

BPER: Banca

**Orientamenti agli Azionisti
sulla composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione**

Marzo 2021

CONTENUTI

PREMESSA	4
GOVERNANCE E STRUTTURA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	6
LA COMPOSIZIONE QUANTITATIVA.....	8
LA COMPOSIZIONE QUALITATIVA	8
REQUISITI DI ONORABILITA' E CRITERI DI CORRETTEZZA	10
REQUISITI DI INDIPENDENZA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO	10
REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ E CRITERI DI COMPETENZA DEGLI AMMINISTRATORI	10
DISPONIBILITÀ DI TEMPO.....	12
RUOLI DI PARTICOLARE RILEVANZA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	14
Presidente del Consiglio di Amministrazione	14
Amministratore Delegato	14
Amministratore Non Esecutivo.....	15
Amministratore Indipendente	16
Allegato A.....	17

PREMESSA

Il presente documento contiene gli Orientamenti agli Azionisti (gli “**Orientamenti**”), che il Consiglio di Amministrazione di BPER Banca SpA, in scadenza di mandato, ha formulato, avvalendosi del supporto del Comitato per le Nomine, con l’obiettivo di identificare, sulla base dell’esperienza di governo nel triennio che va a concludersi e delle risultanze del processo di Autovalutazione 2020, la composizione quantitativa e qualitativa ottimale del nuovo Consiglio di Amministrazione della Banca.

I suggerimenti vengono formulati tenendo conto della normativa nazionale ed europea applicabile in materia e di seguito elencata (le “**Disposizioni**”);

- artt. 147-ter e 147-quinquies del D.lgs. 24 febbraio 1998 n.58 (“**TUF**”);
- art. 26 del D.lgs. 1° settembre 1993 n. 385 (“**TUB**”);
- art. 36 del d.l. 6 dicembre 2011, n. 201 *“Disposizioni urgenti per la crescita, equità e il consolidamento dei conti pubblici”* convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, c.d. *“Interlocking Directorship”* e *“Criteri per l’applicazione dell’art. 36 del d.l. “Salva Italia” (cd. “divieto di interlocking”)*” pubblicati dalla Banca d’Italia, Consob e ISVAP il 20 aprile 2012, successivamente aggiornati il 21 dicembre 2018;
- Decreto del Ministro dell’Economia e delle Finanze del 23 novembre 2020, n. 169, in vigore dal 30 dicembre 2020, recante il *“Regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell’incarico degli esponenti aziendali delle banche, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento e dei sistemi di garanzia dei depositanti”* (“**Decreto MEF**”);
- Parte I, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione IV (Composizione e nomina degli organi sociali) della Circolare Banca d’Italia 17 dicembre 2013 n. 285;
- Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche;
- Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 20249 del 28 dicembre 2017 e successive modifiche;
- Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, sull’accesso all’attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento e il Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013 relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento, come successivamente integrati e modificati;
- *“Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità”* della Banca Centrale Europea del 15 maggio 2017 e da ultimo aggiornata nel maggio 2018;
- *“Orientamenti sulla governance interna”* della Autorità Bancaria Europea del 21 marzo 2018;

- *“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”* del 21 marzo 2018.

Si segnala inoltre che BPER Banca SpA aderisce al Codice di *Corporate Governance* delle Società Quotate, approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A. il 31 gennaio 2020 e applicabile, da parte delle società che lo adottano, a partire dal primo esercizio che inizia successivamente al 31 dicembre 2020, informandone il mercato nella relazione sul governo societario da pubblicarsi nel corso del 2022 (**“Codice di Corporate Governance”**).

In applicazione di quanto previsto dalla normativa è richiesto

- a) sotto il **profilo quantitativo**, che il numero dei componenti degli organi sociali sia adeguato alle dimensioni e alla complessità dell’assetto organizzativo della banca, al fine di presidiare efficacemente l’intera operatività aziendale, per quanto concerne la gestione ed i controlli;
- b) sotto il **profilo qualitativo**, che gli organi siano composti da soggetti:
- pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti al ruolo e alle funzioni che sono chiamati a svolgere;
 - che soddisfino i requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza di giudizio, nonché criteri di correttezza e competenza, in modo da garantire la sana e prudente gestione della banca;
 - dotati di professionalità adeguate, anche alla composizione dei comitati interni, e calibrate in relazione alle specificità del ruolo da ricoprire, delle caratteristiche della banca e dell’eventuale Gruppo di appartenenza;
 - in possesso, nel loro complesso, di competenze diffuse e opportunamente diversificate, cosicché ciascuno dei componenti, sia all’interno dei comitati di cui faccia parte sia nelle decisioni collegiali, possa effettivamente contribuire a individuare e perseguire idonee strategie e ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della banca;
 - in grado di dedicare tempo e risorse adeguate alle complessità dell’incarico, fermo il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi e i vincoli normativi previsti per le cariche in imprese concorrenti;
 - che indirizzino la loro azione al perseguimento dell’interesse complessivo della Banca, indipendentemente dalla compagine che li ha votati o dalla lista da cui siano tratti, operando con autonomia di giudizio.

Il Consiglio di Amministrazione di BPER Banca - per favorire la migliore individuazione, da parte dei soci, delle candidature da proporre per il rinnovo dell’Organo Amministrativo - ritiene utile richiamare l’attenzione dei soci sulle principali previsioni delle citate Disposizioni, riguardanti la composizione del Consiglio e dei Comitati consiliari, di seguito indicate nelle loro componenti essenziali:

- nelle banche di maggiori dimensioni o complessità operativa, che adottano il modello tradizionale di amministrazione e controllo, il numero massimo dei Consiglieri non è

superiore a 15, fatti salvi casi eccezionali, che vanno analiticamente valutati e motivati;

- il numero di Consiglieri Indipendenti deve essere pari ad almeno un quarto dei componenti del Consiglio di Amministrazione, con arrotondamento all'unità superiore in caso di numero frazionato, come previsto dalla richiamata Circolare 285 di Banca d'Italia; il numero di consiglieri in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal Codice di Corporate Governance (ed. 2020) è tuttavia pari almeno alla metà degli amministratori, secondo quanto previsto per le società di maggiori dimensioni a proprietà non concentrata, ai sensi del richiamato Codice;
- il Presidente del Consiglio di Amministrazione deve avere un ruolo non esecutivo e non svolgere, neppure di fatto, funzioni gestionali;
- nelle banche di maggiori dimensioni o complessità operativa, è necessario che siano costituiti all'interno dell'organo con funzione di supervisione strategica 3 Comitati specializzati in tema di "nomine", "rischi" e "remunerazione";
- ciascuno dei richiamati Comitati deve essere composto, di regola, da 3-5 membri, tutti non esecutivi e in maggioranza indipendenti. I Comitati devono distinguersi tra loro per almeno un componente e, ove sia presente un Consigliere eletto dalle minoranze, questi fa parte di almeno un Comitato. Il Presidente di ciascun Comitato è scelto tra i componenti indipendenti.

Ciò premesso, in previsione della scadenza del proprio mandato, il Consiglio di Amministrazione di BPER Banca ha svolto, con l'assistenza di una società indipendente di consulenza, l'Autovalutazione riferita al 2020, ultimo anno del triennio, di cui ha tenuto conto nella predisposizione del presente documento, come meglio illustrato nel prosieguo.

Il Consiglio di Amministrazione – aderendo alle raccomandazioni contenute nel Codice di Corporate Governance (ed. 2020) – richiede inoltre ai soci che presentino una lista contenente un numero di candidati superiore alla metà degli amministratori da eleggere (i) di fornire adeguata informativa circa la sua rispondenza ai presenti Orientamenti e (ii) di indicare il proprio candidato alla carica di Presidente del nominando Consiglio di Amministrazione.

GOVERNANCE E STRUTTURA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

BPER Banca adotta il sistema tradizionale di amministrazione e controllo. La sua *governance*, descritta nello Statuto, nell'assetto risultante dalla modifica deliberata dall'Assemblea Straordinaria del 29 gennaio 2021, prevede la presenza dei seguenti organi: l'Assemblea dei Soci; il Consiglio di Amministrazione; i Comitati endoconsiliari (attualmente articolati in un Comitato Controllo e Rischi, un Comitato per le Nomine, un Comitato per le Remunerazioni e un Comitato degli Amministratori Indipendenti); il Comitato Esecutivo (attualmente costituito, ma la cui istituzione è facoltativa), il Presidente, l'Amministratore Delegato, la Direzione Generale e il Collegio Sindacale.

Lo Statuto della Banca definisce la dimensione del Consiglio di Amministrazione, stabilendo una composizione di 15 membri, eletti dall'Assemblea (art. 17).

Il Consiglio di Amministrazione elegge al suo interno il Presidente e uno o due Vice Presidenti (art. 21). Il Consiglio di Amministrazione nomina tra i suoi componenti un Amministratore Delegato (art. 29).

Il Consiglio di Amministrazione può nominare un Comitato Esecutivo composto da un minimo di 3 a un massimo di 5 Amministratori (art. 27) e istituire al suo interno altri Comitati.

Le previsioni statutarie sanciscono inoltre che un numero di Consiglieri, corrispondente almeno al minimo previsto dalla normativa primaria e secondaria *pro tempore* vigente, sia in possesso dei requisiti di indipendenza (art. 17).

LA COMPOSIZIONE QUANTITATIVA

Come sopra indicato, lo Statuto sociale prevede che il Consiglio di Amministrazione della Banca sia composto da 15 membri.

Il Consiglio di Amministrazione, in considerazione delle dimensioni, della complessità organizzativa e delle dinamiche di funzionamento della Banca, dopo aver approfonditamente esaminato, con il supporto del Comitato Nomine, gli esiti dell'Autovalutazione riferita all'esercizio 2020, valuta adeguato il numero di amministratori fissato dallo Statuto.

Questa conclusione si fonda sulla consapevolezza che l'attuale dimensionamento dell'organo amministrativo consente, ai componenti di quest'ultimo, un più che adeguato coinvolgimento nelle attività di gestione e un idoneo sviluppo del dibattito nelle riunioni, disponendo di un numero adeguato di membri indipendenti, tale da garantire l'efficiente funzionamento dei Comitati, in cui si articola l'attività del Consiglio, e da assicurare un efficace bilanciamento delle competenze presenti nei Comitati stessi.

Al nuovo Consiglio di Amministrazione, che sarà eletto dall'Assemblea, sarà richiesto, in sede di valutazione dell'idoneità dei nuovi componenti, di verificare, con il supporto del Comitato Nomine, la rispondenza del nuovo Organo ai requisiti di composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale, anche ai fini dell'art. 12 del Decreto MEF, secondo quanto previsto dai presenti Orientamenti e rappresentato agli Azionisti.

Si rammenta altresì:

- che ai sensi del Codice di Corporate Governance (cfr. il Principio VI, Raccomandazione 5, comma 4), almeno la metà dei membri del Consiglio deve essere costituita da Amministratori Indipendenti; e
- che al genere meno rappresentato in Consiglio va riservato, come da modifiche, contenute nelle disposizioni della Legge di Bilancio 2020, alla legge n. 120 del 12 luglio 2011, un numero di candidati non inferiore ai due quinti dei componenti dell'Organo Amministrativo (con arrotondamento, ove necessario, all'unità superiore).

LA COMPOSIZIONE QUALITATIVA

Nel formulare le indicazioni rivolte ai Soci che presentano le liste dei candidati, in merito alle professionalità, competenze ed esperienze ritenute necessarie, ai fini di una composizione quali-quantitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione di BPER Banca, quest'ultimo esprime e sottolinea l'importanza di:

- assicurare all'Organo Amministrativo una solida ed equilibrata combinazione di profili professionali ed esperienze necessarie per affrontare ed efficacemente gestire le sfide conseguenti alle importanti operazioni straordinarie concluse nel corso del mandato che va a terminare, e quelle che emergeranno dall'evoluzione prevedibile del mercato e dalla predisposizione e realizzazione degli obiettivi strategici di BPER Banca nel prossimo triennio;
- identificare profili con idonee caratteristiche personali e attitudinali, in grado di assicurare una efficace collaborazione e positiva dinamica relazionale nello svolgimento ottimale dell'incarico da parte degli Amministratori;

- assicurare la presenza di un numero di Consiglieri Indipendenti tale da stimolare un dibattito aperto e attento a tutti i portatori di interessi; l'auspicio è di avere un numero di Indipendenti anche superiore al minimo statutario e regolamentare;
- identificare profili in grado di garantire adeguata disponibilità di tempo, per permettere un efficace e informato adempimento del ruolo di Amministratore nel Consiglio e nei Comitati;
- promuovere ulteriormente i requisiti di diversità, in tema, oltre che di genere, di esperienza professionale, provenienza geografica, diversificazione anagrafica e, nei limiti dei requisiti di professionalità normati, di settori di provenienza.

Il Consiglio di Amministrazione è conscio che:

- per svolgere adeguatamente il proprio ruolo, è essenziale che i membri dell'Organo di Amministrazione posseggano le conoscenze, competenze ed esperienze necessarie per l'esercizio delle loro funzioni, e che le stesse siano diffuse e diversificate fra tutti i componenti, sulla base:
 - dei compiti e delle responsabilità connessi ai ruoli, previsti nell'ambito del Consiglio e dei Comitati;
 - delle caratteristiche dimensionali e operative della Banca, della sua complessità e tipologia di attività svolta;
 - del contesto e delle prospettive di crescita del mercato, degli scenari evolutivi prospettici, oltre che per quanto attiene al quadro normativo-regolatorio e di sistema di controllo dei rischi;
- per la valutazione delle competenze individuali occorre considerare tanto la conoscenza teorica acquisita attraverso studi o percorsi di formazione, quanto l'esperienza pratica maturata attraverso l'attività professionale, le competenze acquisite in ambito lavorativo, oltre che in forza di incarichi consiliari.

Considerando che, negli esiti del processo di Autovalutazione 2020 del Consiglio, l'articolazione e la qualità dei profili professionali dell'attuale composizione qualitativa del Consiglio emergono adeguati in termini di conoscenze, competenze e diffusione, con limitate indicazioni di possibili ulteriori opportunità di sviluppo e arricchimento, il Consiglio di Amministrazione sottopone agli Azionisti i propri Orientamenti sulla composizione qualitativa ottimale delle professionalità del futuro Consiglio di Amministrazione. Questi sono espressi tenendo conto anche del percorso svolto dal Consiglio nel triennio, nel quale sono state portate a compimento importanti operazioni straordinarie, la cui finalizzazione organizzativa e operativa è, in alcuni casi, ancora in corso e presidiata da parte del Consiglio.

Alla luce di queste considerazioni il Consiglio di Amministrazione auspica che, nel definire le liste, per il mandato 2021-2023 gli Azionisti di BPER Banca:

- valutino e si orientino a proporre all'Assemblea una continuità di presenza di Amministratori del Consiglio in scadenza, assicurando, così, che una buona parte delle esperienze e competenze d'insieme dell'attuale Organo Amministrativo continui a essere rappresentata anche nel nuovo Consiglio, garantendo, nel contempo, il governo e il positivo completamento delle iniziative e dei progetti avviati nel triennio 2018-2020;

- individuino profili professionali e personali di elevata qualità, autorevolezza e competenza e autonomia di giudizio. Ciò con lo scopo di preservare ed eventualmente incrementare ulteriormente la capacità del Consiglio di esercitare le proprie funzioni di indirizzo e controllo, di consolidare la *governance* della Banca e di promuovere un adeguato rinnovo della composizione del Consiglio;
- valorizzino la continuità nella gestione delle attività del Consiglio e dei Comitati, in linea con le EBA/ESMA *Joint Guidelines*; in questa prospettiva, il Consiglio sottolinea la contenuta anzianità di carica dei membri dell'attuale Consiglio e l'opportunità di un misurato ampliamento di competenze, come di seguito illustrato;
- valutino gli esiti dell'Autovalutazione svolta nel 2020, terzo anno del ciclo di mandato consiliare, dalla quale emergono giudizi positivi sia sull'efficacia del governo della Banca sia sul buon funzionamento del Consiglio e dei Comitati.

REQUISITI DI ONORABILITA' E CRITERI DI CORRETTEZZA

Come più in dettaglio esposto *sub Allegato A*, i componenti del Consiglio di Amministrazione devono essere scelti tra soggetti che soddisfano i requisiti di onorabilità previsti dall'art. 3 del Decreto MEF e i criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse di cui all'art. 4 del medesimo Decreto.

Con riferimento ai criteri di correttezza (anch'essi declinati nel dettaglio *sub Allegato A*), si precisa che il verificarsi di una o più delle situazioni indicate dal menzionato art. 4 del Decreto MEF non comporta automaticamente l'inidoneità dell'esponente, ma richiede una valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione, condotta avendo riguardo ai principi di sana e prudente gestione nonché alla salvaguardia della reputazione della banca e della fiducia del pubblico.

REQUISITI DI INDIPENDENZA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO

Come sopra richiamato e come più in dettaglio esposto *sub Allegato A*, oltre ai requisiti di indipendenza che, ai sensi delle Disposizioni, devono essere soddisfatti da un numero minimo di Consiglieri, il Decreto MEF ha altresì previsto, in capo a tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, taluni requisiti di indipendenza di giudizio e consapevolezza dei doveri e dei diritti inerenti all'incarico, nell'interesse alla sana e prudente gestione della Banca e nel rispetto della legge e di ogni altra norma applicabile.

REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ E CRITERI DI COMPETENZA DEGLI AMMINISTRATORI

Il Consiglio di Amministrazione ricorda prioritariamente agli Azionisti che i componenti del Consiglio di Amministrazione della Banca devono essere in possesso dei requisiti di professionalità di cui all'art. 7 del Decreto MEF, nonché dei criteri di competenza di cui all'art. 10 del Decreto MEF, come più specificamente esposti *sub Allegato A*.

In base a quanto previsto dalle disposizioni del Decreto MEF, ciascun candidato a membro del Consiglio di Amministrazione di BPER dovrebbe possedere un livello base di conoscenze tecniche nei 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.

Tutto ciò premesso, il Consiglio di Amministrazione, sulla base dell'esperienza maturata nel presente mandato, esprime di seguito le proprie valutazioni agli Azionisti in termini di conoscenze, competenze ed esperienze, che ritiene opportuno caratterizzino complessivamente, con gli apporti differenziati di ciascun membro, la composizione qualitativa ottimale del nuovo Consiglio.

Nello specifico, i Consiglieri ritengono opportuno classificare l'ottimale grado di diffusione delle varie professionalità, in ragione della loro natura e della loro rilevanza, all'interno del nuovo organo amministrativo come segue:

- 1) molto diffuse (*i.e.* possedute da un numero di candidati indicativamente non inferiore a un terzo dei membri dell'intero Consiglio) per le conoscenze, competenze ed esperienze di seguito indicate come "**primo gruppo**";
- 2) diffuse (*i.e.* possedute da un numero di candidati indicativamente non inferiore a un quarto dei membri dell'intero Consiglio), per le conoscenze, competenze ed esperienze di seguito indicate come "**secondo gruppo**";
- 3) meno diffuse (*i.e.* possedute anche solo da uno o due membri del Consiglio), per il terzo gruppo di esperienze e conoscenze più prettamente specialistiche e di seguito indicate come "**terzo gruppo**").

Il Consiglio di Amministrazione, sulla base del processo di analisi svolto, ritiene di proporre agli azionisti la seguente Matrice di Competenze indicativa della diffusione e del bilanciamento ideale delle esperienze individualmente apportate nel contesto collettivo del Consiglio di Amministrazione:

- **primo gruppo:** conoscenze e competenze *molto diffuse* per:
 - conoscenza del settore bancario, dei mercati finanziari e delle metodologie di gestione e controllo dei rischi connessi all'esercizio dell'attività bancaria e dei servizi di investimento;
 - autenticità, capacità di *standing-up* e comunicazione (trasparenza, esposizione e adeguata difesa delle proprie idee);
 - *business judgement* e capacità di analisi e decisione;
 - conoscenza delle dinamiche del sistema economico-finanziario;

- capacità di lettura e di interpretazione dei dati di bilancio di un'istituzione finanziaria e dell'informativa contabile e finanziaria;
- capacità di collaborazione e capacità di influenza (appropriata e costruttiva condivisione di professionalità/competenze ed opinioni e risoluzione di potenziali conflitti);
- orientamento e stimolo al raggiungimento dei risultati;
- conoscenza dei profili normativi primari e secondari che regolano le attività finanziarie;
- adeguata conoscenza della lingua inglese.
- **secondo gruppo:** conoscenze e competenze *diffuse* per:
 - esperienza di gestione imprenditoriale e di organizzazione aziendale;
 - competenza di *risk management*;
 - conoscenza delle tematiche inerenti alla *digital transformation* e alla *cyber security*;
 - conoscenza delle realtà socio-economiche e di mercato delle aree geografiche nelle quali BPER Banca ha o ha incrementato la sua presenza strategica;
 - coerenza dei comportamenti professionali con la cultura aziendale della Banca;
 - competenza di funzioni *corporate* (e.g. *audit*, legale, societario).
- **terzo gruppo:** conoscenze e competenze *meno diffuse* per:
 - esperienze manageriali/imprenditoriali in contesti complessi, anche non bancari, seppur funzionali all'attività della banca (rif. art. 7, Decreto MEF);
 - conoscenza del mercato e dei prodotti assicurativi e della relativa regolamentazione;
 - esperienze di *investment banking/M&A*;
 - esperienza in prodotti e canali innovativi del settore bancario;
 - esperienza accademica, valutando anche la possibile diversificazione degli ambiti di competenza.

Il Consiglio suggerisce, infine, di privilegiare candidati che, oltre ad essere in possesso delle professionalità suindicate presentino anche le caratteristiche di *soft skill* quali indicate dalle EBA/ESMA *Joint Guidelines*.

Si ricorda che tutti i candidati debbono poter esplicitamente garantire la propria disponibilità di tempo necessaria a partecipare alle riunioni consiliari e alle riunioni dei Comitati, oltre che a riunioni informali con gli altri Consiglieri.

DISPONIBILITÀ DI TEMPO

I Consiglieri sono tenuti a dedicare tempo adeguato allo svolgimento dell'incarico, in conformità con quanto previsto dall'art. 16 del Decreto MEF (*cfr.* più in dettaglio quanto indicato nell'Allegato A).

Al fine di consentire agli Azionisti una valutazione della disponibilità di tempo, da richiedere ai candidati a membri di Consiglio di Amministrazione e, agli stessi, di poter valutare se siano in grado di assicurare preparazione e partecipazione alle riunioni, il Consiglio di Amministrazione uscente indica qui di seguito il numero di riunioni e gli impegni di tempo dei membri del Consiglio e dei Comitati, misurati con riferimento all'esercizio 2020.

ORGANO	NUMERO RIUNIONI ANNUE	DURATA MEDIA ORE
Consiglio di Amministrazione	29	06:15
Comitato Esecutivo	14	03:30
Comitato per le Nomine	11	01:20
Comitato per le Remunerazioni	21	01:50
Comitato Controllo e Rischi	42	03:10
Comitato Amministratori Indipendenti	17	01:23

Oltre ai tempi necessari a partecipare alle riunioni, è necessario considerare anche il tempo di preparazione di ciascun incontro e, per i Presidenti del Consiglio e di ciascuno dei Comitati, anche quello dedicato allo svolgimento del ruolo e alle attività di preparazione, organizzazione e coordinamento delle riunioni di Consiglio e di Comitato.

Occorre anche considerare l'impegno necessario per la partecipazione alle riunioni dedicate all'*induction* e alla formazione ricorrente oltre che ad eventuali eventi *off-site* nel corso del triennio.

A quanto sopra andranno aggiunti i tempi necessari per gli eventuali trasferimenti e l'attività preparatoria in vista degli appuntamenti societari.

Il Consiglio di Amministrazione di BPER Banca, in linea con le indicazioni di cui alla "Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità" della BCE e con l'obiettivo di assicurare il buon funzionamento del Consiglio e il contributo di ciascun membro alla dialettica interna dell'Organo, ha effettuato una stima, da intendersi quale riferimento per valutare il tempo minimo ritenuto necessario per l'efficace partecipazione alle riunioni:

Presidente del Consiglio	104 gg/anno
Amministratore Delegato	Full time
Consigliere non Esecutivo	45 gg/anno
Giorni aggiuntivi per particolari cariche	
Comitato Esecutivo (Presidente / Membro)	17 / 14 gg/anno
Comitato per le Nomine (Presidente / Membro)	13 / 11 gg/anno

Comitato per le Remunerazioni (Presidente / Membro)	25 / 21 gg/anno
Comitato Controllo e Rischi (Presidente / Membro)	50 / 42 gg/anno
Comitato Amministratori Indipendenti (Presidente / Membro)	20 / 17 gg/anno

In aggiunta a quanto precede, i Consiglieri saranno tenuti al rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi, secondo quanto previsto dagli articoli 17 e seguenti del Decreto MEF (*cfr.* più in dettaglio l'Allegato A).

RUOLI DI PARTICOLARE RILEVANZA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Fermo il rispetto delle Disposizioni in ordine ai requisiti che i consiglieri della Banca devono soddisfare, il Consiglio di Amministrazione della Banca, consapevole dell'elevata importanza di alcuni ruoli, ritiene di esprimere specifici suggerimenti agli Azionisti in relazione alle figure ritenute più appropriate.

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, oltre a quanto disciplinato all'interno dello Statuto (art. 26) e del dettato dell'art. 7, comma 3 del Decreto MEF, promuove l'effettivo funzionamento del sistema di governo del Gruppo, garantendo l'equilibrio di poteri rispetto all'Amministratore delegato ed agli altri amministratori esecutivi, ponendosi come interlocutore dell'organo con funzione di controllo e dei comitati interni.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione dovrebbe pertanto:

- essere una figura di elevato profilo professionale e valoriale, riconosciuta quale autorevole, equilibrata e credibile, che possa garantire il buon funzionamento del Consiglio nel suo complesso, favorendo la dialettica interna tra i relativi componenti, e che possa svolgere con obiettività il ruolo di garanzia nei confronti di tutti gli *stakeholder* della Banca;
- avere esperienza in materia di *corporate governance* e di supervisione delle attività di *induction, development e succession planning* del Consiglio di Amministrazione;
- avere conoscenza del *business* bancario e della regolamentazione finanziaria e creditizia;
- possedere autonomia di giudizio e onestà intellettuale, *leadership*, capacità di sintesi, di mediazione e comunicazione;
- avere idealmente maturato, in società quotate o gruppi comparabili per dimensione o complessità di governo o di *business* a BPER Banca, esperienze di guida di Consigli di Amministrazione e, conseguentemente, capacità di dialogo, attento e costruttivo, con Presidenti di Comitati e Consiglieri, incluso l'Amministratore Delegato, oltre che con gli Azionisti e gli stakeholders.

Amministratore Delegato

In linea con quanto previsto dallo Statuto (art. 29) e dalle disposizioni normative (art. 7, comma 4 del Decreto MEF) e in applicazione al Codice di Corporate Governance, l'Amministratore Delegato è

il principale responsabile della gestione dell'impresa, cura l'attuazione degli indirizzi strategici e delle politiche di governo dei rischi definiti dall'organo con funzione di supervisione strategica ed è responsabile per l'adozione di tutti gli interventi necessari ad assicurare l'aderenza dell'organizzazione e del sistema dei controlli interni, monitorandone nel continuo il rispetto.

L'Amministratore Delegato, in particolare, cura che l'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Banca e delle Società Controllate sia adeguato all'operatività e alle dimensioni del Gruppo.

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

L'Amministratore Delegato dovrebbe auspicabilmente:

- aver manifestato chiara attitudine al raggiungimento dei risultati assegnati, nell'ambito del proprio percorso professionale;
- possedere un'adeguata *vision* del mercato e nell'attuazione degli indirizzi strategici delineati dalle competenti articolazioni societarie, un elevato orientamento strategico e al risultato e *business judgement*;
- manifestare un adeguato orientamento alla trasparenza nei confronti degli organi sociali, alla comunicazione nei confronti del Consiglio e alla condivisione delle decisioni e proposizioni strategiche con i Consiglieri;
- avere autorevolezza, elevati doti di *leadership* e capacità esecutive, apertura ad accogliere i contributi trasmessi dalle varie funzioni e organi aziendali e adeguata attitudine alla critica costruttiva;
- essere in possesso di significative capacità di relazione.

Amministratore Non Esecutivo

I componenti Non Esecutivi del Consiglio di Amministrazione devono:

- avere un peso significativo e partecipare attivamente nell'assunzione delle delibere consiliari nonché monitorare le scelte compiute dai componenti esecutivi;
- acquisire, avvalendosi eventualmente dei comitati interni al Consiglio di Amministrazione, informazioni sulla gestione e sull'organizzazione aziendale dall'Amministratore Delegato, dal Direttore Generale, dalla funzione di revisione interna e dalle altre funzioni aziendali di controllo;
- non essere coinvolti, nemmeno di fatto, nella gestione esecutiva della Società ed evitare situazioni di conflitto di interessi.

L'autorevolezza e le competenze degli Amministratori Non Esecutivi devono essere adeguate all'efficace esercizio di queste funzioni, determinanti per la sana e prudente gestione della Banca.

A tale riguardo, si rinvia anche a quanto indicato con riferimento a quanto più in dettaglio esposto *sub Allegato A*.

Amministratore Indipendente

Gli Amministratori Indipendenti:

- vigilano, con autonomia di giudizio, sulla gestione sociale contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse della Banca e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione;
- devono possedere professionalità e autorevolezza tali da assicurare un elevato livello di dialettica interna al Consiglio di Amministrazione e da apportare un contributo di rilievo alla formazione della volontà del medesimo.

Con riferimento ai requisiti di indipendenza applicabili agli Amministratori della Banca, si rinvia anche a quanto indicato con riferimento a quanto più in dettaglio esposto *sub Allegato A*.

* * *

Allegato A

Requisiti dei componenti del Consiglio di Amministrazione – scheda riassuntiva

1) REQUISITI DI ONORABILITÀ (ART. 3 DEL DECRETO MEF)

Non possono ricoprire l'incarico di consigliere di amministrazione coloro che:

- a) si trovano in stato di interdizione legale ovvero in un'altra delle situazioni previste dall'articolo 2382 del codice civile;
- b) sono stati condannati con sentenza definitiva, salvi gli effetti della riabilitazione e della revoca della sentenza per abolizione del reato ai sensi dell'articolo 673, comma 1, del codice di procedura penale:
 - 1) a pena detentiva per un reato previsto dalle disposizioni in materia societaria e fallimentare, bancaria, finanziaria, assicurativa, di servizi di pagamento, antiriciclaggio, di intermediari abilitati all'esercizio dei servizi di investimento e delle gestioni collettive del risparmio, di mercati e gestione accentrata di strumenti finanziari, di appello al pubblico risparmio, di emittenti nonché per uno dei delitti previsti dagli articoli 270-bis, 270-ter, 270-quater, 270-quater.1, 270-quinquies, 270-quinquies.1, 270-quinquies.2, 270-sexies, 416, 416-bis, 416-ter, 418 e 640 del codice penale;
 - 2) alla reclusione, per un tempo non inferiore a un anno, per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, in materia tributaria;
 - 3) alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- c) sono stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, e successive modificazioni ed integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione e della revoca della sentenza per abolizione del reato ai sensi dell'articolo 673, comma 1, del codice di procedura penale;
- d) all'atto dell'assunzione dell'incarico, si trovano in stato di interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese ovvero di interdizione temporanea o permanente dallo svolgimento di funzioni di amministrazione, direzione e controllo ai sensi dell'articolo 144-ter, comma 3, del testo unico bancario e dell'articolo 190-bis, commi 3 e 3-bis, del testo unico della finanza, o in una delle situazioni di cui all'articolo 187-quater del testo unico della finanza.

Non possono altresì ricoprire l'incarico di consigliere di amministrazione coloro a cui sia stata applicata con sentenza definitiva su richiesta delle parti ovvero a seguito di giudizio abbreviato - salvi gli effetti della riabilitazione e della revoca della sentenza per abolizione del reato ai sensi dell'articolo 673, comma 1, del codice di procedura penale – una delle pene previste:

- a) dalle disposizioni in materia societaria e fallimentare, bancaria, finanziaria, assicurativa, di servizi di pagamento, antiriciclaggio, di intermediari abilitati all'esercizio dei servizi di

investimento e delle gestioni collettive del risparmio, di mercati e gestione accentrata di strumenti finanziari, di appello al pubblico risparmio, di emittenti nonché per uno dei delitti previsti dagli articoli 270-bis, 270-ter, 270-quater, 270-quater.1, 270-quinquies, 270-quinquies.1, 270-quinquies.2, 270-sexies, 416, 416-bis, 416-ter, 418 e 640 del codice penale, salvo il caso dell'estinzione del reato ai sensi dell'articolo 445, comma 2, del codice di procedura penale;

- b) alla reclusione, per un tempo non inferiore a un anno, per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, in materia tributaria, e/o alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo, salvo il caso dell'estinzione del reato ai sensi dell'articolo 445, comma 2, del codice di procedura penale.

Con riferimento alle fattispecie disciplinate in tutto o in parte da ordinamenti stranieri, la verifica dell'insussistenza delle condizioni suindicate è effettuata sulla base di una valutazione di equivalenza sostanziale.

2) CRITERI DI CORRETTEZZA (ARTT. 4 E 5 DEL DECRETO MEF)

Gli esponenti soddisfano criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse. A tal fine, sono presi in considerazione i seguenti elementi:

- a) condanne penali irrogate con sentenze anche non definitive, sentenze anche non definitive che applicano la pena su richiesta delle parti ovvero a seguito di giudizio abbreviato, decreti penali di condanna, ancorché non divenuti irrevocabili, e misure cautelari personali relative a un reato previsto dalle disposizioni in materia societaria e fallimentare, bancaria, finanziaria, assicurativa, di servizi di pagamento, di usura, antiriciclaggio, tributaria, di intermediari abilitati all'esercizio dei servizi di investimento e delle gestioni collettive del risparmio, di mercati e gestione accentrata di strumenti finanziari, di appello al pubblico risparmio, di emittenti nonché per uno dei delitti previsti dagli articoli 270-bis, 270-ter, 270-quater, 270-quater.1, 270-quinquies, 270-quinquies.1, 270-quinquies.2, 270-sexies, 416, 416-bis, 416-ter, 418 e 640 del codice penale;
- b) condanne penali irrogate con sentenze anche non definitive, sentenze anche non definitive che applicano la pena su richiesta delle parti ovvero a seguito di giudizio abbreviato, decreti penali di condanna, ancorché non divenuti irrevocabili, e misure cautelari personali relative a delitti diversi da quelli di cui alla lettera a); applicazione, anche in via provvisoria, di una delle misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159;
- c) sentenze definitive di condanna al risarcimento dei danni per atti compiuti nello svolgimento di incarichi in soggetti operanti nei settori bancario, finanziario, dei mercati e dei valori mobiliari, assicurativo e dei servizi di pagamento; sentenze definitive di condanna al risarcimento dei danni per responsabilità amministrativo-contabile;
- d) sanzioni amministrative irrogate all'esponente per violazioni della normativa in materia societaria, bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa, antiriciclaggio e delle norme in materia di mercati e di strumenti di pagamento;
- e) provvedimenti di decadenza o cautelari disposti dalle autorità di vigilanza o su istanza delle

stesse; provvedimenti di rimozione disposti ai sensi degli articoli 53-*bis*, comma 1, lettera e), 67-*ter*, comma 1, lettera e), 108, comma 3, lettera d-*bis*), 114-*quinqüies*, comma 3, lettera d-*bis*), 114-*quaterdecies*, comma 3, lettera d-*bis*), del TUB, e degli articoli 7, comma 2-*bis*, e 12, comma 5-*ter*, del TUF;

- f) svolgimento di incarichi in soggetti operanti nei settori bancario, finanziario, dei mercati e dei valori mobiliari, assicurativo e dei servizi di pagamento cui sia stata irrogata una sanzione amministrativa, ovvero una sanzione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- g) svolgimento di incarichi in imprese che siano state sottoposte ad amministrazione straordinaria, procedure di risoluzione, fallimento o liquidazione coatta amministrativa, rimozione collettiva dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, revoca dell'autorizzazione ai sensi dell'articolo 113-*ter* del TUB, cancellazione ai sensi dell'articolo 112-*bis*, comma 4, lettera b), del TUB o a procedure equiparate;
- h) sospensione o radiazione da albi, cancellazione (adottata a titolo di provvedimento disciplinare) da elenchi e ordini professionali irrogate dalle autorità competenti sugli ordini professionali medesimi; misure di revoca per giusta causa dagli incarichi assunti in organi di direzione, amministrazione e controllo; misure analoghe adottate da organismi incaricati dalla legge della gestione di albi ed elenchi;
- i) valutazione negativa da parte di un'autorità amministrativa in merito all'idoneità dell'esponente nell'ambito di procedimenti di autorizzazione previsti dalle disposizioni in materia societaria, bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e di servizi di pagamento;
- l) indagini e procedimenti penali in corso relativi ai reati di cui alle lettere a) e b);
- m) le informazioni negative sull'esponente contenute nella Centrale dei Rischi istituita ai sensi dell'articolo 53 del TUB; per informazioni negative si intendono quelle, relative all'esponente anche quando non agisce in qualità di consumatore, rilevanti ai fini dell'assolvimento degli obblighi di cui all'articolo 125, comma 3, del medesimo testo unico.

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

Il verificarsi di una o più delle suindicate situazioni non comporta automaticamente l'inidoneità dell'esponente, ma richiede una valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione. La valutazione è condotta avendo riguardo ai principi di sana e prudente gestione nonché alla salvaguardia della reputazione della Banca e della fiducia del pubblico.

In ogni caso, il criterio di correttezza non è soddisfatto quando una o più delle situazioni suindicate delineano un quadro grave, preciso e concordante su condotte che si pongono in contrasto con gli obiettivi di sana e prudente gestione nonché alla salvaguardia della reputazione della Banca e della fiducia del pubblico.

3) REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ (ART. 7 DEL DECRETO MEF)

Gli esponenti con incarichi esecutivi devono essere scelti fra persone che abbiano esercitato, per

almeno tre anni, anche alternativamente:

- a) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- b) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi presso società quotate o aventi una dimensione e complessità maggiore o assimilabile (in termini di fatturato, natura e complessità dell'organizzazione o dell'attività svolta) a quella della Banca.

Gli esponenti con incarichi non esecutivi sono scelti tra persone che soddisfano i requisiti precedenti o che abbiano esercitato, per almeno tre anni, anche alternativamente:

- a) attività professionali in materia attinente al settore creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attività della Banca; l'attività professionale deve connotarsi per adeguati livelli di complessità anche con riferimento ai destinatari dei servizi prestati e deve essere svolta in via continuativa e rilevante nei settori sopra richiamati;
- b) attività d'insegnamento universitario, quali docente di prima o seconda fascia, in materie giuridiche o economiche o in altre materie comunque funzionali all'attività del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- c) funzioni direttive, dirigenziali o di vertice, comunque denominate, presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo e a condizione che l'ente presso cui l'esponente svolgeva tali funzioni abbia una dimensione e complessità comparabile con quella della Banca.

Il Presidente del consiglio di amministrazione è un esponente non esecutivo che ha maturato un'esperienza complessiva di almeno due anni in più rispetto ai requisiti di cui sopra.

L'Amministratore Delegato e il direttore generale sono scelti tra persone in possesso di una specifica esperienza in materia creditizia, finanziaria, mobiliare o assicurativa, maturata attraverso attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi per un periodo non inferiore a cinque anni nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo, oppure in società quotate o aventi una dimensione e complessità maggiore o assimilabile (in termini di fatturato, natura e complessità dell'organizzazione o dell'attività svolta) a quella della Banca.

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

4) CRITERI DI COMPETENZA (ART. 10 DEL DECRETO MEF)

Gli esponenti soddisfano criteri di competenza volti a comprovare la loro idoneità ad assumere l'incarico, considerando i compiti inerenti al ruolo ricoperto e le caratteristiche, dimensionali e operative, della Banca. Sono prese in considerazione, a questi fini, la conoscenza teorica - acquisita attraverso gli studi e la formazione - e l'esperienza pratica, conseguita nello svolgimento di attività lavorative precedenti o in corso.

A tal fine, è necessario che:

- a) siano prese in considerazione la conoscenza teorica e l'esperienza pratica posseduta in più di uno dei seguenti ambiti:

- mercati finanziari;
- regolamentazione nel settore bancario e finanziario;
- indirizzi e programmazione strategica;
- assetti organizzativi e di governo societari;
- gestione dei rischi (individuazione, valutazione, monitoraggio, controllo e mitigazione delle principali tipologie di rischio di una banca, incluse le responsabilità dell'esponente in tali processi);
- sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
- attività e prodotti bancari e finanziari;
- informativa contabile e finanziaria;
- tecnologia informatica;

b) sia analizzato se la conoscenza teorica e l'esperienza pratica siano idonee rispetto a:

- i compiti inerenti al ruolo ricoperto dall'esponente e alle eventuali deleghe o attribuzioni specifiche, ivi inclusa la partecipazione a comitati;
- le caratteristiche della Banca, in termini, tra l'altro, di dimensioni, complessità, tipologia delle attività svolte e dei rischi connessi, mercati di riferimento, paesi in cui opera.

Inoltre, per l'incarico di Presidente del Consiglio di Amministrazione è valutata anche l'esperienza maturata nel coordinamento, indirizzo o gestione di risorse umane tale da assicurare un efficace svolgimento delle sue funzioni di coordinamento e indirizzo dei lavori del Consiglio di Amministrazione, di promozione del suo adeguato funzionamento, anche in termini di circolazione delle informazioni, efficacia del confronto e stimolo alla dialettica interna, nonché di adeguata composizione complessiva dell'organo.

Il criterio di competenza non è soddisfatto quando le informazioni acquisite in ordine alla conoscenza teorica e all'esperienza pratica delineano un quadro grave, preciso e concordante sull'inidoneità dell'esponente a ricoprire l'incarico. In caso di specifiche e limitate carenze, il Consiglio di Amministrazione può adottare misure necessarie a colmarle.

5) CRITERI DI ADEGUATA COMPOSIZIONE COLLETTIVA DEGLI ORGANI (ART. 11 DEL DECRETO MEF)

La composizione del Consiglio di Amministrazione deve essere adeguatamente diversificata in modo da: alimentare il confronto e la dialettica interna agli organi; favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione di decisioni; supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione delle attività e dei rischi, controllo sull'operato dell'alta dirigenza; tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

A tal fine, deve essere presa in considerazione la presenza nel Consiglio di Amministrazione di esponenti: (i) diversificati in termini di età, genere, durata di permanenza nell'incarico e, per le

banche operanti in modo significativo in mercati internazionali, provenienza geografica degli esponenti; (ii) le cui competenze, collettivamente considerate, siano idonee a realizzare gli obiettivi suindicati; e (iii) adeguati, nel numero, ad assicurare funzionalità e non pletoricità dell'organo.

Nell'assicurare il rispetto degli obiettivi suindicati si tiene conto, tra l'altro, della forma giuridica della banca, della tipologia di attività svolta, della struttura proprietaria, dell'appartenenza ad un gruppo bancario, dei vincoli che discendono da disposizioni di legge e regolamentari sulla composizione del Consiglio di Amministrazione.

A tal fine, il Consiglio di Amministrazione identifica preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ottimale per realizzare gli obiettivi suindicati e verifica successivamente la rispondenza tra questa e quella effettiva risultante dal processo di nomina.

In caso di carenze, il Consiglio di Amministrazione adotta misure necessarie a colmarle, tra le quali: (i) modificare gli specifici compiti e ruoli attribuiti agli esponenti, ivi comprese le eventuali deleghe, in modo coerente con gli obiettivi di cui al presente paragrafo; (ii) definire e attuare idonei piani di formazione. Se dette misure non sono idonee a ripristinare un'adeguata composizione collettiva del Consiglio di Amministrazione, quest'ultimo formula all'assemblea raccomandazioni per superare le carenze identificate.

6) REQUISITI DI INDIPENDENZA DEI CONSIGLIERI CC.DD. INDIPENDENTI

(ART. 13 DEL DECRETO MEF)

Si considera indipendente il consigliere non esecutivo per il quale non ricorra alcuna delle seguenti situazioni:

- a) è coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado: 1) del Presidente del Consiglio di Amministrazione e degli esponenti con incarichi esecutivi della Banca; 2) dei responsabili delle principali funzioni aziendali della Banca; 3) di persone che si trovano nelle condizioni di cui alle lettere che seguono;
- b) è un partecipante nella Banca;
- c) ricopre o ha ricoperto negli ultimi due anni presso un partecipante nella Banca o società da questa controllate incarichi di presidente del consiglio di amministrazione, di gestione o di sorveglianza o di esponente con incarichi esecutivi, oppure ha ricoperto, per più di nove anni negli ultimi dodici, incarichi di componente del consiglio di amministrazione, di sorveglianza o di gestione nonché di direzione presso un partecipante nella Banca o società da questa controllate;
- d) ha ricoperto negli ultimi due anni l'incarico di esponente con incarichi esecutivi nella Banca;
- e) ricopre l'incarico di consigliere indipendente in un'altra banca del medesimo gruppo bancario, salvo il caso di banche tra cui intercorrono rapporti di controllo, diretto o indiretto, totalitario;
- f) ha ricoperto, per più di nove anni negli ultimi dodici, incarichi di componente del consiglio di amministrazione nonché di direzione presso la Banca;

- g) è esponente con incarichi esecutivi in una società in cui un esponente con incarichi esecutivi della Banca ricopre l'incarico di consigliere di amministrazione o di gestione;
- h) intrattiene, direttamente, indirettamente, o ha intrattenuto nei due anni precedenti all'assunzione dell'incarico, rapporti di lavoro autonomo o subordinato ovvero altri rapporti di natura finanziaria, patrimoniale o professionale, anche non continuativi, con la Banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, con le società controllate dalla Banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o i loro presidenti, o con un partecipante nella Banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, tali da comprometterne l'indipendenza;
- i) ricopre o ha ricoperto negli ultimi due anni uno o più dei seguenti incarichi:
 - 1) membro del parlamento nazionale ed europeo, del Governo o della Commissione europea;
 - 2) assessore o consigliere regionale, provinciale o comunale, presidente di giunta regionale, presidente di provincia, sindaco, presidente o componente di consiglio circoscrizionale, presidente o componente del consiglio di amministrazione di consorzi fra enti locali, presidente o componente dei consigli o delle giunte di unioni di comuni, consigliere di amministrazione o presidente di aziende speciali o istituzioni di cui all'articolo 114 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, sindaco o consigliere di 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 banca o del gruppo bancario di appartenenza sono tali da comprometterne l'indipendenza.

Per incarichi ricoperti in enti non societari, le previsioni suindicate si applicano ai soggetti che svolgono nell'ente funzioni equivalenti a quelle ivi indicate.

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

(ART. 148 DEL TUF)

(applicabile agli amministratori ai sensi dell'art. 147-ter, comma 4, del TUF)

Non possono essere eletti sindaci e, se eletti, decadono dall'ufficio:

- a) coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 del codice civile;
- b) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo;
- c) coloro che sono legati alla società od alle società da questa controllate od alle società

che la controllano od a quelle sottoposte a comune controllo ovvero agli amministratori della società e ai soggetti di cui alla lettera b) da rapporti di lavoro autonomo o subordinato ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale o professionale che ne compromettano l'indipendenza.

(Codice di Corporate Governance, edizione 2020)

Definizioni

“amministratori indipendenti”: gli amministratori non esecutivi che non intrattengono, né hanno di recente intrattenuto, neppure indirettamente, con la società o con soggetti legati a quest'ultima, relazioni tali da condizionarne l'attuale autonomia di giudizio.

Raccomandazione n. 7

Le circostanze che compromettono, o appaiono compromettere, l'indipendenza di un amministratore sono almeno le seguenti:

- a) se è un azionista significativo della società;
- b) se è, o è stato nei precedenti tre esercizi, un amministratore esecutivo o un dipendente:
 - della società, di una società da essa controllata avente rilevanza strategica o di una società sottoposta a comune controllo;
 - di un azionista significativo della società;
- c) se, direttamente o indirettamente (ad esempio attraverso società controllate o delle quali sia amministratore esecutivo, o in quanto partner di uno studio professionale o di una società di consulenza), ha, o ha avuto nei tre esercizi precedenti, una significativa relazione commerciale, finanziaria o professionale:
 - con la società o le società da essa controllate, o con i relativi amministratori esecutivi o il top management;
 - con un soggetto che, anche insieme ad altri attraverso un patto parasociale, controlla la società; o, se il controllante è una società o ente, con i relativi amministratori esecutivi o il top management;
- d) se riceve, o ha ricevuto nei precedenti tre esercizi, da parte della società, di una sua controllata o della società controllante, una significativa remunerazione aggiuntiva rispetto al compenso fisso per la carica e a quello previsto per la partecipazione ai comitati raccomandati dal Codice o previsti dalla normativa vigente;
- e) se è stato amministratore della società per più di nove esercizi, anche non consecutivi, negli ultimi dodici esercizi;
- f) se riveste la carica di amministratore esecutivo in un'altra società nella quale un amministratore esecutivo della società abbia un incarico di amministratore;
- g) se è socio o amministratore di una società o di un'entità appartenente alla rete della società incaricata della revisione legale della società;
- h) se è uno stretto familiare di una persona che si trovi in una delle situazioni di cui ai precedenti punti.

7) INDIPENDENZA DI GIUDIZIO (ART. 15 DEL DECRETO MEF)

Tutti gli esponenti agiscono con piena indipendenza di giudizio e consapevolezza dei doveri e dei diritti inerenti all'incarico, nell'interesse della sana e prudente gestione della Banca e nel rispetto della legge e di ogni altra norma applicabile. A tal fine, tutti gli esponenti comunicano al Consiglio di Amministrazione le informazioni riguardanti le situazioni indicate alle lettere a), b), c), h) e i) di cui al paragrafo precedente in materia di requisiti di indipendenza e le motivazioni per cui, a loro avviso, quelle situazioni non inficiano in concreto la loro indipendenza di giudizio.

Il Consiglio di Amministrazione valuta l'indipendenza di giudizio dell'esponente alla luce delle informazioni e delle motivazioni da questo fornite e verifica se i presidi previsti da disposizioni di legge e regolamentari, nonché delle eventuali ulteriori misure organizzative o procedurali adottate dalla Banca o dall'esponente, sono efficaci a fronteggiare il rischio che le situazioni indicate in precedenza possano inficiare l'indipendenza di giudizio dell'esponente o le decisioni del Consiglio di Amministrazione. Rilevano in particolare i presidi previsti dai seguenti articoli: 2391 e 2391-*bis* del codice civile e relative disposizioni attuative; Capo IX del Titolo V del Libro V del codice civile; 53, commi 4 e 4-*quater*, e 136 del TUB e relative disposizioni attuative; 6, comma 2-*novies*, del TUF; 36 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.

Se i presidi esistenti non sono ritenuti sufficienti, il Consiglio di Amministrazione può: (i) individuarne di ulteriori e più efficaci; (ii) modificare gli specifici compiti e ruoli attribuiti all'esponente, ivi comprese le eventuali deleghe, in modo coerente con l'obiettivo di garantire la sana e prudente gestione della Banca. Se dette misure non vengono adottate o sono insufficienti a eliminare le carenze riscontrate, il Consiglio di Amministrazione dichiara la decadenza dell'esponente.

Il Consiglio di Amministrazione verifica l'efficacia dei presidi e delle misure adottate per preservare l'indipendenza di giudizio dell'esponente, anche alla luce del comportamento da questi tenuto in concreto nello svolgimento dell'incarico.

8) DISPONIBILITÀ DI TEMPO ALLO SVOLGIMENTO DEGLI INCARICHI (ART. 16 DEL DECRETO MEF)

Ciascun esponente dedica tempo adeguato allo svolgimento dell'incarico. All'atto della nomina e tempestivamente in caso di fatti sopravvenuti, comunica al Consiglio di Amministrazione gli incarichi ricoperti in altre società, imprese o enti, le altre attività lavorative e professionali svolte e le altre situazioni o fatti attinenti alla sfera professionale in grado di incidere sulla sua disponibilità di tempo, specificando il tempo che questi incarichi, attività, fatti o situazioni richiedono.

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

In base alle informazioni assunte, il Consiglio di Amministrazione valuta se il tempo che ciascun esponente può dedicare è idoneo all'efficace svolgimento dell'incarico.

Se l'esponente dichiara per iscritto di poter dedicare all'incarico almeno il tempo necessario stimato dalla Banca, la suindicata valutazione può essere omessa purché ricorrano tutte le seguenti condizioni: (i) gli incarichi detenuti dall'esponente non superano i limiti al cumulo di incarichi indicati al paragrafo che segue; (ii) detta condizione è rispettata senza beneficiare delle

previsioni di cui agli articoli 18 e 19 del Decreto MEF (anch'esse dettagliate nel paragrafo che segue); (iii) l'esponente non ricopre l'incarico di amministratore delegato o direttore generale né è presidente di un organo o di un comitato.

Il Consiglio di Amministrazione verifica l'idoneità del tempo effettivamente dedicato dagli esponenti, anche alla luce della loro presenza alle riunioni degli organi o comitati.

Se la disponibilità di tempo non è sufficiente, il Consiglio di Amministrazione chiede 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 l'esclusione dell'esponente da comitati. Il rispetto degli impegni assunti dall'esponente è verificato ai sensi del capoverso che precede. In ogni caso, la valutazione relativa alla disponibilità di tempo non ha rilievo autonomo ai fini della pronuncia di decadenza dell'esponente ma concorre alla valutazione dell'idoneità dell'esponente.

9) LIMITI AL CUMULO DEGLI INCARICHI (ARTT. 17, 18 E 19 DEL DECRETO MEF)

Ciascun esponente della Banca 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 di cui al comma 1, si include l'incarico ricoperto nella Banca.

Il Consiglio di Amministrazione pronuncia la decadenza nel caso in cui accerti il superamento del limite al cumulo degli incarichi e l'esponente interessato non rinunci all'incarico o agli incarichi che determinano il superamento del limite in tempo utile entro 30 giorni dalla nomina o dalla conoscenza del superamento del limite.

I limiti al cumulo degli incarichi non si applicano agli esponenti che ricoprono nella Banca incarichi in rappresentanza dello Stato o di altri enti pubblici.

Ai fini del calcolo dei limiti al cumulo degli incarichi non si considerano gli incarichi ricoperti dall'esponente:

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

Ai fini del calcolo dei limiti al cumulo degli incarichi, si considera come un unico incarico l'insieme degli incarichi ricoperti in ciascuno dei seguenti casi:

- all'interno del medesimo gruppo;
- in banche appartenenti al medesimo sistema di tutela istituzionale;

- nelle società, non rientranti nel gruppo, in cui la Banca detiene una partecipazione qualificata come definita dal regolamento (UE) n. 575/2013, articolo 4(1), punto 36¹.

L'assunzione di un incarico non esecutivo aggiuntivo, rispetto ai limiti indicati nel presente paragrafo, è consentita a condizione che non pregiudichi la possibilità per l'esponente di dedicare all'incarico presso la Banca tempo adeguato per svolgere in modo efficace le proprie funzioni².

L'incarico non esecutivo aggiuntivo non è consentito all'esponente che: (i) ricopre presso la Banca il ruolo di Amministratore Delegato, direttore generale o Presidente del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale o di comitati endoconsiliari; (ii) beneficia, per gli altri incarichi, dell'applicazione del meccanismo di aggregazione suindicato³.

In caso di superamento degli accennati limiti al cumulo degli incarichi che perduri oltre 30 giorni dalla nomina il Consiglio, con l'astensione dell'esponente interessato, pronuncia la decadenza dell'esponente.

¹ Qualora ricorrano contestualmente più di uno dei casi appena elencati gli incarichi si sommano cumulandosi tra loro. L'insieme degli incarichi computati come unico viene considerato come incarico esecutivo se almeno uno degli incarichi detenuti nelle suindicate situazioni è esecutivo; negli altri casi è considerato come incarico non esecutivo.

² A tal fine, il Consiglio di Amministrazione prende in considerazione, tra l'altro: (i) la circostanza che l'esponente ricopra nella Banca un incarico esecutivo o sia un componente di comitati endoconsiliari; (ii) la dimensione, l'attività e la complessità della Banca o di altra società commerciale presso cui verrebbe assunto l'incarico aggiuntivo; (iii) la durata dell'incarico aggiuntivo; (iv) il livello di competenza maturato dall'esponente per lo svolgimento dell'incarico nella Banca e le eventuali sinergie tra i diversi incarichi.

³ L'incarico non esecutivo aggiuntivo non può beneficiare dell'applicazione del citato meccanismo di aggregazione.