nonché le sanzioni irrogate agli esponenti o al personale ai sensi di altre disposizioni che consentono di applicare esclusivamente a tali soggetti sanzioni amministrative per le violazioni commesse dalla società o dall'ente di appartenenza in materia societaria, bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa, antiriciclaggio e delle norme in materia di mercati e di strumenti di pagamento, sono prese in considerazione soltanto con riferimento a condotte tenute non più di dieci anni prima della nomina e che, complessivamente considerate, sono almeno pari al massimo edittale della sanzione per la quale è previsto il massimale più elevato.

¹⁰ Viene fatto salvo quanto previsto dall'art. 329 del codice di procedura penale ("obbligo del segreto").



- (ii) frequenza dei comportamenti, con particolare riguardo alla ripetizione di comportamenti della stessa indole e al lasso di tempo intercorrente tra di essi;
- (iii) fase del procedimento di impugnazione della sanzione amministrativa;
- (iv) fase e grado del procedimento penale;
- (v) 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 Società Vigilata;
- (vi) 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 Società Vigilata potrebbe venirne inficiata;
- (vii) livello di cooperazione con l'Organo competente e con l'Autorità di Vigilanza;
- (viii) 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 nell'art. 4 del D.M. 169/2020;
- (ix) 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;
- (x) ragioni del provvedimento adottato da organismi o autorità amministrativa;
- (xi) 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.

Con particolare riferimento ai casi di svolgimento di incarichi in imprese in crisi (che siano state sottoposte ad amministrazione straordinaria, procedure di risoluzione, fallimento o liquidazione coatta amministrativa, rimozione collettiva dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, ecc.), gli stessi rilevano solo se sussistono elementi oggettivi idonei a comprovare il contributo individuale e specifico fornito dal soggetto ai fatti che hanno determinato la crisi dell'impresa, tenendo conto, tra l'altro, della durata del periodo di svolgimento delle funzioni dell'interessato presso l'impresa stessa e del lasso di tempo intercorso tra lo svolgimento delle funzioni e l'adozione dei provvedimenti sopra menzionati¹¹. Con particolare riferimento a questo ultimo aspetto, si presume non rilevante l'incarico ricoperto presso l'impresa in crisi e concluso da oltre 10 anni dall'emissione del provvedimento di apertura della procedura, salva una responsabilità diretta dell'Esponente o del Responsabile.

La valutazione degli elementi sopra indicati deve tenere conto della **Tabella 1** di seguito riportata, che esemplifica come possono essere ponderate le caratteristiche del procedimento oggetto di valutazione rispetto a ciascuno degli ambiti di valutazione individuati.

¹¹ Cfr. articolo 4, comma 2, lettera g) del D.M. 169/2020.

Tabella 1 – Impatto delle fattispecie dei parametri di correttezza sulla valutazione del criterio

	IMPATTO SULLA VALUTAZIONE DEL REQUISITO			
	basso			alto
Fase del procedimento	Indagine	→	Sentenza preliminare	→ Appello → Sentenza finale
Tipo di illecito	Non connesso al ruolo di esponente ricoperto		→	Connesso al ruolo di esponente ricoperto
Grado di coinvolgimento	Coinvolgimento indiretto		→	Negligenza → Principale responsabilità
Tempo dal presunto illecito	Più tempo trascorso		→	Meno tempo trascorso
Condotta	Buona condotta dall'illecito		→	Ulteriori condanne/procedimenti
Trasparenza	Totale trasparenza		→	Resistenza → Informazione nascosta
Effetto cumulativo	Singola offesa		→	Multiple e continue offese
Altri fattori	Attenuante		→	Aggravante

È primaria responsabilità dell'Esponente e del Responsabile fornire le informazioni utili per la valutazione del criterio di correttezza mediante la messa a disposizione della seguente documentazione:

- certificato generale del casellario giudiziale;
- certificato dei carichi pendenti;
- evidenza della Centrale Rischi (raccolta dalla Società Vigilata);
- autodichiarazione sui procedimenti in corso e su quelli conclusi con sentenza non definitiva indipendentemente dall'esito del giudizio (favorevole o meno), nonché sui procedimenti con sentenza definitiva di condanna per l'Esponente o il Responsabile. Dalla documentazione fornita deve evincersi una descrizione puntuale delle fattispecie dichiarate, con evidenza del tipo di condanna o incriminazione, delle circostanze che hanno visto coinvolto l'Esponente o il Responsabile e del ruolo assunto da questi, della natura/dimensione della pena inflitta o prevista ai sensi della normativa di riferimento, del grado di giudizio raggiunto e del tempo trascorso dal reato, nonché delle date delle eventuali successive udienze;
- qualora l'Esponente o il Responsabile sia assistito da un professionista per la gestione delle fattispecie oggetto di esame, relazione rilasciata dal professionista in cui vengono dettagliati gli elementi informativi richiamati nel precedente alinea;
- atti giudiziari a disposizione dell'Esponente o del Responsabile¹².

¹² Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 329 del codice di procedura penale, la documentazione viene messa a disposizione della Società Vigilata e della Capogruppo con l'esclusivo intento di consentire una chiara valutazione della fattispecie che vede coinvolto l'Esponente (o il Responsabile) interessato.



Si evidenzia che, ai sensi della normativa sulla privacy, i dati personali degli Esponenti e di eventuali soggetti terzi¹³ trattati in tale ambito rientrano nella definizione di “dati relativi a condanne penali e reati¹⁴” che, per loro natura, richiedono maggiori tutele. È necessario, quindi, garantire che i relativi trattamenti svolti avvengano sulla base di misure tecniche ed organizzative adeguate secondo quanto previsto dalle politiche di Gruppo in materia¹⁵.

Gli Organi competenti delle Società Vigilata, valutata la suddetta documentazione e tutte le informazioni acquisite, deliberano in merito alla sussistenza o meno del criterio di correttezza in capo agli Esponenti aziendali e ai Responsabili delle principali funzioni aziendali. La valutazione degli Organi competenti, riportata nel verbale, deve essere puntuale e argomentata anche per i casi che presentano un impatto potenzialmente basso sul requisito, in quanto occorre tenere sempre in considerazione il possibile rischio reputazionale per la Società Vigilata e per il Gruppo.

Qualora l'Esponente o il Responsabile sia coinvolto in un procedimento per uno dei reati previsti dall'art. 3, comma 1, lett b.1) del Decreto, considerata la particolare gravità delle fattispecie e il potenziale rischio reputazionale per la Società Vigilata e per il Gruppo, occorre ulteriormente approfondire la valutazione della correttezza condotta dall'organo competente. Per tali fattispecie, la Capogruppo, con l'obiettivo di presidiare adeguatamente il rischio reputazionale per il Gruppo nel suo complesso, segue un iter istruttorio rafforzato che prevede l'escalation al Comitato Nomine nonché al Consiglio di Amministrazione per valutare le considerazioni da condividere con l'Autorità di Vigilanza nonché le eventuali raccomandazioni da segnalare alla Società Vigilata.

Il verbale e le informazioni in esso contenute dovranno essere trattati con riservatezza e comunque nei limiti delle disposizioni normative vigenti in materia.

Il criterio di correttezza non è soddisfatto quando una o più delle situazioni rilevate delineano un quadro grave, preciso e concordante su condotte che si pongono in contrasto con i principi di sana e prudente gestione nonché la salvaguardia della reputazione della Società Vigilata e della fiducia del pubblico. In tal caso, l'Organo competente provvede a dichiarare la decadenza dell'Esponente o del Responsabile secondo le modalità descritte nella presente Politica.

5.1.2. Professionalità e competenza

Gli Esponenti aziendali e i Responsabili delle principali funzioni aziendali delle Società Vigilata devono possedere le conoscenze, le competenze e l'esperienza necessarie per l'esercizio delle loro funzioni, tenuto conto della normativa loro applicabile e nel rispetto di quanto definito dalla presente Politica.

Poiché il livello di esperienza richiesto deriva dalle caratteristiche principali della funzione specifica svolta dall'Esponente o dal Responsabile, nonché dalla tipologia di società in cui questi ha assunto l'incarico, il criterio di proporzionalità è connaturato a tale requisito; di

¹³ Trattasi, a titolo esemplificativo, di dati riferiti ad eventuali coindagati o coimputati ovvero ad altri soggetti coinvolti ad altro titolo nel procedimento oggetto di valutazione.

¹⁴ Art. 10 Regolamento UE n. 679/2016. Tra i dati personali in parola rientrano, tra l'altro, anche quelli idonei a rivelare la qualità di imputato o indagato.

¹⁵ Cfr. Politica di Gruppo per la protezione dei dati personali.



conseguenza, alla maggiore complessità di tali caratteristiche corrisponde un più elevato livello di esperienza richiesta.

La valutazione della sussistenza del requisito di professionalità e del criterio di competenza è basata sulla verifica delle seguenti condizioni:

- (i) sussistenza del requisito di professionalità, a livello sia individuale sia collettivo, previsto dalla normativa direttamente applicabile alla Società Vigilata¹⁶ per gli Esponenti aziendali;
- (ii) possesso di un adeguato livello di esperienza e conoscenze rispetto all'incarico assunto presso la Società Vigilata, da parte degli Esponenti aziendali¹⁷ e dei Responsabili delle principali funzioni aziendali;
- (iii) possesso delle conoscenze (e competenze) tecniche previste nella composizione ottimale degli Organi Aziendali.

In relazione al **punto (i)**, si richiamano nell'**Allegato 1** della presente Politica le soglie di professionalità direttamente applicabili agli Esponenti delle Società Vigilata. Il difetto del requisito comporta la decadenza dell'Esponente aziendale secondo le modalità descritte nel **par. 5.2.5**.

Con riferimento al requisito di professionalità su base collettiva, alle Società Vigilata – fatta eccezione per la SGR – si rammenta la necessità di assicurare il rispetto delle seguenti condizioni previste dal Decreto:

- nei consigli di amministrazione delle Banche Affiliate di minori dimensioni o complessità operativa, al massimo la metà degli Esponenti con incarichi non esecutivi può essere scelta tra persone che soddisfano i requisiti previsti dall'articolo 8, comma 2, del Decreto¹⁸;
- nei collegi sindacali delle Società Vigilata, almeno uno dei sindaci effettivi, se questi sono in numero di tre, o almeno due dei sindaci effettivi, se questi sono in numero superiore a tre e, in entrambi i casi, almeno uno dei sindaci supplenti sono scelti tra gli iscritti nel registro dei revisori legali che abbiano esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni.

In relazione al **punto (ii)**, la verifica del possesso di un adeguato livello di esperienza e conoscenze si basa su un'attenta disamina delle esperienze professionali pregresse o di altre conoscenze e competenze tecniche acquisite dall'Esponente o dal Responsabile tramite l'istruzione e la formazione negli ambiti previsti dal Decreto o anche in ambiti particolari o settoriali (es. legale, gestionale, IT, HR, cooperazione, ecc.) che rispondano a necessità specifiche della stessa Società Vigilata o che siano individuati all'interno della valutazione sulla composizione ottimale definita dall'Organo competente. Tale valutazione tiene conto dei

¹⁶ Cfr. D.M. 169/2020, artt. 7 e 9, per le banche diverse da quelle di minori dimensioni o complessità operativa; D.M. 169/2020, artt. 8 e 9, per le banche di minori dimensioni o complessità operativa; D.M. 169/2020, artt. 8, commi 1 e 4, e 9, per gli intermediari finanziari e gli IMEL; D.M. 468/1998, art. 1, per SGR.

¹⁷ Per le Società Finanziarie, ivi comprese le SGR, la valutazione del criterio della competenza si applica solo con riferimento al presidente, agli Esponenti con incarichi esecutivi e ai componenti del collegio sindacale.

¹⁸ Ai fini del calcolo della quota, se il rapporto non è un numero intero, si approssima all'intero superiore.



compiti inerenti al ruolo ricoperto dall'Esponente o dal Responsabile e alle eventuali deleghe o attribuzioni specifiche, inclusa la partecipazione a comitati endoconsiliari se prevista, considerata anche la dimensione, la complessità e il profilo di rischio della Società Vigilata.

L'Organo competente può non effettuare la valutazione del criterio di competenza, in **deroga** a quanto sopra previsto, per gli Esponenti la cui esperienza professionale raggiunge le soglie previste nell'allegato al D.M. 169/2020, richiamate nell'**Allegato 1** della presente Politica. Si precisa che, con riferimento ai Responsabili delle principali funzioni aziendali, tale valutazione può essere derogata per coloro i quali abbiano maturato - nel medesimo incarico - un'esperienza di almeno tre anni negli ultimi sei anni in una banca di maggiori dimensioni o complessità operativa.

Qualora le soglie di presunzione della competenza riportate nell'**Allegato 1** non vengano raggiunte, l'Organo competente deve procedere con una valutazione di merito della conoscenza teorica e dell'esperienza pratica maturata dall'Esponente. La stessa valutazione deve essere effettuata, ove del caso, anche per i Responsabili delle principali funzioni aziendali.

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. La verifica del possesso di un adeguato livello di esperienza e conoscenze si basa su un'attenta disamina delle esperienze professionali pregresse o di altre conoscenze e competenze tecniche acquisite tramite l'istruzione e la formazione in primo luogo negli ambiti previsti dall'articolo 10 del D.M. 169/2020 (coerenti con gli ambiti previsti dalla Guida BCE¹⁹). Tale valutazione tiene conto dei compiti inerenti al ruolo ricoperto dall'Esponente o dal Responsabile e delle eventuali deleghe o attribuzioni specifiche, inclusa la partecipazione a comitati endoconsiliari se prevista; deve essere considerata, inoltre, la dimensione, la complessità e il profilo di rischio della Società Vigilata.

Ai fini della valutazione, si presume soddisfatta la **conoscenza teorica** di uno specifico ambito se l'Esponente o il Responsabile ha conseguito corsi di studio universitari e/o percorsi formativi certificati attinenti alla materia stessa e/o se possiede l'esperienza pratica come meglio di seguito precisato.

L'**esperienza pratica** in ciascuno degli ambiti individuati dal Decreto si presume acquisita al verificarsi delle circostanze individuate nella **Tabella 2**. Resta ferma la possibilità che vengano individuate, e opportunamente dettagliate, dall'Esponente o dal Responsabile, ulteriori esperienze che consentano di avvalorare un livello di competenza "medio/alto" negli ambiti individuati dal Decreto.

¹⁹ Guida BCE, par. 3.1.3.1. Nella Guida sono indicati i seguenti ambiti: mercati bancari e finanziari; contesto normativo di riferimento e obblighi giuridici derivanti; programmazione strategica, consapevolezza degli indirizzi strategici aziendali o del piano industriale di un ente creditizio e relativa attuazione; gestione dei rischi (individuazione, valutazione, monitoraggio, controllo e metodi di attenuazione delle principali tipologie di rischio di un ente creditizio) compresa l'esperienza riguardante espressamente le deleghe dell'esponente; contabilità e revisione; valutazione dell'efficacia dei meccanismi di governance dell'ente creditizio, finalizzati ad assicurare un efficace sistema di supervisione, direzione e controllo; interpretazione dei dati finanziari di un ente creditizio, individuazione delle principali problematiche nonché di adeguati presidi e misure sulla base di tali informazioni.



Tabella 2 – Condizioni di presunzione di un livello di esperienza “medio/alto” per ciascuno degli ambiti di competenza previsti dal Decreto

#	AMBITO COMPETENZA	PRESUNZIONE DI LIVELLO ESPERIENZA “MEDIO/ALTO”
1	Mercati finanziari (Guida BCE: Mercati bancari e finanziari)	- almeno due anni negli ultimi dieci in posizioni dirigenziali di alto livello²⁰ in società operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo - almeno cinque anni negli ultimi dieci in incarichi non esecutivi o di controllo negli organi aziendali di una società vigilata comparabile - almeno due anni negli ultimi dieci di esperienza nel settore della consulenza/attività professionale o in ambito accademico solo se strettamente connessa all'ambito in esame
2	Regolamentazione nel settore bancario e finanziario	- almeno due anni negli ultimi dieci in posizioni dirigenziali di alto livello¹⁹ in società operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo - almeno due anni negli ultimi dieci in Funzioni quali Legale, Audit e Compliance - un precedente (o attuale) mandato come presidente del consiglio di amministrazione o come membro di un comitato endoconsiliare²¹ all'interno di una banca - almeno tre anni negli ultimi cinque in incarichi non esecutivi o di controllo negli organi aziendali di una società vigilata comparabile - almeno due anni negli ultimi dieci di esperienza nel settore della consulenza/attività professionale o in ambito accademico solo se strettamente connessa all'ambito in esame
3	Indirizzi e programmazione strategica (Guida BCE: Programmazione strategica, consapevolezza degli indirizzi strategici aziendali o del piano industriale di un ente creditizio e relativa attuazione)	- almeno due anni negli ultimi dieci in posizioni dirigenziali di alto livello¹⁹ in società operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo oppure in imprese aventi dimensione e complessità comparabile con quella della Società Vigilata - almeno tre anni negli ultimi cinque in incarichi non esecutivi negli organi aziendali di una società vigilata comparabile - almeno due anni negli ultimi dieci di esperienza nel settore pubblico o in quello della consulenza/attività professionale solo se strettamente connessa all'ambito in esame

²⁰ Cfr. **par. 3** “Principali definizioni”.

²¹ Rientra in tale fattispecie anche il ruolo di amministratore con delega sulle operazioni con soggetti collegati.

#	AMBITO COMPETENZA	PRESUNZIONE DI LIVELLO ESPERIENZA "MEDIO/ALTO"
4	Assetti organizzativi e di governo societari	- almeno due anni negli ultimi dieci in posizioni dirigenziali di alto livello¹⁹ in società operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo oppure in imprese aventi dimensione e complessità comparabile con quella della Società Vigilata - almeno due anni negli ultimi dieci in Funzioni quali Organizzazione, Legale, Audit e Compliance - un precedente (o attuale) mandato come presidente del consiglio di amministrazione o come membro di un comitato endoconsiliare²⁰ all'interno di una banca - almeno tre anni negli ultimi cinque in incarichi non esecutivi o di controllo negli organi aziendali di una società vigilata comparabile ovvero incarichi di revisione legale dei conti - almeno due anni negli ultimi dieci di esperienza nel settore della consulenza/attività professionale o in ambito accademico solo se strettamente connessa all'ambito in esame
5	Gestione dei rischi <i>(Guida BCE: Gestione dei rischi (individuazione, valutazione, monitoraggio, controllo e metodi di attenuazione delle principali tipologie di rischio di un ente creditizio))</i>	- almeno due anni negli ultimi dieci in posizioni dirigenziali di alto livello¹⁹ in società operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo - almeno due anni negli ultimi dieci in Funzioni di Audit e Risk - un precedente (o attuale) mandato come presidente del consiglio di amministrazione o come membro del comitato rischi²² all'interno di una banca - almeno cinque anni negli ultimi dieci in incarichi non esecutivi o di controllo negli organi aziendali di una società vigilata comparabile - almeno due anni negli ultimi dieci di esperienza nel settore della consulenza/attività professionale o in ambito accademico solo se strettamente connessa all'ambito in esame
6	Sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi <i>(Guida BCE: Valutazione dell'efficacia dei meccanismi di governance dell'ente creditizio, finalizzati ad assicurare un efficace sistema di supervisione, direzione e controllo)</i>	- almeno due anni negli ultimi dieci in posizioni dirigenziali di alto livello¹⁹ in società operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo - almeno due anni negli ultimi dieci in Funzioni di controllo (Audit, Risk, Compliance e Antiriciclaggio) - un precedente (o attuale) mandato come presidente del consiglio di amministrazione, come membro del comitato rischi²¹ all'interno di una banca - almeno cinque anni negli ultimi dieci in incarichi non esecutivi o di controllo negli organi aziendali di una società vigilata comparabile - almeno due anni negli ultimi dieci di esperienza nel settore della consulenza/attività professionale o in ambito accademico solo se strettamente connessa all'ambito in esame
7	Attività e prodotti bancari e finanziari	- almeno due anni negli ultimi dieci in posizioni dirigenziali di alto livello¹⁹ in società operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo - almeno tre anni negli ultimi cinque in incarichi non esecutivi o di controllo negli organi aziendali di una società vigilata comparabile - almeno due anni negli ultimi dieci di esperienza nel settore della consulenza/attività professionale o in ambito accademico solo se strettamente connessa all'ambito in esame

²² Rientra in tale fattispecie anche il ruolo di amministratore con delega al sistema dei controlli interni.

#	AMBITO COMPETENZA	PRESUNZIONE DI LIVELLO ESPERIENZA "MEDIO/ALTO"
8	Informativa contabile e finanziaria <i>(Guida BCE: Contabilità e revisione e Interpretazione dei dati finanziari di un ente creditizio, individuazione delle principali problematiche sulla base di tali informazioni nonché di adeguati presidi e misure)</i>	- almeno due anni negli ultimi dieci in posizioni dirigenziali di alto livello¹⁹ in società operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo - almeno due anni negli ultimi dieci in Funzioni quali Finanza, Contabilità e Audit - un precedente (o attuale) mandato come presidente del consiglio di amministrazione o come membro del comitato rischi²¹ all'interno di una banca - almeno cinque anni negli ultimi dieci in incarichi non esecutivi o di controllo negli organi aziendali di una società vigilata comparabile ovvero incarichi di revisione legale dei conti - almeno due anni negli ultimi dieci di esperienza nel settore pubblico, nella consulenza/attività professionale o in ambito accademico solo se strettamente connessa all'ambito in esame
9	Tecnologia informatica	- almeno due anni negli ultimi dieci in posizioni dirigenziali di alto livello¹⁹ in società informatiche o con altri ruoli di responsabilità in ambito IT presso aziende operanti in diversi settori - almeno due anni negli ultimi dieci di esperienza nel settore pubblico o nel settore della consulenza solo se strettamente connessa all'ambito in esame

Per l'incarico di presidente del consiglio di amministrazione e presidente del collegio sindacale 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 dell'Organo competente, 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.

È primaria responsabilità dell'Esponente aziendale e del Responsabile della principale funzione aziendale fornire le informazioni utili per la valutazione del presente requisito mediante la messa a disposizione della seguente documentazione:

- curriculum vitae sottoscritto dall'interessato e redatto secondo lo standard fornito dalla Capogruppo;
- autorizzazione dell'ente pubblico ad assumere l'incarico di Esponente, qualora quest'ultimo sia dipendente pubblico a tempo pieno (per ulteriori dettagli, si rinvia all'art. 508 del d.lgs. 297/1994 e all'art. 53 del d.lgs. 165/2001);
- dichiarazione dell'impresa, società o ente di appartenenza (se richiesta);
- statuti/bilanci dell'impresa o società di provenienza (se richiesti);
- certificazioni di enti universitari/attestazioni di attività di insegnamento (se richieste);
- piani di formazione che l'Esponente ha già concluso o ha in programma di seguire (se richiesti);
- dichiarazione dell'impegno dell'Esponente o del Responsabile a partecipare a corsi di formazione specifici volti a colmare eventuali *gap* di conoscenze di base.



Con particolare riferimento al **punto (iii)** relativo alla composizione collettiva degli Organi Aziendali in termini di competenze si richiama la necessità di assicurare il rispetto delle seguenti condizioni:

- nei consigli di amministrazione e nei collegi sindacali delle Società Vigilata, almeno uno degli amministratori e uno dei sindaci effettivi deve possedere conoscenze teoriche e/o esperienze pratiche in:
 - **ambiti connessi a fattori ambientali, sociali e di governance (ESG)**; in particolare, rileva l'esperienza di (i) almeno tre anni negli ultimi cinque in incarichi di amministrazione o di controllo negli organi aziendali nonché in incarichi di direzione in società operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo, ovvero (ii) almeno due anni negli ultimi cinque nel settore pubblico, in ambito accademico o in quello della consulenza/attività professionale o imprenditoriale ove abbia avuto riguardo, tra le altre cose, alla gestione di tematiche ambientali e/o sociali, in coerenza con le esigenze del quadro normativo in materia²³;
 - **ambiti connessi all'antiriciclaggio e al finanziamento del terrorismo (AML)**; in particolare, rileva l'esperienza di (i) almeno tre anni negli ultimi cinque in incarichi di amministrazione o di controllo negli organi aziendali nonché incarichi di direzione in società operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo, ovvero (ii) almeno due anni negli ultimi cinque nei settori di cui all'art. 3 del d.lgs. 231/2007;
 - ambiti particolari o settoriali che rispondano a necessità specifiche della stessa Società Vigilata e che siano individuati all'interno della valutazione qualitativa e quantitativa ottimale definita.

Qualora al momento della nomina nessun amministratore e/o nessun sindaco dichiara di possedere conoscenze teoriche e/o esperienze in tali ambiti, l'Organo competente della Società Vigilata individua uno o più dei suoi componenti che sono tenuti a partecipare agli specifici corsi di formazione organizzati dalla Capogruppo al fine di colmare la lacuna rilevata.

Gli Organi competenti delle Società Vigilata valutano la documentazione e tutte le informazioni presentate dall'Esponente e dal Responsabile, quindi deliberano in merito alla sussistenza del requisito di professionalità e del criterio di competenza. Tale valutazione viene esplicitata nel verbale dell'Organo, che deve indicare:

- se l'Esponente possiede i requisiti di professionalità previsti dalla normativa, con puntuale evidenza del riferimento normativo su cui la valutazione si è basata;
- se per l'Esponente o il Responsabile viene applicata la deroga relativa alla valutazione del criterio di competenza, una volta verificato il raggiungimento delle soglie previste nell'allegato al D.M. 169/2020 e richiamate nell'**Allegato 1** della presente Politica;

²³ Ai fini della dichiarazione, rileva, fra l'altro, la conoscenza delle seguenti materie: ESG, *climate change* e decarbonizzazione; tassonomia europea sulla finanza sostenibile; energie rinnovabili ed efficientamento energetico; certificazioni ambientali e normativa di riferimento; agricoltura biologica, biodinamica, produzioni eco-compatibili; misurazione impatto ambientale.



- in caso di mancata applicazione della deroga di cui al punto precedente, gli ambiti nei quali l'Esponente o il Responsabile ha maturato conoscenze teoriche e/o esperienze pratiche, specificando come queste ultime sono state conseguite e l'eventuale necessità di prevedere specifici corsi formativi ad integrazione delle conoscenze già maturate;
- qualora l'Esponente o il Responsabile non siano in possesso di adeguate competenze in almeno 2 degli ambiti previsti dalla presente Politica, gli esiti della valutazione condotta dall'Organo competente in merito alla sua idoneità a ricoprire il ruolo e, in caso di esito positivo, le motivazioni che hanno portato l'Organo ad assumere tale decisione;
- le misure ritenute necessarie dall'Organo per colmare le eventuali carenze emerse.

Il criterio di competenza è valutato positivamente dall'Organo competente se l'Esponente o il Responsabile possiede la conoscenza teorica e l'esperienza pratica in almeno due degli ambiti riportati nella Tabella 2²⁴. Per gli Esponenti o i Responsabili che soddisfano il criterio di competenza ma presentano comunque specifiche e limitate carenze in alcuni degli ambiti presi in esame (es. regolamentazione nel settore bancario e finanziario), l'Organo competente può adottare misure necessarie a colmarle (i.e. la pianificazione di corsi di formazione specifici²⁵).

Qualora, invece, dalle informazioni acquisite in ordine alla conoscenza teorica e all'esperienza pratica dell'Esponente o del Responsabile non si possa ritenere soddisfatto il criterio di competenza, l'Organo competente può:

- a) considerare idoneo l'Esponente o il Responsabile, motivando opportunamente tale decisione e adottando specifiche misure necessarie a colmare le carenze riscontrate (i.e. la pianificazione di corsi di formazione specifici²⁶);
- b) dichiarare l'inidoneità dell'Esponente o del Responsabile a ricoprire l'incarico nel caso in cui il quadro emerso dalle informazioni raccolte sia grave, preciso e concordante, pronunciando la decadenza secondo le modalità previste nella presente Politica.

In ogni caso, almeno due terzi dei componenti del consiglio di amministrazione e almeno due componenti effettivi dei collegi sindacali delle Società Vigilato devono possedere competenze e/o esperienze in almeno 2 degli ambiti riportati nella Politica, ivi compresi gli ambiti ESG e AML; inoltre, non possono essere riscontrate carenze nei presidenti dei consigli di amministrazione delle Banche.

5.1.3. Principio di indipendenza e indipendenza di giudizio

²⁴ Per il Responsabile è necessario che tra le competenze soddisfatte rientrino gli ambiti attinenti al ruolo che è chiamato a ricoprire.

²⁵ Cfr. Politica sulla formazione di avviamento e di aggiornamento degli Esponenti delle Società Vigilato del Gruppo.

²⁶ Cfr. Politica sulla formazione di avviamento e di aggiornamento degli Esponenti delle Società Vigilato del Gruppo.



A titolo di premessa, è necessario operare una distinzione tra il concetto di “indipendenza di giudizio”, applicabile a tutti gli Esponenti aziendali delle Società Vigilante, e il principio di “indipendenza”, previsto solo per alcuni Esponenti aziendali (i.e. alcuni membri dei consigli di amministrazione, se previsto dallo statuto, e tutti i membri dei collegi sindacali).

L'**indipendenza di giudizio** è un modello di condotta, mostrato in particolare durante le discussioni e le procedure decisionali nell'ambito degli Organi Aziendali, ed è richiesto ad ogni Esponente aziendale, indipendentemente dal fatto che il membro possieda o meno i requisiti di indipendenza come specificato al **par. 5.1.3.A** e rientri, pertanto, nella definizione di “indipendente”.

Il **principio di indipendenza** è un requisito che deve essere posseduto da alcuni membri del consiglio di amministrazione e da tutti i membri del collegio sindacale e consiste nell'assenza di relazioni o legami attuali o recenti, di qualsivoglia natura, con la Società Vigilata o con il Gruppo passibili di influenzare il giudizio oggettivo ed equilibrato del membro e di ridurre l'abilità di adottare decisioni in maniera indipendente. Il fatto che un Esponente possieda i requisiti di indipendenza come specificato al par. 5.1.3.A e sia, pertanto, considerato “indipendente”, non comporta necessariamente la presenza dell'“indipendenza di giudizio”, che deve essere oggetto di specifica valutazione.

A. Requisito di indipendenza

Il requisito di indipendenza è definito dagli artt. 13 e 14 del Decreto, rispettivamente per i membri del consiglio di amministrazione definiti come “indipendenti” e per tutti i membri del collegio sindacale.

Le Banche Affiliate e le SGR, in luogo dei requisiti indicati nei suddetti articoli, applicano quanto previsto dai rispettivi statuti anche in conformità con quanto previsto dagli articoli sopra menzionati del Decreto. Le restanti Società Vigilante possono integrare la disposizione prevista nel Decreto con ulteriori previsioni statutarie.

Con riferimento al consiglio di amministrazione, la presenza nell'Organo di Esponenti aziendali che soddisfino tale requisito può essere richiesta ai sensi di disposizioni di legge o regolamentari. Tale fattispecie è prevista dalla normativa nell'ambito delle Banche e delle SGR – ove è indicato un numero minimo di amministratori indipendenti²⁷ - nonché degli altri intermediari finanziari, ove è previsto come opportunità²⁸.

B. Indipendenza di giudizio

L'indipendenza di giudizio presuppone che tutti gli Esponenti debbano essere in grado di prendere decisioni fondate, obiettive e libere da condizionamenti esterni con la piena

²⁷ Cfr. Banca d'Italia, Circ. 285/2013, Parte I, Titolo IV, Cap. 1, Sez. IV, par. 2.2 “Componenti esecutivi, non esecutivi e indipendenti”; Banca d'Italia, Provvedimento del 5 dicembre 2019 (“Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e cbis), del TUF”).

²⁸ Cfr. Banca d'Italia, Circ. 288/2015, Titolo III, Cap. 1, Sez. II, par. 2 “Composizione, compiti e poteri degli organi sociali”.



consapevolezza dei diritti e dei doveri inerenti all'incarico assunto, nell'interesse della sana e prudente gestione della Società Vigilata e nel rispetto di quanto stabilito dalla legge.

La presenza di un conflitto di interessi non indica necessariamente che l'Esponente aziendale non possa essere considerato idoneo. In presenza di tali conflitti, occorre infatti valutare la rilevanza del rischio che esso rappresenta e la possibilità di prevenire, attenuare o gestire adeguatamente il conflitto di interessi sulla base delle politiche di Gruppo in tale materia²⁹.

I principali esempi di conflitti di interesse rilevanti sono riportati nella seguente Tabella 2, individuati in coerenza con quanto previsto dal D.M. 169/2020 e dalla Guida BCE, tenuto conto del principio di proporzionalità. Restano ferme le cause di ineleggibilità e decadenza previste dagli statuti di ciascuna Società Vigilata.

²⁹ Cfr. Politica di Gruppo in materia di gestione dei conflitti di interesse.

Tabella 3 – Potenziali conflitti di interesse rilevanti

#	CATEGORIA DI CONFLITTO	POTENZIALE CONFLITTO DI INTERESSE RILEVANTE
1	Personale	L'Esponente: - ha Legami personali con: - o i membri del consiglio di amministrazione della Società Vigilata; - o i Responsabili delle principali funzioni aziendali della Società Vigilata³⁰; - o persone che si trovano nelle condizioni di cui alle lettere da b) a i) dell'art. 13 del D.M. 169/2020; - è un Partecipante³¹ della Società Vigilata; - ricopre o ha ricoperto negli ultimi due anni presso un Partecipante della Società Vigilata 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 nonché di direzione presso un Partecipante della Società Vigilata o società da questa controllate; - è contemporaneamente vice presidente del consiglio di amministrazione (con la qualifica di "vicario", qualora sia stato individuato più di un vice) e membro del comitato esecutivo³²; - è parte di un procedimento giudiziario contro la Società Vigilata o contro altre società del Gruppo; - svolge in misura significativa attività di impresa, anche costituita sotto forma di società, con la Società Vigilata o con altre società del Gruppo.

³⁰ Esclusivamente ai fini della valutazione dell'indipendenza di giudizio, anche le Società Vigilata diverse dalle Banche di maggiori dimensioni o complessità operativa valutano la presenza di Legami personali tra l'Esponente aziendale e i propri Responsabili delle principali funzioni aziendali (cfr. **par. 3** per la definizione). Resta fermo che le stesse Società Vigilata non sono tenute alla valutazione dei requisiti di idoneità di tali soggetti.

³¹ Per "Partecipante" si intende un soggetto tenuto a chiedere le autorizzazioni previste ai sensi del Titolo II, Capo III, del TUB e relative disposizioni attuative.

³² Nell'ipotesi in cui l'Esponente dovesse sostituire temporaneamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Consiglio dovrà occuparsi esclusivamente degli affari correnti. In occasione della verifica periodica dei requisiti, sarà necessario informare la Capogruppo sul numero delle occasioni in cui l'Esponente dovesse aver assunto il ruolo di Presidente del Consiglio di Amministrazione e trasmettere alla medesima l'ordine del giorno e il verbale di tali riunioni.

#	CATEGORIA DI CONFLITTO	POTENZIALE CONFLITTO DI INTERESSE RILEVANTE
2	Professionale	L'Esponente o un soggetto con cui egli ha Legami personali: - intrattiene, o ha intrattenuto nei due anni precedenti all'assunzione dell'incarico, rapporti significativi di lavoro autonomo o subordinato o di natura professionale: (i) con la Società Vigilata³³ o i suoi Esponenti³⁴; (ii) con le società controllate dalla Società Vigilata o i relativi Esponenti; (iii) con i Partecipanti della Società Vigilata o i relativi Esponenti. Tra i rapporti di natura professionale è compreso anche lo svolgimento di incarichi di amministrazione o controllo ovvero compiti direttivi nell'ambito di una medesima società commerciale, diversa dalla Società Vigilata. <i>La significatività dell'interesse professionale dipende dalla tipologia del rapporto e dall'entità del valore (finanziario o in termini di impegno dedicato) che questo rappresenta per l'attività dell'Esponente. Si ritiene significativo (anche alternativamente):</i> - <i>un rapporto di lavoro o professionale la cui remunerazione percepita dal titolare del rapporto incide per oltre il 20% sul suo fatturato complessivo annuo oppure il cui impegno in termini di tempo incide per oltre il 30% sul tempo complessivamente dedicato all'attività professionale/lavorativa;</i> - <i>il caso in cui un Amministratore e un Sindaco della Società Vigilata svolgano insieme attività di impresa o professionale.</i> <i>Resta fermo quanto previsto per le Banche Affiliate ai sensi degli artt. 35, comma 8, e 42, comma 6, dello Statuto tipo³⁵.</i>

³³ Ai fini della valutazione dell'interesse professionale, non rilevano i compensi percepiti quale Esponente della medesima Società Vigilata.

³⁴ Rilevano i rapporti di lavoro autonomo o subordinato o di natura professionale in società controllate da altri Esponenti della Società Vigilata o società in cui gli stessi ricoprono incarichi di amministrazione.

³⁵ Secondo l'art. 35, comma 8, dello Statuto tipo, "[...] **non possono essere stipulati contratti di appalto di opere o contratti per prestazioni di servizi o per fornitura di beni di natura continuativa o comunque pluriennale con gli amministratori o con persone ad essi legate dai rapporti specificati nell'art. 32, secondo comma, lettera c), o con società alle quali gli stessi, o le persone di cui all'art. 32, secondo comma, lettera c), partecipano, direttamente o indirettamente, in misura superiore al 25% del capitale sociale o nelle quali rivestano la carica di amministratori, qualora detti contratti comportino un onere complessivo per la Società superiore a 100.000 euro su base annua. Il limite suddetto, in tutte le sue forme, si applica anche rispetto a colui che rivesta la carica di direttore. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano con riferimento ai contratti stipulati con gli enti, anche di natura societaria, della categoria**". Analoga disposizione è prevista per i componenti del collegio sindacale ai sensi dell'art. 42, comma 6, dello Statuto tipo.

#	CATEGORIA DI CONFLITTO	POTENZIALE CONFLITTO DI INTERESSE RILEVANTE
3	Patrimoniale/ Finanziario ³⁶	- L'Esponente, una società controllata direttamente o indirettamente dall'Esponente o un soggetto con cui egli ha Legami personali detiene un interesse patrimoniale notevole nei confronti della Società Vigilata o società da questa controllate - L'Esponente, un soggetto con cui egli ha Legami personali o una Società connessa FAP³⁷ detiene un interesse finanziario notevole nei confronti della Società Vigilata o società da questa controllate. <i>Un interesse patrimoniale è da considerarsi notevole qualora tale rapporto (ivi compresa la raccolta diretta e indiretta, sia amministrata che gestita) sia complessivamente di importo rilevante, ossia di importo superiore all'1% del totale raccolta diretta e indiretta della Società Vigilata.</i> <i>Un interesse finanziario è da considerarsi notevole nei casi seguenti:</i> - <i>le esposizioni finanziarie dell'Esponente, dirette o indirette, dei soggetti con cui ha Legami personali o delle Società connesse FAP superano complessivamente l'importo accordato di € 200.000,00, al netto dei mutui ipotecari privati³⁸ qualora in bonis e regolati a condizioni di mercato. Sono esclusi dal conteggio della rilevanza dell'interesse anche i prestiti personali (quali carte di credito, scoperti di conto e finanziamenti per l'acquisto di automobili) qualora siano contemporaneamente (i) in bonis, negoziati alle normali condizioni di mercato e non in contrasto con le regole interne per l'approvazione dei crediti, nonché (ii) cumulativamente inferiori alla soglia di € 200.000,00;</i> - <i>indipendentemente dall'importo, la presenza di esposizioni finanziarie dell'Esponente, dirette o indirette, dei soggetti con cui ha Legami personali o delle Società connesse FAP (i) regolate a condizioni speciali, (ii) classificate tra le inadempienze probabili/sofferenze o (iii) interessate da concessioni a fronte di situazioni di difficoltà finanziaria (crediti forborne).</i>

³⁶ La valutazione degli interessi finanziari, per le Banche Affiliate, deve tenere in considerazione la previsione statutaria (cfr. Statuto tipo delle Banche Affiliate) secondo cui i soci hanno l'obbligo di osservare lo statuto, i regolamenti e le deliberazioni degli organi sociali e di collaborare al buon andamento della società, operando in modo significativo. È causa di esclusione dalla compagine sociale la circostanza che il socio abbia mostrato, nonostante specifico richiamo del consiglio di amministrazione, palese e ripetuto disinteresse per l'attività della società, omettendo di operare in modo significativo con essa.

³⁷ Cfr. **par. 3** "Principali definizioni".

³⁸ Non rientrano nella definizione di mutui ipotecari privati quelli di natura commerciale o di investimento.

#	CATEGORIA DI CONFLITTO	POTENZIALE CONFLITTO DI INTERESSE RILEVANTE
4	Politico	L'Esponente o un soggetto con cui egli ha Legami personali 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, residente 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 isolate, 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 Società Vigilata o del Gruppo sono tali da comprometterne l'indipendenza (elevata influenza politica). <i>Si può avere elevata influenza politica a ogni livello: locale (ad esempio il sindaco), regionale, nazionale (ad esempio nell'ambito del governo) o europeo (ad esempio parlamentare o membro della commissione europea); nel caso di impiegato pubblico (ad esempio nelle amministrazioni pubbliche) e rappresentante di uno Stato. La rilevanza del conflitto di interessi dipende dagli specifici poteri o obblighi inerenti al ruolo politico, che potrebbero impedire all'esponente di agire nell'interesse della Società Vigilata (ad es. partecipare a decisioni pubbliche che riguardano la Società Vigilata, la Capogruppo o altre società del Gruppo). In genere, si ravvisa "elevata influenza politica" laddove l'incarico ricoperto dall'Esponente o da un soggetto con cui egli ha Legami personali (i) sia a livello regionale, nazionale o europeo, (ii) sia associato a deleghe o alla partecipazione a commissioni in materie economiche o sociali che possono avere un impatto sull'operatività della Società Vigilata, (iii) sia ricoperto presso il Comune dove si concentra almeno il 30% della clientela della Società Vigilata, oppure (iv) sia ricoperto presso un Comune a cui la Società Vigilata presta servizi (es. quello di tesoreria). Per le Banche Affiliate, resta fermo quanto previsto dall'art. 32 dello Statuto tipo³⁹.</i>

È primaria responsabilità dell'Esponente aziendale fornire le informazioni utili per la valutazione del presente requisito, mediante autodichiarazione sui potenziali interessi personali, professionali, patrimoniali/finanziari o politici, fornendo tutte le informazioni necessarie per la valutazione della loro rilevanza e le motivazioni per cui lo stesso Esponente ritiene che non inficino la sua indipendenza di giudizio.

³⁹ Ai sensi dell'art. 32 dello Statuto tipo, sono previste cause di decadenza dalla carica di amministratore della Banca Affiliata per specifici incarichi politici o presso istituzioni il cui ambito territoriale comprenda la zona di competenza della Società Vigilata.



Con particolare riferimento agli interessi di natura patrimoniale/finanziaria, le Società Vigilato predispongono, per ogni Esponente esaminato, un'informativa sui rapporti patrimoniali e finanziari dell'Esponente, dei soggetti con cui ha Legami personali e delle Società connesse FAP⁴⁰, che raccoglie almeno le seguenti informazioni:

- con riferimento alle esposizioni finanziarie (es. mutui, aperture di credito in c/c, garanzie rilasciate dall'Esponente, ecc.):
 - la tipologia/forma tecnica dell'esposizione;
 - l'eventuale presenza di garanzie reali e il relativo ammontare;
 - la classificazione di rischio aggiornata;
 - l'eventuale classificazione quale "*forborne exposure*";
 - l'indicazione delle condizioni applicate;
 - l'indicazione se rappresenti o meno, complessivamente, una "*large exposure*" per la Società Vigilato o per il Gruppo (indicando il rapporto con il totale attivo e i fondi propri della Società Vigilato e del Gruppo).
- con riferimento ai rapporti patrimoniali, l'indicazione dell'eventuale superamento della soglia di rilevanza (cfr. **Tabella 3**) da parte dell'Esponente, di una società controllata direttamente o indirettamente dall'Esponente o del soggetto con cui ha Legami personali, con evidenza della quota di raccolta diretta/indiretta del rapporto patrimoniale totale del medesimo soggetto.

La Capogruppo fornisce uno standard per la raccolta delle informazioni sopra indicate.

Gli Organi competenti delle Società Vigilato valutano la documentazione e tutte le informazioni presentate dall'Esponente aziendale, quindi deliberano in merito alla sussistenza del requisito di indipendenza di giudizio; in tale valutazione deve tenersi conto anche dell'eventuale pluralità di situazioni di conflitto di interesse in capo a più Esponenti dello stesso Organo.

Con riferimento agli interessi di natura finanziaria, si presume la non sussistenza del criterio di indipendenza di giudizio qualora l'Esponente, le società da questi controllate o in cui è amministratore abbiano esposizioni presso la Società Vigilato o altre società del Gruppo che siano classificate a sofferenza o a inadempienza probabile⁴¹. L'Organo competente tiene altresì conto dell'eventuale realizzazione di perdite e, in caso di Banca Affiliata, valuta l'applicabilità dell'art. 14 dello Statuto tipo⁴². Restano ferme le eventuali previsioni più restrittive degli statuti e delle regolamentazioni interne delle Società Vigilato.

⁴⁰ Cfr. **par. 3** "Principali definizioni". Per quanto riguarda i parenti e affini di III e IV grado, rilevano coloro per i quali l'Esponente ha segnalato un interesse rilevante.

⁴¹ La presenza di esposizioni dirette o indirette *non performing* in altre Società Vigilato del Gruppo è verificata da parte delle strutture della Capogruppo.

⁴² Ai sensi dell'art. 14, comma 2, dello Statuto tipo, "*Il consiglio di amministrazione, con deliberazione presa a maggioranza dei suoi componenti, può altresì escludere dalla Società il socio che: a) abbia arrecato in qualsiasi modo danno alla Società [...]*".



La valutazione viene esplicitata nel verbale, che deve indicare il grado di rilevanza degli interessi esaminati se i presidi previsti da disposizioni di legge o regolamentari, nonché dalle politiche di Gruppo in materia di gestione dei conflitti di interesse adottate dalla Società Vigilata, siano efficaci a fronteggiare il rischio che le situazioni di conflitto di interesse possano inficiare l'indipendenza di giudizio dell'Esponente o le decisioni dell'Organo Aziendale cui appartiene. Se i presidi esistenti non sono ritenuti sufficienti, l'Organo competente può: (i) individuarne di ulteriori e più efficaci; (ii) modificare gli specifici compiti e ruoli attribuiti all'Esponente, in modo coerente con la necessità di garantirne l'indipendenza di giudizio.

Se le misure sopra indicate non vengono adottate o sono ritenute insufficienti a eliminare le carenze riscontrate, l'Organo competente dichiara la decadenza dell'Esponente secondo le modalità previste nel **par. 5.2.5.**

5.1.4. Disponibilità di tempo e limiti al cumulo degli incarichi

Al fine di assicurare il corretto ed efficace assolvimento dei propri compiti, gli Esponenti aziendali delle Società Vigilata devono dedicare tempo e risorse adeguate allo svolgimento dell'incarico. Tale disponibilità deve essere maggiore per gli Esponenti a cui siano attribuiti specifici incarichi esecutivi e/o che siano chiamati a svolgere funzioni in ambito rischi, controlli o soggetti collegati.

Con particolare riferimento alle Banche ed SGR del Gruppo, ciascun Organo Aziendale, in occasione della definizione della composizione ottimale dell'Organo, determina l'impegno necessario all'esercizio delle rispettive funzioni sulla base delle seguenti regole:

- l'impegno deve essere quantificato in termini di giorni lavoro (FTE – *full time equivalent*) annui ed è dato dalla sommatoria dei seguenti elementi (riferiti alla media dell'ultimo triennio):
 - riunioni dell'Organo Aziendale;
 - riunioni dei comitati eventualmente istituiti (quando si partecipa come membri);
 - percorsi formativi di avviamento e di aggiornamento;
 - eventi istituzionali (es. partecipazione ad assemblee dei soci, eventi del Gruppo, ecc.) o riunioni di altri Organi Aziendali/ comitati cui si partecipa e di cui non si è componenti.

Tali elementi sono comprensivi, laddove necessario, dell'attività di istruttoria, studio documentale, preparazione delle riunioni, tempo stimato in eccedenza per affrontare eventuali criticità, eventuali spostamenti per raggiungere la sede della riunione o dove si deve svolgere l'attività;

- nell'ambito del consiglio di amministrazione, l'impegno deve essere commisurato allo specifico ruolo rivestito dall'Esponente aziendale all'interno della Banca, operando un distinguo tra il presidente, gli amministratori appartenenti al comitato esecutivo – se istituito – e gli amministratori non esecutivi;



- nell'ambito del collegio sindacale, l'impegno richiesto al sindaco supplente – seppur ipotetico, ossia qualora dovesse acquisire la carica di sindaco effettivo – deve essere il medesimo stimato per il sindaco effettivo.

Ciascuna Banca del Gruppo valuta l'impegno necessario all'esercizio delle funzioni di Esponente aziendale sulla base dell'esperienza pregressa nonché della sua dimensione⁴³, classificazione ai fini EWS (per le Banche Affiliate), complessità operativa nonché possibili scenari evolutivi. Salvo casi particolari, adeguatamente motivati, l'impegno indicato non deve essere inferiore alle soglie minime previste nella **Tabella 4** calcolate considerando l'ipotetica frequenza delle riunioni degli Organi, l'impegno stimato per i lavori preparatori e l'attività di formazione.

Alle soglie minime indicate deve essere aggiunto un buffer aggiuntivo in caso di particolari incarichi o deleghe (ad esempio per delega al sistema dei controlli interni o quale componente del Comitato OSC non inferiore a quello riportato nella corrispondente colonna della **Tabella 4**). Inoltre, per le Banche Affiliate in regime di gestione "coordinata" o "controllata" ai sensi delle Politiche di Gruppo in materia di Early Warning System, è necessario prevedere un ulteriore buffer aggiuntivo non inferiore a quello riportato nella corrispondente colonna della **Tabella 4**.

⁴³ Come definita nelle Politiche di Governo Societario del Gruppo Iccrea e richiamata nella Tabella 4 della presente Politica.

Tabella 4 – Soglie minime di impegno, in termini di giorni lavoro (FTE), necessario all'esercizio delle rispettive funzioni⁴⁴

Ruolo esponente	Impegno minimo (FTE) per dimensione della Società Vigilata ⁴⁵			Impegno aggiuntivo (FTE) in caso di incarichi ricoperti presso Banche Affiliate in regime di gestione "coordinata" o "controllata"
	Piccola	Media	Grande	
Presidente del consiglio di amministrazione	30	40	50	+5
Amministratore esecutivo (membro del comitato esecutivo o destinatario di deleghe operative nell'ambito della Società Vigilata)	25	35	45	+5
Amministratore non esecutivo	20	30	40	+5
Comitato Rischi (comprensivo di deleghe SCI/OSC)	+8	+8	+8	-
Delegato SCI/AML	+5	+5	+5	-
Delegato OSC	+3	+3	+3	-
Delegato ESG	+3	+3	+3	-
Partecipazione ad altri comitati/ altre deleghe	+3	+3	+3	-
Presidente del collegio sindacale	25	35	45	+5
Sindaco effettivo/sindaco supplente	20	30	40	+5
Amministratore delegato / Direttore generale	210	210	210	+5

⁴⁴ Le soglie minime di impegno non tengono in considerazione eventuali ulteriori impegni derivanti dall'attività di rappresentanza sul territorio degli Esponenti.

⁴⁵ Per la definizione delle classi dimensionali, cfr. **Tabella 5**. La medesima classificazione può essere utilizzata anche per le altre Società Vigilata, precisando che le SGR del Gruppo rientrano nella dimensione "media".



I risultati della stima operata dalle Banche del Gruppo circa l'impegno in termini di tempo presumibilmente richiesto per lo svolgimento dei propri compiti sono resi noti ai rispettivi candidati Esponenti in occasione della presentazione delle modalità per la loro candidatura, affinché il candidato possa venire a conoscenza del tempo che la Banca ha ritenuto come necessario per l'efficace svolgimento dell'incarico.

Salvo casi particolari, adeguatamente motivati, la somma del tempo dedicato agli incarichi e alle attività sopra indicati, ivi compresa la carica ricoperta nella Banca, non deve superare i 260 giorni di lavoro all'anno. Resta inteso che non è necessario ripartire tutti i 260 giorni FTE tra gli incarichi assunti e le attività professionali/lavorative svolte; i giorni residui potranno essere utilizzati per l'assunzione di eventuali ulteriori incarichi o attività in un momento successivo a quello della verifica dei requisiti. Le variazioni sul numero di giorni dedicato ad una o più attività, ivi compreso l'incarico ricoperto presso la Società Vigilata, possono determinare una verifica ad evento o un aggiornamento ai sensi di quanto previsto nel **par. 5.2.3.**

È primaria responsabilità dell'Esponente aziendale fornire le informazioni utili per la valutazione del presente requisito mediante la messa a disposizione di quanto segue:

- la dichiarazione di poter dedicare tempo adeguato per adempiere alle proprie funzioni e responsabilità rispetto al ruolo ricoperto;
- l'indicazione degli ulteriori incarichi ricoperti e delle attività lavorative e professionali che svolgerebbe contemporaneamente all'assunzione del ruolo di Esponente aziendale nella Banca, con evidenza dei giorni lavoro impegnati da queste attività;
- l'impegno a riservare ulteriore disponibilità di tempo qualora richiesto da particolari situazioni della Banca o da operazioni straordinarie quali ristrutturazioni, fusioni, acquisizioni oppure, nel caso delle Banche Affiliate, qualora la Banca sia in regime di gestione "coordinata" o "controllata".

Gli Organi competenti esaminano le informazioni fornite dall'Esponente e valutano – anche alla luce della presenza dell'Esponente alle riunioni degli Organi o comitati - se il tempo dichiarato è ritenuto idoneo all'efficace svolgimento dell'incarico. Ove ritenuto opportuno, effettuano i necessari accertamenti (es. visite incarichi, analisi del curriculum vitae, ecc.).

In particolare, la valutazione della disponibilità di tempo di ciascun Esponente, di cui dare evidenza all'interno del verbale, deve tenere conto di quanto segue:

- il numero di incarichi presso società finanziarie e non finanziarie, imprese e enti detenuti simultaneamente dall'esponente, evidenziando le possibili sinergie laddove siano detenuti all'interno del medesimo gruppo;
- natura, tipo e dimensione dell'ente o della società (es. l'ente è regolamentato, quotato, ecc.);
- la dimensione, la natura, l'ampiezza e la complessità delle attività dell'entità presso cui l'Esponente detiene un incarico; inoltre, eventuali responsabilità aggiuntive (ad es. appartenenza a comitati, funzioni di presidente, compiti assegnati alla carica, ecc.);
- la durata del mandato;



- gli incarichi presso organizzazioni che non perseguono obiettivi di natura prevalentemente commerciale⁴⁶ detenuti contemporaneamente dall'Esponente;
- altre attività lavorative e professionali esterne e qualsivoglia funzione e attività pertinente⁴⁷, all'interno o all'esterno del settore finanziario;
- le conoscenze ed esperienze maturate dall'Esponente, sia a prescindere dall'incarico svolto presso la Banca che acquisite nell'ambito di quest'ultima, tali da consentirgli di svolgere i propri compiti con maggiore padronanza e, quindi, efficienza;
- situazione o fatti attinenti alla sfera professionale in grado di incidere sulla sua disponibilità di tempo.

La valutazione della disponibilità di tempo può essere omessa qualora ricorrano **simultaneamente** le seguenti condizioni:

- a) l'Esponente ha dichiarato per iscritto di poter dedicare all'incarico almeno il tempo necessario stimato dalla Banca;
- b) gli incarichi detenuti dall'Esponente non superano i limiti al cumulo degli incarichi previsti dall'art. 17 del D.M. 169/2020 (cfr. **par. 5.1.5**)⁴⁸;
- c) la condizione sub b) è rispettata senza beneficiare delle previsioni di cui agli articoli 18 e 19 del D.M. 169/2020;
- d) l'Esponente non ricopre l'incarico di amministratore delegato o direttore generale né è presidente di un organo o di un comitato.

Qualora la disponibilità di tempo dovesse ritenersi insufficiente, tenuto conto dell'impegno richiesto dalla singola Banca e degli assorbimenti di tempo dichiarati dall'Esponente, l'Organo competente valuta l'opportunità di 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 ovvero adotta misure tra cui la revoca di deleghe o compiti specifici o, infine, l'esclusione dell'Esponente da comitati.

Qualora la verifica della disponibilità di tempo riguardi un Esponente che già ricopriva l'incarico presso la Banca (i.e. verifica ad evento ai sensi del **par. 5.2.3**), la valutazione deve tenere

⁴⁶ Le organizzazioni/enti che si presume non perseguano prevalentemente obiettivi commerciali ai fini dell'art. 91, paragrafo 5, della CRD IV sono, ad esempio: 1) le associazioni sportive o culturali senza scopo di lucro; 2) gli enti di beneficenza; 3) le chiese; 4) le camere di commercio, i sindacati e le associazioni professionali e di categoria; 5) le organizzazioni il cui unico scopo consiste nella gestione degli interessi economici privati dei componenti dell'organo di amministrazione e che non richiedono nessun tipo di gestione quotidiana da parte di questi ultimi; 6) le organizzazioni che si presume perseguano prevalentemente obiettivi non commerciali sulla base delle disposizioni regolamentari nazionali. In ogni caso vanno tenute in considerazione la natura dell'attività svolta (ad es., offerta di beni e servizi, destinazione degli eventuali profitti, utili non distribuiti) e la predominanza delle attività non commerciali.

⁴⁷ Tra le ulteriori attività sono comprese, a titolo esemplificativo, la partecipazione a conferenze, l'attività di beneficenza, l'esercizio della professione senza posizione corporativa e l'attività di lavoro autonomo.

⁴⁸ Occorre precisare che, nonostante il rinvio ivi previsto, il limite al cumulo degli incarichi previsto dall'art. 17 del Decreto non trova applicazione con riferimento alle Banche Affiliate.



conto anche delle presenze rilevate e valutate nel corso dell'autovalutazione dell'Organo competente.

Nell'ambito dell'autovalutazione⁴⁹, gli Organi competenti delle Banche del Gruppo valutano la partecipazione dei propri componenti alle riunioni, verificando per ciascuno di essi il superamento della soglia annuale del 70% delle riunioni tenutesi. Qualora vengano riscontrati livelli di partecipazione inferiori a tale soglia, l'Organo competente individua le azioni correttive ritenute opportune per il miglioramento di tale aspetto.

A. Limite al cumulo degli incarichi

Le Banche di maggiori dimensioni o complessità operativa, secondo quanto previsto dal D.M. 169/2020, sono chiamate a valutare il limite al cumulo degli incarichi degli Esponenti aziendali. In particolare, ciascun Esponente – ad eccezione di coloro che ricoprono nella Banca incarichi in rappresentanza dello Stato o di altri enti pubblici - non può assumere un numero complessivo di incarichi in banche o in altre società commerciali superiore a una delle seguenti combinazioni alternative:

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

Ai fini del calcolo dei limiti al numero di incarichi che possono essere rivestiti dagli Esponenti aziendali, è necessario tenere in considerazione i parametri e le modalità di aggregazione degli incarichi definite dal medesimo D.M. 169/2020.

Nel caso in cui l'Organo competente di una Banca di maggiori dimensioni o complessità operativa del Gruppo accerti il superamento del limite al cumulo degli incarichi, all'Esponente interessato è richiesto di rinunciare all'incarico o agli incarichi che determinano il superamento del limite entro il termine di trenta giorni dall'efficacia della nomina (nel caso di verifica *ex ante*) o dall'accertamento effettuato. Se l'Esponente non rinuncia, l'Organo competente pronuncia la decadenza secondo le modalità previste nel **par. 5.2.5**.

Il superamento del limite al cumulo degli incarichi rilevato al momento della nomina di un sindaco supplente non comporta l'automatica decadenza dell'Esponente. Tuttavia, l'Organo competente deve acquisire, in fase di valutazione, una dichiarazione da parte dell'Esponente in cui lo stesso si impegna, in caso di subentro a sindaco effettivo, a rinunciare agli incarichi che determinano il superamento del suddetto limite entro 30 giorni dal subentro nel ruolo di effettivo.

5.1.5. Adeguata composizione collettiva degli Organi Aziendali

La composizione degli Organi Aziendali delle Società Vigilante deve essere adeguatamente diversificata in modo da:

- alimentare il confronto e la dialettica interna agli Organi;

⁴⁹ Cfr. Politica sull'autovalutazione degli Organi delle Banche e SGR del Gruppo.



- favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione delle 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 Società Vigilata.

Ciascun Organo Aziendale delle Banche e delle SGR del Gruppo identifica e formalizza la propria composizione quali-quantitativa ottimale per realizzare gli obiettivi sopra indicati, tenendo conto degli indirizzi formulati dalla Capogruppo nella presente Politica e, se del caso, aggiorna i contenuti della composizione stessa anche in considerazione degli esiti delle autovalutazioni annuali oppure in vista di operazioni straordinarie (ad esempio, nel caso delle fusioni, in tempo utile per consentire l'individuazione e la valutazione preventiva dei candidati da parte delle strutture competenti della Società interessata e, se previsto, della Capogruppo). Per i consigli di amministrazione della Capogruppo e delle Banche del Perimetro Diretto, tale adempimento è svolto con il contributo del Comitato Nomine (per la Capogruppo) o dei membri indipendenti (per le Banche del Perimetro Diretto). Qualora l'assemblea sia chiamata a deliberare sul rinnovo o sostituzione di amministratori e/o sindaci, effettivi o supplenti, la composizione ottimale degli Organi Aziendali interessati deve essere portata a conoscenza dei soci in tempo utile affinché la scelta dei candidati da presentare possa tenerne conto.

A. Consiglio di amministrazione

Sotto il **profilo quantitativo**, il numero dei componenti dei consigli di amministrazione delle Società Vigilata viene stabilito prendendo in considerazione le dimensioni e la complessità dell'assetto organizzativo della Società stessa.

Nel rispetto del principio di proporzionalità e al fine di assicurare che la composizione del consiglio di amministrazione non risulti pletorica, i consigli di amministrazione delle Banche Affiliate prevedono un numero di componenti conforme alle disposizioni statutarie e alle linee guida della Capogruppo, come riportato nella seguente **Tabella 5**.

Tabella 5 – Composizione quantitativa dei consigli di amministrazione delle Banche Affiliate

DIMENSIONE BANCA AFFILIATA	N° AMMINISTRATORI ⁵⁰
"Banca di piccola dimensione" – attivo inferiore o uguale a euro 250 milioni	5-7
"Banca di media dimensione" - attivo superiore a euro 250 milioni e inferiore o uguale a euro 3,5 miliardi	7-9

⁵⁰ Le Banche Affiliate hanno la facoltà di prevedere un numero inferiore di amministratori rispetto a quello previsto in base al valore dell'attivo della Banca.

DIMENSIONE BANCA AFFILIATA	N° AMMINISTRATORI ⁵⁰
“Banca di grande dimensione” – attivo superiore a euro 3,5 miliardi	9-13

Sotto il **profilo qualitativo**, i consigli di amministrazione delle Banche del Gruppo tengono conto di quanto segue:

- a) gli amministratori delle Banche del Perimetro Diretto non vengono selezionati tra gli Esponenti delle Banche Affiliate che sono in gestione coordinata o controllata o che, nel corso del loro mandato, sono state interessate da interventi correttivi o di sostegno infragruppo da parte della Capogruppo, per almeno cinque anni dall'adozione dei relativi interventi. In via eccezionale e previo parere del Comitato CIBA di Capogruppo, gli amministratori delle Banche del Perimetro Diretto possono essere selezionati tra gli Esponenti delle Banche Affiliate classificate “C” ai fini dell'EWS, queste ultime nel solo caso in cui tale classificazione sia effetto di un intervento diretto a favore di Banche in difficoltà effettuato negli ultimi 3 (tre) anni. Gli amministratori provenienti dalle Banche Affiliate classificate nella classe “C” come sopra specificato non possono essere in numero superiore a due e, comunque, rappresentare oltre un terzo dei componenti dell'Organo;
- b) la composizione collettiva, al fine di assicurare un'adeguata diversificazione in termini di età, genere e durata di permanenza nell'incarico, prevede almeno quanto segue:
 - età media dei componenti al massimo pari a 65 anni (requisito da valutare esclusivamente in occasione del rinnovo totale o parziale del consiglio di amministrazione);
 - almeno un componente con età inferiore a 45 anni al momento della candidatura (requisito da valutare esclusivamente in occasione del rinnovo totale o parziale del consiglio di amministrazione)⁵¹;
 - almeno il 33%⁵² dei componenti del genere meno rappresentato⁵³;

⁵¹ Il presente requisito trova applicazione esclusivamente con riferimento alle Banche Affiliate del Gruppo.

⁵² Le Disposizioni di Vigilanza sul Governo Societario prevedono che il numero dei componenti del genere meno rappresentato sia pari almeno al 33% dei componenti dell'Organo. 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%.

⁵³ Qualora questo valore non sia un numero intero, si approssima all'intero inferiore se il primo decimale è pari o inferiore a 5; diversamente si approssima all'intero superiore.



- anzianità di carica complessiva media dei componenti – data dal numero dei mandati già ricoperti nella Banca da ciascun Esponente diviso il numero degli amministratori – non superiore a 5 mandati interi⁵⁴;
- almeno un componente al suo primo mandato qualora l'anzianità di carica complessiva media dei componenti è superiore o uguale a 3 mandati interi.

Con particolare riferimento alla permanenza nell'incarico si ritiene opportuno perseguire l'esigenza, da un lato, di favorire il ricambio degli amministratori, con l'ingresso di nuove competenze e professionalità, e, dall'altro, di mantenere un adeguato livello di conoscenza della Società Vigilata;

- c) come previsto dalle Politiche di Governo Societario del Gruppo e dal Contratto di Coesione⁵⁵, è prevista la nomina di un amministratore con delega al sistema dei controlli interni, dotato di adeguate conoscenze⁵⁶. Qualora la Banca non abbia costituito il Comitato Rischi, l'amministratore con delega al sistema dei controlli interni presidia anche le tematiche relative all'antiriciclaggio ("delega AML")⁵⁷;
- d) come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza sul Governo Societario e richiamato dalle Politiche di Governo Societario del Gruppo⁵⁸, è buona prassi che: i) nei comitati endo-consiliari, ivi inclusi i comitati diversi da quelli obbligatori ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza, almeno un componente è del genere meno rappresentato; ii) le cariche di presidente del consiglio di amministrazione, presidente del collegio sindacale e di amministratore delegato / direttore generale non devono essere ricoperte da Esponenti dello stesso genere;
- e) secondo quanto richiamato o previsto nel **par. 5.1.2**:
 - (i) nelle Banche di minori dimensioni o complessità operativa, al massimo la metà degli Esponenti con incarichi non esecutivi può essere scelta tra persone che soddisfano i requisiti previsti dall'articolo 8, comma 2, del Decreto;

⁵⁴ Ai fini del presente alinea, occorre considerare i **mandati interi** conseguiti dall'Esponente nella carica di amministratore della Banca (ivi compreso il ruolo di presidente), anche non contigui all'attuale se il periodo di interruzione della carica è inferiore a 3 esercizi completi. Sono ricompresi nel conteggio dei mandati interi anche quelli conseguiti nelle Banche partecipanti ad una operazione di fusione. Tale ultima regola, esclusivamente per gli amministratori provenienti dalle Banche incorporate, trova applicazione per le fusioni con data di efficacia successiva al 1° gennaio 2022.

Si evidenzia che il requisito di cui al presente alinea è diverso da quanto previsto dalle disposizioni statutarie. I limiti sul numero dei mandati definiti tra le disposizioni statutarie della Banca possono prevedere delle regole di calcolo dei mandati pregressi diverse da quelle previste nella presente Politica; pertanto è necessario distinguere le due fattispecie, prevedendo da un lato il calcolo del numero dei mandati ai sensi dello statuto (al fine di verificare l'eleggibilità dell'Esponente) e, dall'altro, il calcolo del numero dei mandati pregressi ai sensi della Politica (al fine di valutare l'effettivo ricambio all'interno dell'Organo nell'ambito della verifica dell'idoneità collettiva).

⁵⁵ Cfr. Politiche di Governo Societario, par. 5.1.2; Contratto di Coesione, art. 5.3.4, par. 7.

⁵⁶ Il ruolo e le responsabilità dell'amministratore con delega al sistema dei controlli interni sono disciplinati da apposita delibera del consiglio di amministrazione della Banca Affiliata e sono stabiliti in linea con quanto definito nella politica di Gruppo in materia di sistema dei controlli interni.

⁵⁷ Cfr. Politiche di Governo Societario, par. 5.1.2.2.

⁵⁸ Cfr. Banca d'Italia, Circ. 285/2013, Parte I, Titolo IV, Cap. 1, Sez. IV, par. 2.1; Cfr. Politiche di Governo Societario, par. 7.1.2.2.

- (ii) almeno uno degli amministratori deve possedere conoscenze teoriche e/o esperienze pratiche in: (i) ambiti connessi a fattori ambientali, sociali e di governance (ESG); (ii) ambiti connessi all'antiriciclaggio e al finanziamento del terrorismo; (iii) ambiti particolari o settoriali che rispondano a necessità specifiche della stessa Banca e che siano individuati all'interno della valutazione qualitativa e quantitativa ottimale definita;
- (iii) almeno due terzi dei componenti del consiglio di amministrazione devono possedere competenze e/o esperienze in almeno 2 degli ambiti riportati nella Politica, ivi compresi gli ambiti ESG e AML; in ogni caso, non possono essere riscontrate carenze nei presidenti dei consigli di amministrazione delle Banche.

I consigli di amministrazione delle Società Finanziarie, ivi comprese le SGR, vengono composti secondo i medesimi principi previsti per le Banche del Gruppo riportati ad eccezione di quanto previsto alla lettera "e", punto (i). Per quanto riguarda la diversificazione in termini genere, per tali Società è previsto che almeno il 20% dei componenti del consiglio di amministrazione sia del genere meno rappresentato.

B. Collegio sindacale

Sotto il **profilo quantitativo**, il numero dei componenti dei collegi sindacali delle Società Vigilato viene stabilito dal rispettivo Statuto prendendo in considerazione le dimensioni e la complessità dell'assetto organizzativo della Società stessa.

Sotto il **profilo qualitativo**, la composizione collettiva dei collegi sindacali delle Banche del Gruppo, al fine di assicurare un'adeguata diversificazione in termini di età, genere e durata di permanenza nell'incarico, prevede le seguenti caratteristiche:

- a) età media dei componenti effettivi al massimo pari a 65 anni (requisito da valutare esclusivamente in occasione del rinnovo totale del collegio sindacale);
- b) almeno il 33%⁵⁹ dei componenti effettivi sia del genere meno rappresentato⁶⁰;
- c) i sindaci supplenti sono rappresentanti di entrambi i generi; il sindaco supplente del genere meno rappresentato tra i sindaci effettivi è scelto 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;
- d) con specifico riferimento al criterio della permanenza nell'incarico, trovano applicazione i requisiti eventualmente previsti dai rispettivi statuti;

⁵⁹ Le Disposizioni di Vigilanza sul Governo Societario prevedono che il numero dei componenti del genere meno rappresentato sia pari almeno al 33% dei componenti dell'Organo. Per le Banche di minori dimensioni o complessità operativa l'adeguamento alla quota di genere è assicurato nella misura di almeno un componente effettivo ed uno supplente 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%.

⁶⁰ Qualora questo valore non sia un numero intero, si approssima all'intero inferiore se il primo decimale è pari o inferiore a 5; diversamente si approssima all'intero superiore.



e) secondo quanto richiamato o previsto nel **par. 5.1.2**:

- 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 anni⁶¹;
- almeno uno dei sindaci effettivi deve possedere conoscenze teoriche e/o esperienze pratiche in: (i) ambiti connessi a fattori ambientali, sociali e di governance (ESG); (ii) ambiti connessi all'antiriciclaggio e al finanziamento del terrorismo; (iii) ambiti particolari o settoriali che rispondano a necessità specifiche della stessa Banca e che siano individuati all'interno della valutazione qualitativa e quantitativa ottimale definita dall'Organo;
- almeno due sindaci effettivi devono possedere competenze e/o esperienze in almeno 2 degli ambiti riportati nella Politica, ivi compresi gli ambiti ESG e AML.

I collegi sindacali delle Società Finanziarie vengono composti secondo i medesimi principi previsti per le Banche del Gruppo e riportati nel presente paragrafo, ad eccezione della SGR per cui non trova applicazione esclusivamente quanto previsto dal primo alinea della lettera "e".

C. Valutazione dell'adeguata composizione collettiva degli Organi

In occasione del FAP assessment ai sensi di quanto previsto nel **par. 5.2.2**, ciascun Organo competente delle Banche e delle SGR del Gruppo delibera in merito alla sussistenza del requisito di adeguata composizione collettiva dell'Organo stesso, verificando la rispondenza tra la propria composizione quali-quantitativa ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina o cooptazione.

In caso di carenze, gli scostamenti rispetto alla composizione quali-quantitativa ottimale e alle indicazioni previste nella presente Politica devono essere adeguatamente motivati e sono in ogni caso oggetto di approfondimento. Qualora lo scostamento riguardi specifici requisiti di idoneità collettiva stabiliti dal Decreto o dallo statuto della Banca o della SGR, l'Organo competente della Società Vigilata provvede tempestivamente ad avviare le attività volte al ripristino dell'idoneità collettiva dell'Organo.

⁶¹ Cfr. articolo 9 del D.M. 169/2020.



5.2. Le fasi della verifica dei requisiti

Le Società Vigilata assicurano che gli Esponenti aziendali e i Responsabili delle principali funzioni aziendali siano idonei in qualsiasi momento, su base sia individuale sia collettiva, verificando tali aspetti in occasione della loro nomina e successivamente se si verificano eventi sopravvenuti che, anche in relazione alle caratteristiche operative della Società Vigilata, incidono sulla situazione dell'Esponente o del Responsabile, sul ruolo da questi ricoperto nell'ambito dell'organizzazione aziendale o sulla composizione collettiva dell'Organo.

La valutazione da effettuare in occasione della nomina è condotta, di norma, prima che l'Esponente o il Responsabile abbia assunto l'incarico, quando la nomina non spetta all'Assemblea; negli altri casi, essa è condotta dopo, in tempo utile per rispettare il termine richiamato nel **par. 5.2.2**.

Fatta eccezione per la SGR, in occasione dei **rinnovi successivi alla prima nomina**⁶² non è necessaria una nuova verifica, salvo il ricorrere di eventi sopravvenuti che presentino le caratteristiche sopra indicate. Nel caso in cui sia necessaria una nuova verifica, essa può essere limitata ai soli profili sui quali gli eventi sopravvenuti incidono (cfr. **par. 5.2.3**).

Nel presente paragrafo viene definita la disciplina dei principali aspetti procedurali che riguardano ciascuno dei momenti di verifica dei requisiti di idoneità degli Esponenti aziendali e dei Responsabili delle principali funzioni aziendali, nonché il processo da instaurarsi in caso di dichiarazione della decadenza dell'Esponente o del Responsabile.

In particolare, la verifica del rispetto dei requisiti dei criteri di idoneità previsti nel **par. 5.1** viene posta in essere – secondo diversi livelli di approfondimento e modalità – nei seguenti momenti:

- valutazione preventiva dei candidati Esponenti in sede di nomina assembleare (solo per amministratori e sindaci delle Banche Affiliate);
- Fit & Proper ("FAP") *assessment* alla nomina dell'Esponente o del Responsabile, nell'ambito del quale occorre distinguere:
 - a) le nomine di competenza dell'assemblea dei soci (rinnovo o sostituzione di amministratori e sindaci, effettivi o supplenti)⁶³: la valutazione è condotta dopo che l'Esponente abbia assunto l'incarico (c.d. "FAP *ex post*");
 - b) le nomine di competenza del consiglio di amministrazione (cooptazioni, nomina del direttore generale e dei Responsabili delle principali funzioni aziendali): la

⁶² Tra i **rinnovi successivi alla prima nomina** rientrano i seguenti casi: (i) rinnovo dell'incarico di amministratore / sindaco per un nuovo mandato; (ii) nomina da parte dell'assemblea dell'amministratore nominato in sostituzione ai sensi dell'art. 2386 del codice civile.

Ai fini del presente punto, è considerata **prima nomina** il primo rinnovo in sede assembleare successivo al 30 dicembre 2020 di amministratori / sindaci in carica a tale data, ivi compresa l'integrazione del collegio sindacale ex art. 2401 c.c. da parte dell'assemblea con Esponenti che non sono stati precedentemente valutati dalla Società Vigilata ai sensi del nuovo Decreto. Rientra nel concetto di "prima nomina" anche la stipulazione di un nuovo contratto di lavoro con il direttore generale in quiescenza qualora il direttore generale non è stato precedentemente valutato dalla Società Vigilata ai sensi del nuovo Decreto.

Per i rinnovi successivi alla prima nomina, si rinvia a quanto previsto per la verifica periodica (cfr. **par. 5.2.4**).

⁶³ Rientra in tale ambito anche la nomina degli Esponenti delle Banche Affiliate per via extra-assembleare dalla Capogruppo, ai sensi del comma 9 dell'art. 5.1.1. del Contratto di Coesione.



valutazione, di regola, è condotta prima che l'Esponente o il Responsabile abbia assunto l'incarico (c.d. "FAP *ex ante*"), ad eccezione della SGR che applica sempre quanto previsto dalla lettera a);

- verifica ad evento (al verificarsi di eventi sopravvenuti che, anche in relazione alle caratteristiche operative della Società Vigilata, incidono sulla situazione di uno o più Esponenti o Responsabili, sul ruolo da questi ricoperto nell'ambito dell'organizzazione aziendale o sulla composizione collettiva dell'Organo competente);
- verifica periodica (monitoraggio, di regola annuale, che mira a verificare l'assenza di variazioni sulle valutazioni effettuate in precedenza).

Di seguito vengono fornite le linee guida sui processi e sui principi che regolano l'attività di verifica dell'idoneità degli Esponenti per ciascuno dei momenti di valutazione sopra indicati.

5.2.1. Valutazione preventiva dei candidati Esponenti delle Banche Affiliate (nomina assembleare)

Il procedimento elettorale delle Banche Affiliate, normato dal Regolamento tipo assembleare ed elettorale approvato dalla Capogruppo e recepito dalle singole Banche Affiliate, prevede che i candidati amministratori e i candidati sindaci siano valutati con congruo anticipo rispetto alla data prevista per la riunione dell'assemblea dei soci che ne delibera la nomina (c.d. "valutazione preventiva")⁶⁴.

La valutazione preventiva dei candidati Esponenti viene posta in essere anche nell'ambito delle operazioni di fusione, con riferimento alle nomine deliberate dalle assemblee dei soci coinvolte nell'operazione straordinaria in parola. In questi casi, le Banche Affiliate coinvolte seguono la tipologia di procedimento elettorale che, rispettivamente, sono tenute ad osservare ("ordinario" o "semplificato", cfr. *infra*).

Le attività di valutazione preventiva, le cui modalità possono differire a seconda della tipologia di procedimento elettorale previsto, sono le seguenti.

- a) In procedimento elettorale sia **ordinario** sia **semplificato**, la Commissione Elettorale verifica la regolarità delle candidature accertando:
 - il rispetto dei termini di presentazione delle candidature previsti nell'avviso per i soci previsti nelle Politiche interne e nel Regolamento tipo assembleare ed elettorale;
 - la completezza della documentazione rispetto alle indicazioni e ai moduli standard forniti di volta in volta dalla Capogruppo, verificando la trasmissione di tutti i documenti richiesti e l'assenza di pagine mancanti, l'adeguata compilazione di tutti i campi richiesti, la sottoscrizione e l'apposizione della data ove previsto all'interno dei moduli e delle dichiarazioni;
 - relativamente al modulo di presentazione dei candidati, la presenza e la regolarità delle firme dei soci sostenitori richieste ai sensi dell'art. 17 del Regolamento tipo

⁶⁴ Cfr. Regolamento tipo assembleare ed elettorale delle Banche Affiliate, art. 20; Politica di Gruppo per la gestione del procedimento elettorale delle Banche Affiliate.



assembleare ed elettorale (qualora la candidatura sia diversa da quella presentata dal consiglio di amministrazione) e l'autentica delle firme da parte dei soggetti previsti nell'articolo 5 del Regolamento.

La Commissione Elettorale formalizza le verifiche compiute mediante apposito verbale, che deposita presso la rispettiva Banca Affiliata.

- b) In procedimento **ordinario**, una volta compiute le verifiche formali da parte della Commissione Elettorale e comunque entro 5 giorni dall'ultima data utile per la ricezione delle candidature da parte della Banca Affiliata, quest'ultima dispone la trasmissione alla Capogruppo della documentazione relativa alle candidature ritenute valide. Tale documentazione deve essere corredata dall'ultima relazione sull'autovalutazione e dalla relazione sulla composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale approvate dagli Organi Aziendali della Banca Affiliata che procedono al rinnovo, totale o parziale, dell'Organo oppure alla sostituzione di alcuni componenti.

La UO General Counsel svolge la propria istruttoria attraverso le seguenti attività:

- analisi della documentazione trasmessa dalla Banca Affiliata, che prevede almeno:
 - autodichiarazione rilasciata dal candidato Esponente sul possesso dei requisiti di idoneità;
 - questionario compilato dal candidato Esponente contenente le informazioni necessarie per consentire la valutazione dei criteri di competenza, correttezza, disponibilità di tempo e indipendenza di giudizio (c.d. Questionario BCE);
 - curriculum vitae del candidato Esponente;
 - attestazione della formazione conseguita nel corso del mandato, fornita dalla Banca Affiliata;
 - prospetto dei rapporti patrimoniali/finanziari predisposto dalla Banca Affiliata, previsto dal **par. 5.1.3.B**;
- raccolta di ulteriore documentazione/informativa a supporto delle valutazioni necessarie:
 - la classificazione EWS della Banca Affiliata in cui il candidato ha già ricoperto il ruolo di Esponente - anche se diversa dalla Banca Affiliata in cui il candidato intende ricoprire tale ruolo in occasione della presente valutazione - unitamente alla sintesi, fornita dalla UO Governo BCC, delle principali motivazioni legate a tale classificazione⁶⁵;

⁶⁵ Le motivazioni tengono conto anche dei rilievi delle Funzioni Aziendali di Controllo che attestino: (i) eventuali conflitti di interesse del candidato, qualora lo stesso abbia già ricoperto il ruolo di Esponente in una delle Società Vigilato; (ii) la esplicita violazione o la manifesta e ripetuta inerzia nell'esecuzione, da parte dei competenti Organi della Banca Affiliata (in cui il candidato ha rivestito l'incarico di Esponente), di una Direttiva della Capogruppo avente ad oggetto Misure di intervento correttivo, che includono gli ambiti di *internal governance* e sistema dei controlli interni, o Interventi di Sostegno Infragruppo; (iii) inerzia, da parte dei competenti organi della Banca Affiliata, nell'eseguire una Direttiva della Capogruppo avente a oggetto la revoca di un Esponente aziendale; (iv) inerzia, da parte dei competenti organi della Banca Affiliata, nel dichiarare la decadenza dell'esponente aziendale, qualora ne ricorrano i presupposti.



- l'evidenza di eventuali segnalazioni di operazioni sospette che coinvolgono il candidato e il relativo profilo di rischio AML, forniti dall'Area Chief AML Officer;
 - rilievi dell'Autorità di Vigilanza su precedenti FAP *assessment*;
 - provvedimenti legislativi o dell'autorità giudiziaria, nonché richieste dell'Autorità di Vigilanza, che abbiano disposto la revoca del candidato (qualora Esponente uscente);
 - pregressa corrispondenza con la Capogruppo o informazioni tratte da fonti informative pubbliche (es. informazioni camerali, eventuali altre banche dati, ecc.);
- richiesta di eventuali chiarimenti o integrazioni alla Banca Affiliata sulla documentazione trasmessa alla Capogruppo;
 - predisposizione di una sintesi delle evidenze raccolte in relazione ai medesimi ambiti di valutazione esaminati dalla Commissione Elettorale delle Banche in procedimento elettorale semplificato (cfr. *infra* lett. c) e alla verifica sull'adeguatezza dei candidati rispetto alle esigenze di unitarietà di governance del Gruppo e di efficacia dell'attività di direzione e coordinamento della Capogruppo. Quest'ultimo aspetto si basa principalmente sulla verifica dei requisiti e dei criteri di idoneità del candidato ai sensi della presente Politica, sulla base della documentazione trasmessa dalla Banca Affiliata.

I modelli della documentazione richiesta ai sensi del presente paragrafo sono messi a disposizione dalla Capogruppo. Gli Esponenti sono tenuti a fornire tutta la documentazione e le informazioni utili per la verifica dell'idoneità, attenendosi ai moduli forniti dalla Capogruppo ed assicurando la completezza dell'informativa prevista ai sensi del **par. 5.1**.

Ai fini della valutazione preventiva, considerati gli ambiti di valutazione individuati nella presente Politica, la Capogruppo si riserva di chiedere ulteriore documentazione alla Banca Affiliata e ai candidati oggetto di valutazione (per il tramite della Banca Affiliata).

Il Comitato Esecutivo, d'intesa con il Comitato Nomine, tenuto conto dell'istruttoria compiuta dalla UO General Counsel e del set informativo/documentale presentato da quest'ultima, valuta i candidati e rilascia:

- un parere di gradimento o mancato gradimento per ciascun candidato esaminato, nel secondo caso specificandone le motivazioni;
- un parere di gradimento complessivo o mancato gradimento complessivo sull'elenco di candidati proposto⁶⁶, unitamente ad ulteriori indicazioni che si ritiene utile fornire, da presentare all'Organo competente della Banca Affiliata. Il parere preventivo è reso noto, entro gli stessi termini, al socio rappresentante della

⁶⁶ In caso di elenco, la valutazione complessiva – ferma la verifica del rispetto dei requisiti di composizione qualitativa di cui al **par. 5.1.5** – è data dall'esito della stessa sulla maggioranza dei componenti dell'elenco, con evidenza dei candidati per i quali la Capogruppo rilascia il proprio gradimento.



candidatura o al presidente del consiglio di amministrazione della Banca, ove la candidatura sia stata proposta dal consiglio.

- c) In caso di procedimento **semplificato**, la Commissione Elettorale procede con l'attività di valutazione preventiva verificando:
- per ogni candidato, il possesso dei requisiti ex art. 17 del Regolamento Assembleare ed Elettorale, sulla base della documentazione prodotta dal candidato; in particolare accerta:
 - la conformità della dichiarazione alle indicazioni fornite dalla Capogruppo;
 - per il candidato amministratore, l'iscrizione al libro soci nei termini eventualmente stabiliti dalle disposizioni statutarie della Banca Affiliata;
 - il rispetto del limite al numero di mandati eventualmente stabilito dalle disposizioni statutarie della Banca Affiliata;
 - il conseguimento, da parte dei candidati amministratori uscenti, della formazione prevista nelle politiche interne del Gruppo sulla formazione degli esponenti aziendali tempo per tempo vigente;
 - per ogni candidatura presentata, che le caratteristiche dei candidati Esponenti proposti rispondano alle indicazioni dell'Organo competente della Banca Affiliata sulla propria composizione quali-quantitativa ottimale e tengano conto degli eventuali scostamenti dichiarati e motivati nel modulo di presentazione delle candidature.

La Commissione Elettorale, oltre a verbalizzare le attività di verifica poste in essere, formalizza gli esiti della valutazione preventiva in un parere conforme allo standard fornito dalla Capogruppo da depositare presso gli uffici individuati dalla Banca Affiliata entro i termini indicati nel Regolamento tipo assembleare ed elettorale nonché nelle Politiche interne in materia⁶⁷. Il parere preventivo è reso noto, entro gli stessi termini, al socio rappresentante della candidatura o al presidente del consiglio di amministrazione della Banca, ove la candidatura sia stata proposta dal consiglio.

5.2.2. FAP assessment alla nomina dell'Esponente

A. Verifica dei requisiti "ex post"

Gli Organi competenti delle Società Vigilato provvedono a verificare l'idoneità dei rispettivi Esponenti aziendali entro 30 giorni dalla nomina (c.d. "FAP ex post") nei seguenti casi:

- nomina di competenza dell'assemblea dei soci della Società Vigilata, esclusi i rinnovi successivi alla prima nomina⁶⁸;

⁶⁷ Cfr. Politica di Gruppo per la gestione del procedimento elettorale delle Banche Affiliate.

⁶⁸ Cfr. **nota 62**. Si ricorda che tale eccezione non vale per la SGR, i cui Esponenti devono essere valutati ai sensi del presente paragrafo anche in caso di rinnovo successivo alla prima nomina.



- nomina degli Esponenti delle Banche Affiliate per via extra-assembleare dalla Capogruppo, ai sensi dell'art. 5.1.1, comma 9, del Contratto di Coesione;
- in casi eccezionali di urgenza, analiticamente motivati e valutati dall'Organo competente e, ove presente, dal Comitato Nomine, le nomine di Esponenti o Responsabili di competenza del consiglio di amministrazione (cfr. **par. 5.2.2**).

Per le Banche e le SGR del Gruppo, in caso di rinnovo totale dell'Organo Aziendale, tale verifica coincide con la prima autovalutazione dell'Organo⁶⁹.

Per ragioni di opportunità, si rappresenta che la verifica dei requisiti dovrebbe essere effettuata successivamente all'eventuale assegnazione di ruoli o di deleghe specifiche (es. nomina del presidente da parte del consiglio o dei membri del comitato esecutivo, delega al sistema dei controlli interni, ecc.), in quanto, a tali aspetti, sono legate diverse soglie per la valutazione dei requisiti di idoneità. Qualora l'attribuzione di ruoli o di deleghe specifiche avvenga successivamente al FAP *assessment*, la Società Vigilata procede con una verifica ad evento ai sensi del successivo **par. 5.2.3**.

Le Società Vigilata osservano le seguenti disposizioni:

- a) **Raccolta della documentazione:** ciascun Esponente presenta all'Organo competente la documentazione necessaria per svolgere la verifica dell'idoneità. Tale documentazione comprende almeno quanto segue:
 - i) una dichiarazione dell'Esponente circa la sussistenza dei requisiti e dei criteri di idoneità ai sensi di quanto previsto dal Decreto e di quanto richiamato nella presente Politica⁷⁰;
 - ii) un questionario contenente le informazioni necessarie per consentire la valutazione dei criteri di competenza, correttezza, disponibilità di tempo e indipendenza di giudizio, ove applicabili (c.d. Questionario BCE);
 - iii) una dichiarazione contenente le informazioni necessarie per consentire la valutazione di incarichi rilevanti ai sensi della normativa in tema di "*divieto di interlocking*";
 - iv) un modello di raccolta dati e informazioni ai fini del censimento dei soggetti collegati.

Inoltre, le Società Vigilata tenute alla valutazione dell'indipendenza di giudizio dei propri Esponenti, predispongono il prospetto dei rapporti patrimoniali/finanziari previsto dal **par. 5.1.3.B**.

I modelli della documentazione richiesta ai sensi del presente paragrafo sono messi a disposizione dalla Capogruppo. Gli Esponenti sono tenuti a fornire tutta la documentazione e le informazioni utili per la verifica dell'idoneità, attenendosi ai moduli forniti dalla Capogruppo ed assicurando la completezza dell'informativa prevista ai sensi del **par. 5.1**.

⁶⁹ Cfr. Politica sull'autovalutazione degli Organi delle Banche e SGR del Gruppo.

⁷⁰ La dichiarazione deve essere autenticata da Notaio o altro Pubblico Ufficiale facoltizzato.

b) **Analisi della documentazione e approvazione degli esiti della verifica di idoneità:**

la valutazione dell'idoneità di ciascun Esponente, da porre in essere nei trenta giorni successivi alla nomina, è condotta dall'Organo competente⁷¹. In tale occasione, dove è richiesto l'allontanamento, di volta in volta, dell'Esponente interessato dalla valutazione, viene esaminata la documentazione dallo stesso presentata e della documentazione prodotta dalla stessa Società Vigilata.

L'Organo competente verifica il possesso dei requisiti e dei criteri di idoneità previsti nel Decreto e richiamati nella presente Politica (parr. **5.1.1**, **5.1.2**, **5.1.3** e **5.1.4**), il rispetto del limite al cumulo degli incarichi (ove previsto) nonché l'insussistenza delle cause di incompatibilità e decadenza di cui all'art. 36 del D.L. n. 201/2011 (c.d. "divieto di *interlocking*")⁷², quindi delibera con l'astensione dell'interessato.

La valutazione deve tenere conto di tutte le informazioni presentate dall'Esponente e dalla Società Vigilata. Gli Organi competenti delle Società Vigilata sono responsabili di valutare la completezza probatoria della documentazione presentata, la necessità di eventuali integrazioni e di rinviare le valutazioni di merito all'esito degli approfondimenti richiesti.

Per le Banche e le SGR del Gruppo, oltre alla verifica dei requisiti e dei criteri di idoneità dei singoli Esponenti, l'Organo competente procede altresì con la verifica sull'adeguatezza collettiva dell'Organo, disciplinata nel **par. 5.1.5.C**.

Per la Capogruppo e le Banche del Perimetro Diretto, il Comitato Nomine (per la Capogruppo) o gli amministratori indipendenti (per le Banche del Perimetro Diretto) esprimono un parere preventivo obbligatorio e non vincolante circa l'idoneità dei candidati che il consiglio di amministrazione abbia identificato per ricoprire le cariche, nonché sull'adeguatezza della composizione collettiva del consiglio di amministrazione e sulla rispondenza della composizione effettiva con quella preventivamente indicata come ottimale.

c) **Predisposizione del verbale e invio all'Autorità di Vigilanza:** il verbale della riunione dell'Organo competente deve riportare i principali contenuti della dichiarazione, del questionario e della documentazione sopra richiamata, con particolare attenzione ai profili di rilievo esaminati. Ai sensi del Decreto, il verbale fornisce puntuale e analitico riscontro delle valutazioni effettuate nonché delle motivazioni in base alle quali l'Organo Aziendale ritiene idoneo l'Esponente. Se sono stati riscontrati difetti di idoneità che, ai sensi del Decreto, possono essere colmati attraverso specifiche misure, il verbale indica 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 Decreto. È necessario evitare, per quanto possibile, il richiamo a documenti esterni al verbale non opportunamente allegati allo stesso. Per ulteriori approfondimenti sui

⁷¹ Per ragioni di opportunità, qualora la Società Vigilata debba verificare i requisiti sia di amministratori sia di sindaci, è necessario garantire che sia il consiglio di amministrazione sia il collegio sindacale svolgano il FAP *assessment* nel corso del medesimo giorno, al fine di uniformare la scadenza del termine per l'invio all'Autorità di Vigilanza.

⁷² La verifica dei requisiti e del divieto di interlocking viene condotta anche con riferimento ai sindaci supplenti.



contenuti minimi del verbale, si rinvia al **par. 5.1** per ciascun aspetto oggetto di approfondimento.

L'estratto del verbale unitamente alla documentazione esaminata (c.d. "**fit and proper package**" o "FAP package") deve essere trasmesso, entro 30 giorni o entro altro diverso termine previsto dalle eventuali normative di settore⁷³, all'Autorità di Vigilanza, con le seguenti specifiche:

- per la Capogruppo, il FAP package viene inviato all'Autorità di Vigilanza a cura delle strutture competenti della medesima Capogruppo;
- per le Società Vigilata, il FAP package viene trasmesso entro 5 giorni dalla delibera dell'Organo competente alla Capogruppo⁷⁴. La Capogruppo esamina la documentazione pervenuta e provvede all'inoltro del FAP package all'Autorità di Vigilanza unitamente alle proprie considerazioni sulla verifica esaminata.

Qualora siano emersi elementi di attenzione in relazione ad uno o più dei requisiti di idoneità di cui al **par. 5.1**, tenuto conto delle soglie quali/quantitative ivi previste, le strutture competenti della Capogruppo, prima di procedere con la trasmissione della documentazione all'Autorità di Vigilanza, valutano l'opportunità di sottoporre le proprie valutazioni al Comitato Nomine di Capogruppo, che si esprime sulle considerazioni da condividere con l'Autorità di Vigilanza e sulle eventuali raccomandazioni da segnalare alla Società Vigilata. Di tali fattispecie, ove ritenuto opportuno, il Comitato Nomine informa il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo alla prima riunione utile. Resta fermo quanto previsto nel **par. 5.1.1** con riferimento alle fattispecie di onorabilità che rientrano tra i reati previsti dall'art. 3, comma 1, lett b.1) del Decreto, per cui è necessario procedere con l'escalation in Consiglio di Amministrazione di Capogruppo.

L'*escalation* al Comitato Nomine sopra descritta avviene, in ogni caso, in presenza di almeno una delle seguenti fattispecie:

- un amministratore e un sindaco della Società Vigilata svolgono insieme attività di impresa o professionale;
- le esposizioni dell'Esponente, dei parenti o affini entro il secondo grado, delle società controllate da questi o delle società in cui l'Esponente svolge incarichi di amministrazione o direzione sono classificate a sofferenza o a inadempienza probabile; tali esposizioni sono oggetto di *escalation* in occasione della loro prima rilevazione nell'ambito di un FAP assessment ovvero in occasione di aggiornamenti rilevanti (es. cambio di stato, ecc.);
- l'Esponente è imputato in procedimenti giudiziari relativi a fattispecie previste dall'art. 3, c. 1, lett. b.1 e b.2, del Decreto e, indipendentemente dalla fattispecie, qualora il procedimento giudiziario oggetto di valutazione abbia un

⁷³ Per le Banche Affiliate, il termine è entro 50 giorni dalla delibera dell'Organo competente.

⁷⁴ Le modalità di inoltro della documentazione alla Capogruppo e di alimentazione, ove applicabile, della piattaforma IMAS (l'ambiente realizzato dalla Banca Centrale Europea per la presentazione di istanze e lo scambio di informazioni con i soggetti vigilati dall'autorità europea) sono disciplinate mediante comunicazioni *ad hoc* della Capogruppo.



impatto mediatico significativo (es. presenza di notizie su testate regionali/nazionali);

- l'Esponente dichiara di poter dedicare tempo inferiore all'impegno richiesto dalla rispettiva Società Vigilata o dalla soglia prevista nella **Tabella 3**, oppure dichiara un impegno temporale non coerente con gli ulteriori incarichi assunti e l'attività professionale o lavorativa svolta;
- la composizione collettiva dell'Organo Aziendale presenta profili di criticità, con riferimento agli adeguati criteri di composizione stabiliti nel **par. 5.1.5**.

In ogni caso possono essere sottoposte all'attenzione del Comitato Nomine ulteriori fattispecie ritenute di particolare gravità o rilevanza anche con riferimento alla sana e prudente gestione della Società interessata.

In tale ambito, oltre alle valutazioni di merito, viene reiterata anche la verifica formale della completezza documentale e della coerenza delle informazioni. In presenza di eventuali carenze o incoerenze nella documentazione fornita, la Società Vigilata interessata è tenuta a fornire tempestivamente riscontro alle richieste di integrazione formulate dalla Capogruppo, in modo da rispettare le scadenze definite dalla normativa di riferimento.

- d) **Ricezione della decisione dell'Autorità di Vigilanza:** per le Banche del Gruppo, il processo termina con la ricezione della decisione dell'Autorità di Vigilanza relativa all'idoneità dei membri. La Capogruppo riceve la decisione dell'Autorità e provvede all'inoltro della stessa alla Banca interessata, unitamente alla rappresentazione delle modalità attraverso cui gestire le eventuali richieste avanzate dall'Autorità. Tale decisione, unitamente alla lettera accompagnatoria della Capogruppo, deve essere portata all'attenzione dei rispettivi Organi Aziendali della Banca alla prima riunione utile, di modo che gli stessi adottino le iniziative opportune in relazione a quanto eventualmente segnalato dall'Autorità e dalla Capogruppo (cfr. **par. 5.2.4**).

Fattispecie di mancata aderenza all'iter sopra descritto sono oggetto di valutazione da parte delle strutture competenti di Capogruppo, che possono adottare provvedimenti in materia ai sensi della normativa di riferimento e del Contratto di Coesione.

B. Verifica dei requisiti "ex ante"

La valutazione dell'idoneità è condotta prima della nomina (c.d. "FAP *ex ante*") nei seguenti casi:

- nomina del direttore generale o di chi ne esercita le funzioni;
- nomina degli amministratori per cooptazione ai sensi dell'art. 2386 del codice civile;
- nomina dei Responsabili delle principali funzioni aziendali (solo per Capogruppo e Banche del Perimetro Diretto).

Il consiglio di amministrazione della Società Vigilata effettua la valutazione dell'idoneità del candidato Esponente / Responsabile seguendo il medesimo iter previsto nel **par. 5.2.2.A**), con la precisazione che **la nomina dell'Esponente o del Responsabile non può essere**



perfezionata prima che siano trascorsi 90 giorni dal ricevimento del verbale da parte dell'Autorità di Vigilanza. L'Autorità può comunicare l'esito positivo della valutazione condotta anche prima della scadenza dei 90 giorni; in questo caso, l'Esponente o il Responsabile può essere nominato subito dopo la ricezione della comunicazione. Pertanto, decorsi 90 giorni o alla ricezione della decisione dell'Autorità di Vigilanza, il consiglio di amministrazione della Società Vigilata procede con la nomina o la cooptazione dell'esponente sottoposto a verifica *ex ante*, con delibera approvata dal Collegio Sindacale, ed informa la Capogruppo entro 5 giorni dalla delibera.

Le Banche Affiliate, in caso di cooptazione di amministratori (solo se tenute al procedimento elettorale "ordinario") o di nomina del direttore generale, al fine di ricevere il parere preventivo della Capogruppo previsto dal Contratto di Coesione⁷⁵, trasmettono alla UO General Counsel gli esiti del FAP *assessment* condotto sul candidato proposto dal consiglio⁷⁶. La valutazione preventiva del candidato da parte della Capogruppo avviene in occasione dell'esame del FAP *package* prodotto dalla Banca, prima dell'inoltro della documentazione all'Autorità di Vigilanza. Contestualmente all'invio dell'istanza verso l'Autorità, la Capogruppo rilascia alla Banca Affiliata interessata il parere preventivo sulla candidatura proposta.

In casi eccezionali di urgenza la nomina può essere effettuata prima che l'Organo competente abbia valutato l'idoneità dell'Esponente o del Responsabile della principale funzione aziendale. Rappresentano casi eccezionali di urgenza, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- l'approvazione di delibere consiliari su operazioni non rinviabili per le quali sono richiesti quorum deliberativi rafforzati o qualificati, non conseguibili in assenza di uno o più Esponenti;
- la cessazione inattesa della carica di direttore generale o di un Responsabile di una principale funzione aziendale e l'esigenza di provvedere celermente alla sua sostituzione in relazione a criticità connesse con l'esercizio della funzione stessa;
- l'assenza del direttore generale, per qualsivoglia causa, prevista per un periodo superiore a 5 mesi, oppure la possibilità di assumere il ruolo da parte del candidato successore solo dopo 5 mesi dalla cessazione dell'incarico del direttore generale da sostituire; in questi casi, è necessario nominare il "direttore generale pro tempore" per un periodo limitato di tempo⁷⁷, in relazione al quale porre in essere il FAP *assessment*.

I casi eccezionali di urgenza vengono analiticamente valutati e motivati dall'Organo competente e, per la Capogruppo e le Banche del Perimetro Diretto, rispettivamente dal Comitato Nomine o dai membri indipendenti.

Per la cooptazione di amministratori da parte delle Banche Affiliate tenute al procedimento elettorale "ordinario" e per la nomina del direttore generale (compreso il direttore generale "pro tempore") delle Banche Affiliate, anche in casi di motivata urgenza, resta ferma la necessità di richiedere preventivamente il parere alla Capogruppo. Pertanto, il consiglio di amministrazione

⁷⁵ Cfr. Contratto di Coesione, art. 5.1.1., rispettivamente (per amministratori e direttore) punti 7 e 11.

⁷⁶ Per il direttore generale, cfr. Politiche di governo societario del Gruppo.

⁷⁷ In coerenza con quanto previsto dall'art. 13 del CCNL, secondo cui il limite di tempo entro il quale la nomina del direttore generale "pro tempore" si ritiene provvisoria è pari a 5 mesi (che può essere prorogato di ulteriori 5 mesi con il consenso dell'interessato).



della Banca Affiliata procede con la verifica dei requisiti del candidato Esponente (secondo gli aspetti procedurali previsti nel **par. 5.2.2.A** in occasione della delibera sulla proposta del candidato da presentare alla Capogruppo, anche ai sensi di quanto previsto dalle Politiche di governo societario del Gruppo. In questi casi, la nomina dell'Esponente può decorrere solo successivamente alla ricezione del parere preventivo della Capogruppo.

5.2.3. Verifica ad evento e aggiornamenti

L'Organo aziendale competente della Società Vigilata reitera il FAP *assessment* al verificarsi di eventi sopravvenuti che, anche in relazione alle caratteristiche operative della Società Vigilata, incidono sulla situazione di uno o più Esponenti, sul ruolo da questi ricoperto nell'ambito dell'organizzazione aziendale o sulla composizione collettiva dell'Organo interessato. La verifica verte sul requisito o sui requisiti di idoneità impattati dall'evento sopravvenuto (**verifica ad evento**) e viene svolta entro 30 giorni dalla comunicazione dell'interessato o dal momento in cui l'organo competente è venuto a conoscenza dell'evento sopravvenuto.

Resta fermo che l'Esponente – o il Responsabile, ove applicabile – è tenuto a comunicare il verificarsi di nuovi eventi che possono incidere sul possesso dei requisiti e dei criteri di idoneità tempestivamente o, al più tardi, in occasione della prima riunione utile dell'Organo competente.

La verifica ad evento è condotta secondo gli aspetti procedurali previsti nel **par. 5.2.2.A**, sulla base della documentazione e delle informazioni previste dal **par. 5.1** a seconda dei requisiti oggetto di verifica.

Nella **Tabella 6** vengono indicati i principali eventi che possono incidere sulla permanenza dei requisiti di idoneità dell'Esponente o di idoneità collettiva dell'Organo, a fronte dei quali le Società Vigilata procedono con il rinnovo del FAP *assessment* in relazione all'Esponente e/o all'Organo interessato.

Tabella 6 – Principali eventi che comportano la reiterazione del FAP assessment

Evento	Requisito di idoneità impattato
Cambio di ruolo a presidente del consiglio di amministrazione, membro esecutivo, delegato AML o presidente del collegio sindacale, qualora tale assegnazione avvenga successivamente al FAP assessment completo dell'Esponente	Professionalità e/o competenza Disponibilità di tempo
Nomina a delegato ESG, qualora tale assegnazione avvenga successivamente al FAP assessment completo dell'Esponente e solo nel caso in cui l'Esponente non abbia conseguito l'esperienza di almeno tre anni negli ultimi cinque in incarichi di amministrazione o di controllo negli organi aziendali nonché in incarichi di direzione in società operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo	Competenza Disponibilità di tempo
Subentro di un sindaco supplente a sindaco effettivo in corso di mandato o cambio ruolo da sindaco supplente a sindaco effettivo in occasione del rinnovo delle cariche ⁷⁸	Interlocking Disponibilità di tempo Idoneità collettiva del collegio sindacale
Determinazione di uno scostamento dai requisiti di adeguata composizione collettiva degli organi a seguito del rinnovo dell'Organo (Consiglio di Amministrazione / Collegio Sindacale) composto solo da esponenti uscenti dal precedente mandato	Idoneità collettiva dell'organo interessato
Notizia dell'avvio di un nuovo procedimento penale, amministrativo o civile ovvero di una delle fattispecie rilevanti ai sensi degli artt. 3 e 4 del Decreto (anche in fase di indagine)	Onorabilità e correttezza
Modifica rilevante dello stato del procedimento penale o civile in corso (ad esempio rinvio a giudizio, condanna o impugnazione della sentenza di assoluzione) ⁷⁹ ovvero di altre fattispecie rilevanti ai sensi degli artt. 3 e 4 del Decreto	
Aumento del numero di incarichi/attività unitamente alla riduzione del numero di giorni FTE dedicato all'incarico ricoperto presso la Società Vigilata	Disponibilità di tempo

⁷⁸ In tale occasione, oltre alla verifica ad evento sull'interlocking e sull'idoneità collettiva del Collegio Sindacale, è opportuno richiedere all'Esponente aggiornamenti anche sugli altri requisiti e criteri di idoneità, al fine di verificare la presenza di eventuali ulteriori elementi di novità per cui è necessario estendere la verifica ad evento anche su altri aspetti.

⁷⁹ La Società Vigilata notifica tempestivamente alla Capogruppo la notizia dell'avvenuta archiviazione o della sentenza di assoluzione, specificando i termini per l'eventuale ricorso. In questo caso, l'attività di monitoraggio del procedimento è da intendersi conclusa solamente una volta decorsi tali termini.

Evento	Requisito di idoneità impattato
Variazione degli incarichi/attività che comporta la necessità di una rivalutazione del limite al cumulo degli incarichi ai sensi del par. 5.1.4.A (solo per la Capogruppo e le Banche del Perimetro Diretto)	Indipendenza di giudizio (eventuale aggiornamento del prospetto delle esposizioni con quelle delle nuove Società connesse FAP ⁸⁰)
Il verificarsi di un nuovo interesse professionale “significativo” o l'evoluzione di un interesse professionale già dichiarato all'Organo competente in interesse “significativo”	Indipendenza di giudizio
Assunzione, da parte dell'Esponente, di incarichi politici caratterizzati da “elevata influenza politica” ai sensi della presente Politica	Indipendenza di giudizio
Assunzione di incarichi rilevanti ai fini interlocking	Interlocking
Modifiche rilevanti sui fidi in essere relativi all'Esponente, ai soggetti con cui ha Legami personali e alle Società connesse FAP (i.e. concessione di misure <i>forbearance</i> ⁸¹ ; riclassificazione di esposizioni allo stato di inadempienza probabile o sofferenza; concessione di condizioni speciali; realizzazione di perdite) ⁸²	Indipendenza di giudizio (con aggiornamento del prospetto delle esposizioni)

⁸⁰ Rileva solamente l'assunzione di nuovi incarichi di amministrazione, direzione o controllo “effettivi”. Restano pertanto esclusi gli incarichi di sindaco supplente e gli incarichi assunti nell'ambito dell'attività professionale (incarichi di liquidatore, curatore fallimentare, commissario o amministratore giudiziario, revisore, ecc.).

⁸¹ Restano esclusi i casi in cui la misura è stata concessa antecedentemente all'assunzione dell'incarico dell'Esponente nella Società affidata.

⁸² La Società Vigilata notifica tempestivamente alla Capogruppo la notizia del ritorno in bonis o dell'avvenuta estinzione dell'esposizione non performing, in tal caso specificando l'importo recuperato, la perdita eventualmente registrata e le modalità con cui è avvenuta tale estinzione (es. saldo e stralcio, cessione del credito, ecc.).

Evento	Requisito di idoneità impattato
Nomina a membro del comitato esecutivo dell'esponente che ricopre il ruolo di vice presidente del consiglio di amministrazione (con la qualifica di "vicario", qualora sia stato individuato più di un vice) o viceversa	Indipendenza di giudizio

In ogni caso possono essere sottoposte all'attenzione dell'Organo competente ulteriori fattispecie ritenute di particolare gravità o rilevanza anche con riferimento alla sana e prudente gestione della Società interessata.

Eventi diversi o comunque non riconducibili alle fattispecie menzionate nella precedente **Tabella 6**, per i quali è possibile affermare che non siano tali da incidere sulla situazione di uno o più Esponenti, sul ruolo da questi ricoperto nell'ambito dell'organizzazione aziendale o sulla composizione collettiva dell'Organo interessato, sono da considerarsi degli **aggiornamenti**⁸³. Le Società Vigilante informano tempestivamente la Capogruppo dell'aggiornamento rilevato.

5.2.4. Verifica periodica

Successivamente alla nomina, di regola con cadenza annuale, le Società Vigilante effettuano un monitoraggio sulla permanenza dei requisiti e criteri di idoneità degli Esponenti e dei Responsabili delle principali funzioni aziendali, accertano l'insussistenza delle cause di incompatibilità e decadenza di cui all'art. 36 del D.L. n. 201/2011 (c.d. "divieto di *interlocking*") nonché verificano lo stato di implementazione dei rilievi eventualmente formulati dall'Autorità di Vigilanza o dalla Capogruppo in relazione a precedenti FAP *assessment*⁸⁴. In occasione della verifica periodica di primo anno e con riferimento agli esponenti riconfermati nell'incarico,

⁸³ Alcuni esempi di aggiornamento sono i seguenti: rinvio dell'udienza relativa ad un procedimento giudiziario in corso; rinuncia ad incarichi o attività professionali esterni, senza che venga modificata la disponibilità di tempo dedicata al ruolo assunto presso la Società Vigilata o ad altri incarichi/attività esterni; modifiche non rilevanti delle esposizioni finanziarie (per la definizione di rilevanza, si rinvia a quanto previsto nel **par. 5.1.3.B** e a quanto specificato nella **Tabella 6**); dimissioni dell'Esponente.

⁸⁴ Qualora l'Autorità di Vigilanza o la Capogruppo abbiano richiesto un monitoraggio con periodicità diversa da quella annuale, la verifica periodica viene posta in essere con la periodicità più frequente di quelle desumibili dalla Politica e dai rilievi dell'Autorità/ Capogruppo.



gli Organi competenti valutano anche il raggiungimento degli obiettivi formativi previsti nel precedente mandato ai sensi delle politiche di Gruppo in materia⁸⁵.

In particolare, le Società Vigilato pongono in essere la verifica periodica degli Esponenti secondo lo schema indicato nella seguente **Tabella 7**.

Tabella 7 – Pianificazione della verifica periodica nel corso del mandato dell'Organo

		Primo anno	Secondo anno	Terzo anno
Società del Gruppo	Società Vigilato diverse dalla SGR	Entro 30 giorni dal rinnovo delle cariche, con riferimento agli Esponenti che vengono riconfermati nel rispettivo incarico successivamente alla prima nomina (*)	Nel IV trimestre. Per le Banche e le SGR del Gruppo, la verifica viene posta in essere in occasione dell'autovalutazione degli Organi Aziendali, ai sensi di quanto previsto nelle politiche interne in materia (*)	
	SGR	Entro 30 giorni dal rinnovo delle cariche, con riferimento esclusivamente al direttore generale (qualora la sua nomina sia precedente all'anno in corso) ⁸⁶		
(*) La verifica periodica del direttore generale e dei Responsabili delle principali funzioni aziendali viene posta in essere, di regola, in occasione della verifica periodica dei membri dei consigli di amministrazione delle Società Vigilato.				

Si precisa che è necessario porre in essere le medesime attività previste per la verifica periodica con riferimento al sindaco supplente che subentra nella carica di sindaco effettivo, entro 30 giorni dal relativo subentro.

In occasione della verifica periodica, le Società Vigilato raccolgono:

- per ciascun Esponente e Responsabile, una dichiarazione⁸⁷ attestante l'assenza di motivi di ineleggibilità, decadenza o sospensione, la sussistenza dei requisiti di onorabilità e indipendenza e l'assenza (o meno) di ulteriori fattispecie che possono incidere sulla permanenza dei requisiti di correttezza, indipendenza di giudizio e disponibilità di tempo⁸⁸, ove previsti dalla normativa di riferimento;

⁸⁵ Cfr. Politica sulla formazione di avviamento e di aggiornamento degli Esponenti delle Società Vigilato del Gruppo.

⁸⁶ Nell'ambito della SGR, per tutti gli Esponenti nominati dall'assemblea viene infatti reiterata la verifica dei requisiti ai sensi del **par. 5.2.2.A**.

⁸⁷ La dichiarazione non necessita di autentica da parte del Notaio o di altro Pubblico Ufficiale facoltizzato ma è sufficiente la firma autografa dell'Esponente.

⁸⁸ Per i sindaci supplenti, in occasione del FAP periodico, non vengono richiesti aggiornamenti sulla disponibilità di tempo e, ove applicabile, sul cumulo degli incarichi, se non in caso di subentro a sindaco effettivo.



- per ciascun Esponente delle Banche del Gruppo, l'aggiornamento del modello di raccolta dati e informazioni dei soggetti collegati⁸⁹;
- per ciascun Esponente, l'aggiornamento del prospetto dei rapporti patrimoniali/finanziari previsto dal **par. 5.1.3.B.**

Tale documentazione deve essere opportunamente integrata con quanto segue:

- dichiarazione contenente le informazioni necessarie per consentire la valutazione di incarichi rilevanti ai sensi della normativa in tema di "*divieto di interlocking*"⁹⁰, in presenza di situazioni di concorrenza sopravvenuta⁹¹ e, in ogni caso, in occasione della verifica periodica successiva al rinnovo dell'incarico;
- Questionario BCE e *curriculum vitae* aggiornati per ciascun Esponente / Responsabile che abbia dichiarato la presenza di aggiornamenti;
- certificati giudiziari per ciascun Esponente ed evidenza della Centrale dei Rischi per ciascun Esponente in occasione della verifica periodica successiva al rinnovo dell'incarico.

Il verbale dell'Organo competente relativo alla verifica periodica evidenzia gli aggiornamenti intervenuti e lo stato di implementazione dei rilievi eventualmente formulati dall'Autorità di Vigilanza o dalla Capogruppo in relazione al FAP *assessment*. In particolare, a titolo esemplificativo, potrebbe essere richiesto all'Organo competente di:

- verificare l'efficacia delle misure adottate in relazione a potenziali conflitti di interesse segnalati dall'Esponente, anche alla luce del comportamento tenuto in concreto nello svolgimento dell'incarico;

In particolare, con riferimento:

- agli interessi finanziari rilevanti, la rivalutazione periodica (con cadenza annuale o semestrale) delle esposizioni dirette o indirette dell'esponente e ogni qualvolta emergano nuovi fatti rilevanti;
- agli interessi professionali, la verifica della piena applicazione delle norme del regolamento interno che disciplinano le singole fattispecie;
- monitorare i procedimenti in cui è coinvolto l'Esponente valutando ogni possibile sviluppo in merito;
- accertare la partecipazione dell'Esponente al programma di formazione definito dalla Capogruppo, entro i termini stabiliti dalle politiche interne del Gruppo o da eventuali rilievi dell'Autorità di Vigilanza;

⁸⁹ Cfr. Politica di Gruppo in materia di gestione dei conflitti di interesse.

⁹⁰ Per i sindaci supplenti, la verifica periodica sull'*interlocking* non viene posta in essere. Resta ferma la necessità di effettuare tale verifica in occasione dell'eventuale subentro a sindaco effettivo, entro 30 giorni dal subentro e nell'ambito della complessiva verifica periodica dei requisiti prevista ai sensi del presente paragrafo.

⁹¹ Ad esempio nei casi in cui il livello di fatturato delle imprese coinvolte supera la soglia di rilevanza successivamente alla nomina dell'Esponente per cui era stata rilevata una potenziale fattispecie rientrante nel divieto, o una delle imprese inizialmente operanti su mercati diversi espande la propria operatività sotto il profilo merceologico o geografico.



- assicurare che l'Esponente dedichi il tempo sufficiente all'adeguato espletamento del proprio incarico presso la Società Vigilata, considerando anche la partecipazione dello stesso alle riunioni dell'Organo.

Qualora l'Esponente o il Responsabile abbiano dichiarato la presenza di elementi di novità, l'Organo competente avvia una verifica ad evento qualora l'evento stesso sia tale da incidere sulla permanenza dei requisiti e dei criteri di idoneità di cui al **par. 5.1**; in caso contrario, l'Organo competente valuta la fattispecie come un aggiornamento (cfr. **par. 5.2.3**).

L'estratto del verbale, unitamente alla documentazione esaminata, deve essere trasmesso entro 5 giorni dalla delibera dell'Organo competente alla Capogruppo.

Allo stesso modo, è necessario porre in essere le medesime attività previste per la verifica periodica con riferimento al sindaco supplente che subentra nella carica di sindaco effettivo, entro 30 giorni dal relativo subentro.

5.2.5. Pronuncia di decadenza

In occasione della verifica dei requisiti *ex post* (cfr. **par. 5.2.2.A**) o della verifica dei requisiti ad evento (cfr. **par. 5.2.3**) l'Organo competente della Società Vigilata pronuncia la decadenza dell'Esponente o del Responsabile quando accerta il difetto di idoneità ai sensi di quanto previsto o richiamato nella presente Politica e tale difetto non può essere colmato attraverso specifiche misure - se ciò è ammesso ai sensi della normativa di riferimento - o se tali misure non sono state adottate.

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

Per la Capogruppo e le Banche del Perimetro Diretto, la pronuncia di decadenza degli amministratori indipendenti⁹² o degli Esponenti eletti dalle minoranze, l'Organo competente acquisisce il parere motivato del Comitato Nomine (per Capogruppo) o degli altri amministratori indipendenti (per le Banche del Perimetro Diretto), nonché del collegio sindacale se diverso dall'Organo competente, sul merito delle valutazioni relative all'idoneità dell'Esponente. La decadenza è pronunciata dalla maggioranza dei componenti effettivi dell'Organo competente, con l'astensione dell'Esponente interessato.

Della decadenza è data tempestiva informazione all'Autorità di Vigilanza competente per il tramite della Capogruppo. L'Organo competente informa alla prima occasione utile l'Assemblea sulle motivazioni della pronuncia di decadenza.

⁹² Cfr. **par. 5.1.3.A**.



5.3. Monitoraggio della Capogruppo

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza e del Contratto di Coesione, è responsabilità della Capogruppo verificare, in modo efficiente e tempestivo, il rispetto da parte delle Società Vigilato delle disposizioni in materia di requisiti e criteri di idoneità degli Esponenti aziendali e dei Responsabili delle principali funzioni aziendali.

In particolare, la Capogruppo, tenuto conto della documentazione raccolta nell'ambito dei FAP *assessment* e dei relativi aggiornamenti, promuove il monitoraggio periodico delle risultanze dell'attività di verifica con particolare riferimento a:

- procedimenti giudiziari in corso;
- esposizioni finanziarie degli Esponenti, dei soggetti con cui hanno Legami personali e delle Società connesse FAP, con particolare attenzione alle esposizioni classificate come *non performing* (nello specifico, UTP e sofferenze) nell'ambito del Gruppo;
- formazione;
- raccomandazioni e osservazioni dell'Autorità di Vigilanza eventualmente indicate nelle decisioni sull'idoneità degli esponenti.

6. Principali riferimenti normativi

6.1. Principali riferimenti normativi esterni

- Decreto Legislativo 1° settembre 1993, n. 385 e successive modifiche e integrazioni (Testo Unico delle leggi in materia bancaria e creditizia - TUB), con particolare riferimento all'art. 26 relativo ai requisiti degli esponenti aziendali presso le banche;
- Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche e integrazioni (Testo Unico della Finanza - TUF), con particolare riferimento all'art. 13 relativo ai requisiti degli esponenti aziendali presso Sim, società di gestione del risparmio, Sicav e Sicaf;
- Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze 23 novembre 2020, n. 169 (*"Regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento e dei sistemi di garanzia dei depositanti"*);
- Decreto del Ministro del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione Economica 11 novembre 1998, n. 468 (*"Regolamento recante norme per l'individuazione dei requisiti di professionalità e di onorabilità dei soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo presso SIM, società di gestione del risparmio e SICAV"*);
- Banca d'Italia, Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 e successive modifiche e integrazioni (*"Disposizioni di vigilanza per le banche"*), con particolare riferimento alla Parte I, Titolo IV, Capitolo 1 (*"Governo societario"*) e alla Parte III, Capitolo 6 (*"Gruppo Bancario Cooperativo"*), Sezione III, par. 1.1. (*"Governo societario"*) e par. 1.2. (*"Nomina degli organi delle banche affiliate"*);
- Banca d'Italia, Provvedimento del 4 maggio 2021 recante *"Disposizioni di vigilanza in materia di procedura di valutazione dell'idoneità degli esponenti di banche, intermediari finanziari, istituti di moneta elettronica, istituti di pagamento e sistemi di garanzia dei depositanti"*;
- Banca d'Italia, Circolare n. 288 del 3 aprile 2015 e successive modifiche e integrazioni (*"Disposizioni di vigilanza per gli intermediari finanziari"*), con particolare riferimento al Titolo II, Capitolo 2 (*"Esponenti aziendali"*) e al Titolo III, Capitolo 1, Sezione II (*"Governo societario"*);
- Banca d'Italia, Provvedimento del 19 gennaio 2015 e successive modifiche e integrazioni (*"Regolamento sulla gestione collettiva del risparmio"*), con particolare riferimento al Titolo II, Capitolo I, Sezione IV (*"Requisiti degli esponenti aziendali"*) e Titolo IV, Capitolo II (*"Esponenti aziendali delle SGR, delle SICAV e delle SICAF"*);
- Banca d'Italia, Provvedimento del 5 dicembre 2019 (*"Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF"*);
- Autorità Bancaria Europea (EBA) e Autorità Europea degli Strumenti Finanziari e dei Mercati (ESMA), *"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”, 02 luglio 2021 (EBA/GL/2021/06 e ESMA35-36-2319)⁹³;

- Banca Centrale Europea (BCE), “*Guide to fit and proper assessments*”, dicembre 2021⁹⁴;
- Basel Committee on Banking Supervision, “*Corporate governance principles for banks*”, luglio 2015.

6.2. Principali riferimenti normativi interni

- Contratto di Coesione (stipulato tra Capogruppo e Banche Affiliate ai sensi dell’articolo 37-bis, comma 1, del decreto legislativo 1° settembre 1993 n. 385 e della circolare della Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, parte terza, capitolo 6, e successivi aggiornamenti);
- Regolamento del Gruppo Iccrea;
- Politiche di Governo Societario del Gruppo;
- Politica sulla formazione di avviamento e di aggiornamento degli Esponenti delle Società Vigilato del Gruppo;
- Politica di Gruppo per la gestione del procedimento elettorale delle Banche Affiliate;
- Politica sull’autovalutazione degli Organi delle Banche e SGR del Gruppo.

93

https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Guidelines/2021/1016722/Draft%20Final%20report%20on%20joint%20EBA%20and%20ESMA%20GL%20on%20the%20assessment%20of%20suitability.pdf

94

https://www.bankingsupervision.europa.eu/ecb/pub/pdf/ssm.fit_and_proper_guide_update202112~d66f230eca.en.pdf

Allegato 1 – Soglie di professionalità e competenza

Tabella A - BANCHE DI MAGGIORI DIMENSIONI O COMPLESSITÀ OPERATIVA / BANCHE INTERMEDIE						
Professionalità (alternative) ritenute valide per ciascuna carica, ai fini della valutazione della professionalità e della competenza	Presidente del CdA	Amministratore esecutivo	Amministratore non esecutivo	AD / DG	Presidente del collegio sindacale	Sindaco effettivo/ supplente
A) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo (cfr. art. 7, c. 1, lett. a, del Decreto)	X	X	X		X	X
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 presso la quale l'incarico deve essere ricoperto (cfr. art. 7, c. 1, lett. b, del Decreto)	X	X	X		X	X
C) attività professionali in materia attinente al settore creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attività della banca; l'attività professionale deve connotarsi per adeguati livelli di complessità anche con riferimento ai destinatari dei servizi prestati e deve essere svolta in via continuativa e rilevante nei settori sopra richiamati (cfr. art. 7, c. 2, lett. a, del Decreto)	X		X		X	X
D) attività d'insegnamento universitario, quali docente di prima o seconda fascia, in materie giuridiche o economiche o in altre materie comunque funzionali all'attività del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo (cfr. art. 7, c. 2, lett. b, del Decreto)	X		X		X	X

Il presente documento è di proprietà di Iccrea Banca S.p.A. ed è destinato ad esclusivo uso interno del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea e per esclusive finalità lavorative. Qualsiasi utilizzo di altra natura dovrà essere autorizzato dal proprietario del documento e regolato da specifici accordi di riservatezza.

Tabella A - BANCHE DI MAGGIORI DIMENSIONI O COMPLESSITÀ OPERATIVA / BANCHE INTERMEDIE

Professionalità (alternative) ritenute valide per ciascuna carica, ai fini della valutazione della professionalità e della competenza	Presidente del CdA	Amministratore esecutivo	Amministratore non esecutivo	AD / DG	Presidente del collegio sindacale	Sindaco effettivo/ supplente
E) funzioni direttive, dirigenziali o di vertice, comunque denominate, presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo e a condizione che l'ente presso cui l'esponente svolgeva tali funzioni abbia una dimensione e complessità comparabile con quella della banca presso la quale l'incarico deve essere ricoperto (cfr. art. 7, c. 2, lett. c, del Decreto)	X		X		X	X
F) esperienza in materia creditizia, finanziaria, mobiliare o assicurativa, maturata attraverso attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo, oppure in società quotate o aventi una dimensione e complessità maggiore o assimilabile (in termini di fatturato, natura e complessità dell'organizzazione o dell'attività svolta) a quella della banca presso la quale l'incarico deve essere ricoperto. Analoghi requisiti sono richiesti per gli incarichi che comportano l'esercizio di funzioni equivalenti a quella di direttore generale (cfr. art. 7, c. 4, del Decreto)				X		
G) esercizio dell'attività di revisione legale dei conti in qualità di iscritto nel registro (cfr. art. 9, c. 1, del Decreto)					X	X
SOGLIA DI PROFESSIONALITÀ	Almeno 5 anni	Almeno 3 anni	Almeno 3 anni	Almeno 5 anni	Almeno 5 anni	Almeno 3 anni

Tabella A - BANCHE DI MAGGIORI DIMENSIONI O COMPLESSITÀ OPERATIVA / BANCHE INTERMEDIE

Professionalità (alternative) ritenute valide per ciascuna carica, ai fini della valutazione della professionalità e della competenza	Presidente del CdA	Amministratore esecutivo	Amministratore non esecutivo	AD / DG	Presidente del collegio sindacale	Sindaco effettivo/ supplente
SOGLIA DI COMPETENZA	Almeno 10 anni , maturati negli ultimi 13 anni	Almeno 5 anni in una delle attività A) , maturati negli ultimi 8 anni	Almeno 3 anni in una delle attività A) o B) , maturati negli ultimi 6 anni oppure Almeno 5 anni in una delle attività C), D), o E) , maturati negli ultimi 8 anni	Almeno 10 anni , maturati negli ultimi 13 anni	Almeno 10 anni in una delle attività A), B), C), D), E) o G) , maturati negli ultimi 13 anni oppure Almeno 3 anni nell'attività G) se aventi incarichi di revisione legale su enti di interesse pubblico o su enti sottoposti a regime intermedio ai sensi del d.lgs. n. 39/2010	Almeno 5 anni in una delle attività A), B), C), D), E) o G) , maturati negli ultimi 8 anni oppure Almeno 3 anni nell'attività G) se aventi incarichi di revisione legale su enti di interesse pubblico o su enti sottoposti a regime intermedio ai sensi del d.lgs. n. 39/2010

Tabella B - BANCHE DI MINORI DIMENSIONI O COMPLESSITÀ OPERATIVA, INTERMEDIARI FINANZIARI, IMEL, IP, SGR⁹⁵

Professionalità (alternative) ritenute valide per ciascuna carica, ai fini della valutazione della professionalità e della competenza	Presidente del CdA	Amministratore esecutivo	Amministratore non esecutivo	AD / DG	Presidente del collegio sindacale	Sindaco effettivo/ supplente
A) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo (cfr. art. 7, c. 1, lett. a, del Decreto)	X	X	X		X	X
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 presso la quale l'incarico deve essere ricoperto (cfr. art. 7, c. 1, lett. b, del Decreto)	X	X	X		X	X
C) attività professionali in materia attinente al settore creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attività della banca; l'attività professionale deve connotarsi per adeguati livelli di complessità anche con riferimento ai destinatari dei servizi prestati e deve essere svolta in via continuativa e rilevante nei settori sopra richiamati (cfr. art. 7, c. 2, lett. a, del Decreto)	X		X		X	X
D) attività d'insegnamento universitario, quali docente di prima o seconda fascia, in materie giuridiche o economiche o in altre materie comunque funzionali all'attività del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo (cfr. art. 7, c. 2, lett. b, del Decreto)	X		X		X	X
E) funzioni direttive, dirigenziali o di vertice, comunque denominate, presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo e a condizione che l'ente presso cui l'esponente svolgeva tali funzioni abbia una dimensione e complessità comparabile con quella della banca presso la quale l'incarico deve essere ricoperto (cfr. art. 7, c. 2, lett. c, del Decreto)	X		X		X	X
F) esperienza in materia creditizia, finanziaria, mobiliare o assicurativa, maturata attraverso attività di amministrazione o di controllo o				X		

⁹⁵ Il riferimento alle SGR è da intendersi esclusivamente per la valutazione del criterio della competenza. Per la valutazione della professionalità degli esponenti, si rinvia ai requisiti previsti dal D.M. 468/1998.

Tabella B - BANCHE DI MINORI DIMENSIONI O COMPLESSITÀ OPERATIVA, INTERMEDIARI FINANZIARI, IMEL, IP, SGR⁹⁵

Professionalità (alternative) ritenute valide per ciascuna carica, ai fini della valutazione della professionalità e della competenza	Presidente del CdA	Amministratore esecutivo	Amministratore non esecutivo	AD / DG	Presidente del collegio sindacale	Sindaco effettivo/ supplente
compiti direttivi nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo, oppure in società quotate o aventi una dimensione e complessità maggiore o assimilabile (in termini di fatturato, natura e complessità dell'organizzazione o dell'attività svolta) a quella della banca presso la quale l'incarico deve essere ricoperto. Analoghi requisiti sono richiesti per gli incarichi che comportano l'esercizio di funzioni equivalenti a quella di direttore generale (cfr. art. 7, c. 4, del Decreto)						
G) esercizio dell'attività di revisione legale dei conti in qualità di iscritto nel registro (cfr. art. 9, c. 1, del Decreto)					X	X
H) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi presso imprese o enti del settore della cooperazione del credito (cfr. art. 8, c. 2, lett. a, del Decreto) I) attività d'insegnamento in materie giuridiche o economiche o in altre materie comunque funzionali all'attività del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo (cfr. art. 8, c. 2, lett. b, del Decreto) L) funzioni amministrative, direttive, dirigenziali o di vertice, comunque denominate, presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo ovvero presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni purché le funzioni svolte comportino la gestione di risorse economico-finanziarie (cfr. art. 8, c. 2, lett. c, del Decreto) (valide solo per Esponenti di Banche Affiliate di minori dimensioni o complessità operativa)			X			
SOGLIA DI PROFESSIONALITÀ	Almeno 3 anni	Almeno 1 anno	Almeno 1 anno ⁹⁶	Almeno 4 anni	Almeno 5 anni	Almeno 3 anni
SOGLIA DI COMPETENZA	Almeno 4 anni, maturati	Almeno 2 anni, maturati negli ultimi 5 anni	Almeno 1 anno in una delle attività A) o B),	Almeno 5 anni, maturati	Almeno 10 anni in una delle attività	Almeno 5 anni in una delle

⁹⁶ Tenere presente che solo una quota degli esponenti con incarichi non esecutivi, pari al massimo alla metà degli Esponenti con incarichi non esecutivi, può essere scelta fra persone che abbiano esercitato, per almeno un anno, anche alternativamente, le attività H), I), o L).

Tabella B - BANCHE DI MINORI DIMENSIONI O COMPLESSITÀ OPERATIVA, INTERMEDIARI FINANZIARI, IMEL, IP, SGR⁹⁵

Professionalità (alternative) ritenute valide per ciascuna carica, ai fini della valutazione della professionalità e della competenza	Presidente del CdA	Amministratore esecutivo	Amministratore non esecutivo	AD / DG	Presidente del collegio sindacale	Sindaco effettivo/ supplente
	negli ultimi 7 anni		maturato negli ultimi 4 anni oppure Almeno 2 anni in una delle attività C), D), o E), maturati negli ultimi 5 anni	negli ultimi 8 anni	A), B), C), D), E) o G), maturati negli ultimi 13 anni oppure Almeno 3 anni nell'attività G) se aventi incarichi di revisione legale su enti di interesse pubblico o su enti sottoposti a regime intermedio ai sensi del d.lgs. n. 39/2010	attività A), B), C), D), E) o G), maturati negli ultimi 8 anni oppure Almeno 3 anni nell'attività G) se aventi incarichi di revisione legale su enti di interesse pubblico o su enti sottoposti a regime intermedio ai sensi del d.lgs. n. 39/2010



7. Modalità di recepimento del documento

Società emittente:	ICCREA Banca
Titolo:	Politica di Gruppo sull'idoneità degli esponenti delle Società Vigilate
Identificazione del documento:	GBCI-POL-S9-02-R05
Tipologia documento:	Politica di Gruppo
Società del Gruppo	Banca di Ripatransone e del Fermano Cred. Coop.
Approvato da:	CdA del 09/04/2025
Emanato con:	ODS 26_2025
Norme abrogate o sostituite:	POL-S9-02-R04