BANCA DI ASTI
CASSA DI RISPARMIO DAL 1842

REGOLAMENTO SULLA COMPOSIZIONE E PER L'AUTOVALUTAZIONE DEL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DELLA CAPOGRUPPO IN DATA 23.06.2009	ULTIMA MODIFICA DELIBERATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DELLA CAPOGRUPPO IN DATA 20.05.2026

STORIA DELLE MODIFICHE

- 15.11.2012 con delibera del Consiglio di Amministrazione
- 04.04.2019 con delibera del Consiglio di Amministrazione
- 10.02.2022 con delibera del Consiglio di Amministrazione
- 23.02.2023 con delibera del Consiglio di Amministrazione
- 28.03.2024 con delibera del Consiglio di Amministrazione
- 29.01.2026 con delibera del Consiglio di Amministrazione
- 20.05.2026 con delibera del Consiglio di Amministrazione

INDICE

NORMATIVA ESTERNA DI RIFERIMENTO 5

PREMESSA E OBIETTIVI DEL REGOLAMENTO 5

1. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE 7

2. COMPOSIZIONE QUALITATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE: REQUISITI E CRITERI DI IDONEITÀ ALLO SVOLGIMENTO DELL'INCARICO 7

2.1. REQUISITO DI ONORABILITÀ 7
2.2 CRITERIO DI CORRETTEZZA 8
2.3. REQUISITO DI PROFESSIONALITÀ 9
2.4 CRITERIO DI COMPETENZA 9
2.5 REQUISITO DI INDIPENDENZA 10
2.6 CRITERIO DI INDIPENDENZA DI GIUDIZIO 13
2.7 DISPONIBILITÀ DI TEMPO 16
2.8 DIVERSIFICAZIONE NELLA COMPOSIZIONE 19
2.9 PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE - REQUISITI 19
2.10 AMMINISTRATORE DELEGATO - REQUISITI 20
2.11 ESPONENTE RESPONSABILE PER L'ANTIRICICLAGGIO- REQUISITI 20
2.12 PROFILO IDEALE PER I CANDIDATI A RICOPRIRE POSIZIONI DI VERTICE 20
2.12.1 Profilo ideale - Presidente del Consiglio di Amministrazione 21
2.12.2 Profilo ideale -Amministratore Delegato 21

3. DEFINIZIONE DEL PROFILO TEORICO PER LA COMPOSIZIONE OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE 21

4. PUBBLICITÀ DEL PROFILO TEORICO 22

5. PRESENTAZIONE DELLE CANDIDATURE 23

5.1 IN CASO DI NOMINA ASSEMBLEARE 23
5.2 IN CASO DI COOPTAZIONE 23

6. RICEVIMENTO ED ESAME DELLE CANDIDATURE 24

6.1 IN CASO DI NOMINA ASSEMBLEARE 24
6.2 IN CASO DI COOPTAZIONE 24

7. VALUTAZIONE DELL'IDONEITÀ 24

7.1 VALUTAZIONE DELL'IDONEITÀ IN CASO DI NOMINA ASSEMBLEARE 26
7.2 VALUTAZIONE DELL'IDONEITÀ IN CASO DI NOMINA PER COOPTAZIONE 27
7.3 VALUTAZIONE DELL'IDONEITÀ IN CASO DI NOMINA CONSILIARE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO 27
7.4 VALUTAZIONE DELL'IDONEITÀ IN CASO DI EVENTI SOPRAVVENUTI RILEVANTI 27

8. VERIFICA DELLA RISPONDENZA TRA LA COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA RITENUTA OTTIMALE E QUELLA EFFETTIVA RISULTANTE DAL PROCESSO DI NOMINA 27

9. PROCEDURA DI AUTOVALUTAZIONE ANNUALE 28

9.1 OBIETTIVI DELL'AUTOVALUTAZIONE 29
9.2 OGGETTO E PROFILI DELL'AUTOVALUTAZIONE 30
9.3 MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELL'AUTOVALUTAZIONE E RELATIVE FASI 31
9.3.1 Istruttoria 32
9.3.2 Elaborazione delle informazioni raccolte 32
9.3.3 Predisposizione degli esiti del processo 33
9.3.4 Discussione collegiale degli esiti e predisposizione di eventuali opportuni interventi correttivi 33
9.3.5 Verifica dell'attuazione degli interventi pianificati 33

10. ATTIVITÀ FORMATIVE E *INDUCTION PROGRAM*.....33
11. FUNZIONAMENTO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE 35
12. COMPOSIZIONE DEI COMITATI.....35
13. DISPOSIZIONI FINALI 36

NORMATIVA ESTERNA DI RIFERIMENTO

- Art. 26 del Decreto Legislativo n, 385 del 01° settembre 1993, Testo Unico Bancario (T.U.B.);
- Banca d'Italia, Circolare n. 285 de 17 dicembre 2013;
- Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 169 del 23 novembre 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" (c.d. "*Fit and Proper*") (di seguito il "**D.M. 169/2020**");
- "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", emanate dalla Banca d'Italia in data 4 maggio 2021 (di seguito le "**Disposizioni di Vigilanza in materia di valutazione idoneità**");
- Orientamenti congiunti EBA ed ESMA sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave (EBA/GL/2021/06 – ESMA35-36.2319) del 2 luglio 2021 (di seguito gli "**Orientamenti EBA-ESMA**");
- BCE, "*Guide to fit and proper assessment*" di dicembre 2021;
- Orientamenti della Banca d'Italia sulla composizione e sul funzionamento dei consigli di amministrazione delle LSI del 29 novembre 2022;
- Orientamenti della Banca d'Italia in materia di valutazione dei requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche LSI, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento, delle società fiduciarie e dei sistemi di garanzia dei depositanti del 13 novembre 2023 (di seguito, congiuntamente con gli "Orientamenti della Banca d'Italia sulla composizione e sul funzionamento dei consigli di amministrazione delle LSI del 29 novembre 2022", gli "**Orientamenti di Banca d'Italia**");
- Disposizioni della Banca d'Italia in materia di organizzazione, procedure e controlli interni per finalità antiriciclaggio del 26 marzo 2019 come modificate dal Provvedimento di Banca d'Italia del 1° agosto 2023 (le "**Disposizioni in materia antiriciclaggio**").
- .

PREMESSA e OBIETTIVI DEL REGOLAMENTO

Il presente Regolamento disciplina il processo di nomina e autovalutazione del Consiglio d'Amministrazione (di seguito anche l'"**Organo**" o "**Organo amministrativo**" o "**Consiglio**") della Cassa

di Risparmio di Asti S.p.A. (di seguito anche la "**Banca**"), individuando i requisiti quali-quantitativi ritenuti necessari per la composizione ottimale dell'Organo, le metodologie e i profili oggetto di analisi ai fini della valutazione d'idoneità dei componenti del Consiglio di Amministrazione (di seguito anche gli "**Amministratori**" o gli "**Esponenti**" o i "**Consiglieri**") a svolgere le proprie funzioni e ai fini dell'autovalutazione da parte del Consiglio in termini di composizione e funzionamento.

Il presente Regolamento recepisce quanto contenuto nelle disposizioni normative, anche regolamentari, tempo per tempo vigenti.

Tali disposizioni prevedono che, ai fini delle nomine, il Consiglio di Amministrazione (i) identifichi preventivamente la propria composizione quali-quantitativa considerata ottimale in relazione ai propri obiettivi, individuando e motivando il profilo teorico dei candidati; (ii) verifichi la rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina; (iii) sottoponga a autovalutazione periodica o in caso di eventi sopravvenuti il permanere delle sopra citate condizioni, nonché il corretto ed efficace funzionamento dell'Organo.

Il perimetro del processo di autovalutazione riguarda la composizione e il funzionamento dell'Organo nel suo complesso e il contributo che i singoli apportano ai suoi lavori.

Le finalità del processo rispondono all'esigenza di assicurare efficaci assetti organizzativi e di governo societario, con particolare riferimento al presidio di tutte le tipologie di rischi.

Il presente Regolamento è approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca.

Al Consiglio di Amministrazione compete, altresì, l'approvazione delle successive modifiche del Regolamento.

La Capogruppo, nell'ambito dei propri poteri di direzione e coordinamento, richiede alle Società del Gruppo destinatarie della normativa in materia di adottare, con atto deliberativo del proprio Consiglio di Amministrazione e previo parere favorevole della Capogruppo, un regolamento inerente la composizione e l'autovalutazione del Consiglio di Amministrazione di contenuto pari al presente Regolamento per le parti di competenza e adeguandolo alle specifiche prescrizioni normative, anche regolamentari, vigenti e alle proprie caratteristiche societarie e organizzative.

1. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il numero minimo e massimo dei componenti il Consiglio d'Amministrazione è stabilito dallo Statuto sociale.
La determinazione del numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione, nell'ambito della forbice individuata dallo Statuto, viene effettuata dall'Assemblea dei soci tenendo in considerazione le dimensioni e la complessità dell'assetto organizzativo della Banca al fine di presidiare efficacemente l'intera operatività aziendale.

2. COMPOSIZIONE QUALITATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE: REQUISITI E CRITERI DI IDONEITÀ ALLO SVOLGIMENTO DELL'INCARICO

Come prescritto dalla normativa vigente, i componenti del Consiglio di Amministrazione devono possedere i requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza (ove richiesta), soddisfare i criteri di competenza, correttezza, indipendenza di giudizio e disporre del tempo necessario al fine di essere idonei allo svolgimento dell'incarico.

I requisiti indicati dalla normativa hanno carattere tassativo e la valutazione relativa al possesso degli stessi da parte del Consiglio di Amministrazione è oggettiva, attraverso la verifica circa la sussistenza o meno di quanto previsto dalle previsioni normative.

L'applicazione dei criteri previsti dalla normativa è soggetta ad una valutazione discrezionale da parte del Consiglio di Amministrazione, che tiene conto della specificità del ruolo che il componente è incaricato di ricoprire e delle caratteristiche della Banca.

La composizione del Consiglio di Amministrazione garantisce che lo stesso rispetti il principio di "diversità" sotto molteplici aspetti, inclusi il genere, l'età, le qualifiche, le competenze, il profilo formativo e professionale.

Ai fini della verifica dei requisiti e dei criteri di idoneità, il Consiglio di Amministrazione tiene altresì conto delle indicazioni contenute negli Orientamenti di Banca d'Italia e negli Orientamenti EBA- ESMA.

Per la verifica dei requisiti e dei criteri di idoneità degli esponenti, viene utilizzato il c.d. "Questionario FAP" o "Questionario *Fit and Proper*", predisposto dalla Banca d'Italia per acquisire in maniera organica gli elementi informativi necessari ai fini della verifica, o di altro strumento, coerentemente con quanto tempo per tempo suggerito o indicato dall'Autorità di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione esaminata la documentazione prodotta, esegue i riscontri e gli approfondimenti in merito alle informazioni fornite dagli Esponenti anche attraverso la consultazione di *database* pubblici (*e.g.* visure camerali) e interni.

2.1. Requisito di onorabilità

Il requisito di onorabilità è disciplinato dall'art. 3 del D.M. 169/2020.

Al fine della valutazione del possesso del requisito, l'Esponente produce:

- Dichiarazione sostitutiva dell'atto notorio con la quale dichiari di non trovarsi in alcuna delle situazioni di cui all'art. 3 del D.M. 169/2020;
- Certificato dei carichi pendenti rilasciato dalla Procura della Repubblica;
- Certificato del casellario giudiziale rilasciato dalla Procura della Repubblica;
- Questionario FAP debitamente compilato e integrato con l'indicazione di ogni ulteriore situazione rilevante ai fini dell'esame del requisito di onorabilità.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla base della documentazione fornita dall'Esponente e di altre eventuali informazioni a conoscenza dalla Banca, verifica che non si evincano elementi tali da inficiare il requisito in oggetto.
L'Esponente deve sempre soddisfare il requisito di onorabilità in modo da garantire la sana e prudente gestione della Banca.

2.2 Criterio di correttezza

Il criterio di correttezza è disciplinato dagli artt. 4 e 5 del D.M. 169/2020.

Al fine della valutazione della correttezza, l'Esponente produce il Questionario FAP, debitamente compilato e integrato con l'indicazione di ogni ulteriore situazione rilevante ai fini dell'esame del criterio di correttezza e la dichiarazione sostitutiva in cui dichiara di non trovarsi in nessuna delle situazioni di cui all'art. 4 del D.M. 169/2020. '

Nel caso di sentenze non definitive, procedimenti penali in corso o indagini, nell'esame del profilo di correttezza di ciascun esponente, l'esponente interessato produce memorie o pareri predisposti dai propri consulenti legali, se ritenuto necessario per una migliore ricostruzione delle circostanze oggetto di scrutinio.

La sussistenza di una o più delle situazioni indicate nel citato art. 4 non comporta automaticamente l'inidoneità dell'Esponente, ma richiede una valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione, che, sulla base della documentazione prodotta dall'Esponente e di altre eventuali informazioni reperite dalla Banca, anche mediante la consultazione di *database* pubblici o interni, verifica che risulti soddisfatto il criterio di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse dell'Esponente, avendo riguardo ai principi di sana e prudente gestione nonché alla salvaguardia della reputazione della Banca e della fiducia del pubblico.

Il Consiglio di Amministrazione acquisisce riferimenti puntuali in ordine alle circostanze connesse alla vicenda oggetto d'indagine, allo stadio del procedimento penale e alle altre circostanze rilevanti ai sensi dell'art. 4 del DM 169/2020, e, se del caso, richiede specifici pareri legali, al fine di effettuare e formulare nel verbale, in conformità con l'art. 5 del medesimo DM, opportune valutazioni in merito al rispetto del profilo in parola.

Nel caso il Consiglio d'Amministrazione consideri rispettato il criterio di correttezza pur in presenza di procedimenti pendenti, chiederà all'Esponente di segnalare eventuali sviluppi che possano determinare una nuova valutazione.

Di tali procedimenti verrà data informativa all'Autorità di Vigilanza.

2.3. Requisito di professionalità

Il requisito di professionalità è disciplinato dall'art. 7 del D.M. 169/2020.

Al fine della valutazione del possesso del requisito, l'Esponente produce:

- *Curriculum vitae* contenente i dettagli dell'esperienza formativa e professionale, ivi compresi il nome e la natura di tutte le organizzazioni per cui il soggetto ha lavorato, così come la natura e la durata degli incarichi ricoperti, evidenziando in particolare le attività nell'ambito della posizione richiesta (esperienza bancaria e/o gestionale), caratteristiche personali e *soft skills*[1]. Il *curriculum vitae* dovrà, in particolare, esplicitamente evidenziare le esperienze utili a dimostrare il requisito di professionalità richiesto, maturate negli ultimi vent'anni;
- Questionario FAP, debitamente compilato e integrato con l'indicazione di ogni ulteriore situazione rilevante ai fini dell'esame del requisito di professionalità;
- (eventuali) dichiarazioni da parte di società/enti indicate/i nel *curriculum vitae* comprovanti quanto dichiarato.

Le informazioni acquisite includono:

- sintetici riferimenti quali/quantitativi in merito alle mansioni svolte in concreto dall'esponente in ciascuna esperienza professionale, agli eventuali ruoli manageriali/ di responsabilità/ di coordinamento ricoperti, al contesto aziendale/professionale di riferimento;
- l'effettivo periodo di svolgimento di ciascuna esperienza;
- ogni elemento idoneo a consentire l'espletamento di un'analitica valutazione comparativa tra il contesto aziendale in cui si è maturata l'esperienza e quello della Banca, al fine di valutare l'equivalenza tra le due realtà imprenditoriali.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla base della documentazione fornita dall'Esponente e di altre eventuali informazioni reperite dalla Banca, anche mediante la consultazione di *database* pubblici (*e.g.* visure camerali), valuta che sia soddisfatto il requisito in oggetto, anche in considerazione del ruolo svolto dall'Esponente nell'Organo.
L'Esponente deve sempre soddisfare il requisito di professionalità.

2.4 Criterio di competenza

Il criterio di competenza è disciplinato dall'art. 10 del D.M. 169/2020.

L'Esponente produce:

[1] Caratteristiche personali: orientate alla trasparenza, all'inclusione e al fare; s*oft skill*: autenticità, capacità di *standing-up,* di comunicazione e influenza; collaborazione e orientamento ai risultati; autonomia di giudizio e decisione

- *Curriculum vitae* contenente i dettagli dell'esperienza formativa e professionale, ivi compresi il nome e la natura di tutte le organizzazioni per cui il soggetto ha lavorato, così come la natura e la durata degli incarichi ricoperti, evidenziando in particolare le attività nell'ambito della posizione richiesta (esperienza bancaria e/o gestionale) caratteristiche personali e *soft skills*.
- (eventuali) Dichiarazioni da parte di società/enti indicate/i nel *curriculum* comprovanti quanto dichiarato.
- Questionario FAP, debitamente compilato e integrato con l'indicazione di ogni ulteriore situazione rilevante ai fini dell'esame del criterio di competenza.

Le informazioni acquisite includono, oltre alle informazioni acquisite nell'ambito della valutazione del requisito di professionalità le competenze specialistiche maturate dall'esponente nel corso del proprio percorso professionale, accompagnate da una sintetica illustrazione delle esperienze professionali che ne hanno permesso lo sviluppo.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla base della documentazione fornita dall'Esponente e di altre eventuali informazioni reperite dalla Banca, anche mediante la consultazione di *database* pubblici (*e.g.* visure camerali,), valuta che sia soddisfatto il criterio di competenza, tenendo in considerazione i compiti inerenti al ruolo ricoperto e le caratteristiche, dimensionali e operative, della Banca.

Oltre alla valutazione degli ambiti di competenza individuale che rappresentano competenze "specialistiche", di esperienza teorica, acquisita attraverso gli studi e la formazione, e pratica, conseguita nello svolgimento di attività lavorative precedenti o in corso, da parte dell'Esponente, il Consiglio di Amministrazione valuta la sussistenza di competenze "basilari" di comprensione e conoscenza del business bancario e dei relativi rischi (ivi compresi quelli di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo), che devono essere possedute da tutti gli Esponenti in base alle proprie responsabilità.

La valutazione del criterio di competenza può essere omessa per gli Esponenti in possesso dei requisiti di professionalità di cui all'art.7, maturati per una durata almeno pari a quella prevista nell'allegato al D.M. 169/2020.

Qualora il Consiglio di Amministrazione riscontri delle carenze, disporrà specifici percorsi formativi volti a integrare e a rafforzare le competenze di base a favore dei singoli Esponenti o dell'Organo nel suo complesso, come dettagliato nel successivo paragrafo 10.

2.5 Requisito di indipendenza

Il requisito di indipendenza è disciplinato dall'art. 13 del D.M. 169/2020.

La normativa, anche regolamentare, tempo per tempo vigente, e lo Statuto sociale determinano il numero di Componenti del Consiglio di Amministrazione che devono possedere i requisiti di indipendenza (gli "**Amministratori Indipendenti**").

Al fine della valutazione del possesso del requisito, l'Esponente produce:
- Dichiarazione sostitutiva con cui dichiari se sussistono i requisiti di indipendenza;
- *Curriculum vitae*;

- Questionario FAP, debitamente compilato e integrato con l'indicazione di ogni ulteriore situazione rilevante ai fini dell'esame del requisito di indipendenza.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla base della documentazione fornita dall'Esponente e di altre eventuali informazioni reperite dalla Banca anche mediante la consultazione di *database* interni (*e.g.* sui rapporti creditizi, elenco fornitori), verifica che sia soddisfatto il requisito di indipendenza.

Ai fini della valutazione, nel perimetrare i rapporti indirettamente intrattenuti ai sensi dell'art. 13 del DM 169/2020, si considerano almeno i rapporti intercorrenti tra la Banca, i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, le società controllate dalla Banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o i loro presidenti, o un partecipante della Banca o i relativi esponenti e:

- le società o imprese (anche costituite in forma non societaria) controllate, anche unitamente ad altri soggetti, direttamente o indirettamente, dall'esponente o dai suoi parenti o affini entro il 4^ grado;
- le società di cui l'esponente detiene, direttamente o indirettamente, partecipazioni non immateriali in termini di capitale o diritti di voto (soglia di riferimento: 10%);
- le società nelle quali l'esponente ricopre una carica sociale.

Con riferimento alle lettere h) e i) punto 2 dell'art. 13 del D.M. 169/2020, il Consiglio di Amministrazione valuta i seguenti casi:

- esame dei rapporti di lavoro
  Il Consiglio di Amministrazione considera esclusa l'indipendenza qualora l'esponente e/o i soggetti indicati nell'art. 13 comma 1 lett. a) del D.M. 169/2020 intrattengano o abbiano intrattenuto nei due anni precedenti all'assunzione dell'incarico, rapporti di lavoro come descritti nell'art. 13 comma 1 lett. h) del D.M. 169/2020, tali da consentirgli l'esercizio di poteri decisionali idonei ad incidere sulla gestione e sulle determinazioni della Banca e dei soggetti indicati nel medesimo articolo;

- esame dei rapporti creditizi
  Il Consiglio d'Amministrazione considera esclusa l'indipendenza qualora l'esponente e/o i soggetti indicati nell'art. 13 comma 1 lett. a) del D.M. 169/2020, risultino titolari di esposizioni creditizie nei confronti della Banca e/o delle società del Gruppo che superino la soglia di materialità[2] o, qualora prevista, la soglia di tolleranza[3], come nel seguito riportate:
  1) Esposizioni direttamente in capo all'esponente o ai suoi soggetti connessi:
  - soglia di materialità: € 200/mila;
  - soglia di tolleranza delle esposizioni diverse dai mutui ipotecari: € 500/mila;
  - soglia di tolleranza dei mutui ipotecari: € 1 mln;

  2) Esposizioni indirette:
  - soglia di materialità: € 1 mln;

[2] Le "soglie di materialità" sono i limiti al di sotto dei quali si può ragionevolmente escludere che i rapporti siano tali da condizionare le valutazioni degli Esponenti.
[3] Le "soglie di tolleranza" sono i limiti oltre le quali i rapporti siano da considerarsi problematici.

- soglia di tolleranza delle esposizioni superiori a € 1 mln: considerate di norma non problematiche se inferiori al 30% dell'accordato/utilizzato a sistema dell'impresa/gruppo. In caso contrario, l'esponente interessato è tenuto a presentare un piano di differenziazione dei finanziamenti concessi alle sue imprese[4], da realizzarsi nell'arco di un semestre, con l'obiettivo di ridurre l'esposizione (in termini sia di utilizzato che di accordato) presso la Banca/gruppo bancario entro la predetta soglia del 30%.

La verifica del rispetto delle suddette soglie tiene conto anche delle garanzie prestate dall'Esponente e/o dai soggetti indicati nell'art. 13 comma 1 lett. a) del D.M. 169/2020 qualora escusse oppure se, in ragione dello *status* dell'esposizione garantita, sia probabile la loro escussione.

Per la valutazione delle citate soglie è presa in considerazione l'intera esposizione del soggetto o società affidata e non la singola linea di credito, anche ai fini del calcolo dell'incidenza della posizione debitoria verso la Banca e sul sistema.

In ogni caso, in considerazione dell'ammontare complessivo, il Consiglio di Amministrazione verifica con le competenti strutture, la corretta applicazione dei presidi rappresentati dalla normativa esterna e di Gruppo in materia di: interessi degli amministratori, obbligazioni degli esponenti, attività di rischio e conflitti di interesse nei confronti dei soggetti collegati e operazioni con parti correlate (in particolare, si richiamano espressamente: art 2391 e 2391 *bis* c.c.; art 136 del TUB; Regolamento CONSOB n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modifiche; Parte III, Capitolo 11 della Circ. Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successive modifiche, Codice Etico e Codice di Comportamento del Gruppo Cassa di Risparmio di Asti; Regolamento di Gruppo in materia di Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati).

- esame dei rapporti professionali/commerciali
  Il Consiglio di Amministrazione considera esclusa l'indipendenza qualora l'esponente e/o i soggetti indicati nell'art. 13 comma 1 lett. a) del D.M. 169/2020, risultino titolari di rapporti professionali e/o commerciali che generano più del 20% del reddito annuo dell'esponente o dell'impresa/gruppo riferibile all'esponente (soglia di materialità);

- esame dei rapporti patrimoniali
  Il Consiglio di Amministrazione considera esclusa l'indipendenza nel caso in cui l'esponente e i soggetti indicati nell'art. 13 comma 1 lett.a) del DM 169/2023 risultino titolari di investimenti in strumenti finanziari emessi dalla Banca di valore superiore al 20% del patrimonio dell'esponente o dell'impresa/gruppo allo stesso riferibile (soglia di materialità);

- esame degli incarichi politici
  Il Consiglio di Amministrazione considera esclusa l'indipendenza qualora l'esponente e/o i soggetti indicati nell'art. 13 comma 1 lett. a) del D.M. 169/2020, rivestano un incarico di cui al medesimo

[4] Per "sue imprese" si intendono le imprese su cui l'Esponente e/o i soggetti indicati nell'art. 13 comma 1 lett. a) del D.M. 169/2020 esercitino controllo o influenza notevole. Per la definizione di "controllo" e di "influenza notevole" si rimanda al Regolamento di Gruppo in materia di Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati, il quale, a sua volta, richiama il Regolamento CONSOB e le Disposizioni di Vigilanza.

articolo comma 1 lett. i) punto 2) del D.M. 169/2020 in enti situati nel territorio in cui opera la Banca e di dimensioni significative rispetto all'articolazione territoriale della Banca stessa e/o che gli attribuisca autonome deleghe decisionali, tali da comprometterne l'indipendenza.

In mancanza del requisito di indipendenza, l'Esponente mantiene l'incarico di consigliere non indipendente, sempre che sia assicurato il rispetto del numero minimo degli Amministratori Indipendenti come previsto dalle disposizioni in materia e dallo Statuto della Banca.

2.6 Criterio di indipendenza di giudizio

Il criterio di indipendenza di giudizio è disciplinato dall'art. 15 del D.M. 169/2020.

Al fine della valutazione del possesso del criterio, l'Esponente produce:
- Dichiarazione sostitutiva con cui dichiari se sussiste il criterio di indipendenza di giudizio;
- *Curriculum vitae*;
- Questionario FAP, debitamente compilato e integrato con l'indicazione di ogni ulteriore situazione rilevante ai fini dell'esame del criterio di indipendenza di giudizio. Laddove segnali situazioni che potenzialmente potrebbero pregiudicare l'indipendenza di giudizio, l'Esponente fornisce anche le motivazioni per cui, a suo avviso, non risulti inficiata in concreto l'indipendenza di giudizio.

Al fine di tale valutazione, nel perimetrare i rapporti indirettamente intrattenuti ai sensi dell'art. 13 del DM 169/2020, si considerano almeno i rapporti intercorrenti tra la Banca, i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, le società controllate dalla Banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o i loro presidenti, o un partecipante dell'ente o i relativi esponenti e:
- le società o imprese (anche costituite in forma non societaria) controllate, anche unitamente ad altri soggetti, direttamente o indirettamente, dall'esponente o dai suoi parenti o affini entro il 4^ grado;
- le società di cui l'esponente detiene, direttamente o indirettamente, partecipazioni non immateriali in termini di capitale o diritti di voto (soglia di riferimento:10%);
  le società nelle quali l'esponente ricopre una carica sociale.

Visto il richiamo effettuato dall'art. 15 del D.M. 169/2020 all'art. 13, comma 1, lettere a), b), c) h) e i), il Consiglio di Amministrazione considera i seguenti casi:

- esame dei rapporti partecipativi
  Qualora dalle verifiche sulle partecipazioni risulti che l'Esponente e/o i soggetti indicati all'art. 13, comma 1, lett. a) del D.M. 169/2020 non siano qualificabili come partecipanti, ai sensi del Titolo II, Capo III del T.U.B., ma comunque detengano una partecipazione, diretta o indiretta, pari o superiore al 2 per cento del capitale sociale della Banca, vengono condotti specifici approfondimenti per accertare l'esistenza di transazioni rilevanti, lo scambio di personale manageriale, la fornitura di informazioni tecniche essenziali, per il tramite di società controllate, società fiduciarie, organismi o persone interposti che possano minare l'indipendenza di giudizio. Ai fini della valutazione dell'indipendenza di giudizio rileva altresì il controllo di fatto ossia il controllo in conseguenza di particolari vincoli contrattuali dai quali dipendono l'attività e la potenzialità imprenditoriale della Banca;

- esame dei rapporti di lavoro
  Il Consiglio di Amministrazione valuta se l'intrattenere o l'aver intrattenuto, nei due anni precedenti all'assunzione dell'incarico, rapporti di lavoro come descritti nell'art. 13 comma 1 lett. h) del D.M. 169/2020, tali da consentire l'esercizio di poteri decisionali idonei ad incidere sulla gestione e sulle determinazioni della Banca e dei soggetti indicati nel medesimo articolo, incida sulla sussistenza dell'indipendenza di giudizio da parte dell'Esponente;

- esame dei rapporti creditizi
  Il Consiglio d'Amministrazione valuta se la titolarità in capo all'esponente e/o ai soggetti indicati nell'art. 13 comma 1 lett. a) del D.M. 169/2020 di esposizioni creditizie nei confronti della Banca e/o delle società del Gruppo incida sulla sussistenza dell'indipendenza di giudizio; in particolare, la valutazione circa l'incidenza sul criterio dell' indipendenza di giudizio viene effettuata tenendo in considerazione il superamento della soglia di materialità o, qualora prevista, della soglia di tolleranza, come nel seguito riportate:
  1) Esposizioni direttamente in capo all'esponente o ai suoi soggetti connessi:
     - soglia di materialità: € 200/mila;
     - soglia di tolleranza delle esposizioni diverse dai mutui ipotecari: € 500/mila;
     - soglia di tolleranza dei mutui ipotecari: € 1 mln;
  2) Esposizioni indirette:
     - soglia di materialità: € 1 mln;
     - soglia di tolleranza delle esposizioni superiori a € 1 mln: considerate di norma non problematiche se inferiori al 30% dell'accordato/utilizzato a sistema dell'impresa/gruppo. In caso contrario, l'esponente interessato è tenuto a presentare un piano di differenziazione dei finanziamenti concessi alle sue imprese, da realizzarsi nell'arco di un semestre, con l'obiettivo di ridurre l'esposizione (in termini sia di utilizzato che di accordato) presso la Banca/gruppo bancario entro la predetta soglia del 30%.

  La verifica del rispetto delle suddette soglie tiene conto anche delle garanzie prestate dall'Esponente e/o dai soggetti indicati nell'art. 13 comma 1 lett. a) del D.M. 169/2020 qualora escusse oppure se, in ragione dello *status* dell'esposizione garantita, sia probabile la loro escussione.

  Per la valutazione delle citate soglie è presa in considerazione l'intera esposizione del soggetto o società affidata e non la singola linea di credito, anche ai fini del calcolo dell'incidenza della posizione debitoria verso la Banca e sul sistema.

  In ogni caso, in considerazione dell'ammontare complessivo, il Consiglio di Amministrazione verifica con le competenti strutture, la corretta applicazione dei presidi rappresentati dalla normativa esterna e di Gruppo in materia di: interessi degli amministratori, obbligazioni degli esponenti, attività di rischio e conflitti di interesse nei confronti dei soggetti collegati e operazioni con parti correlate (in particolare, si richiamano espressamente: art 2391 e 2391 *bis* c.c.; art 136 del TUB; Regolamento CONSOB n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modifiche; Parte III, Capitolo 11 della Circ. Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successive modifiche, Codice Etico e Codice di

Comportamento del Gruppo Cassa di Risparmio di Asti; Regolamento di Gruppo in materia di Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati).

- esame dei rapporti professionali/commerciali

  Il Consiglio di Amministrazione valuta se la titolarità in capo all'esponente e/o ai soggetti indicati nell'art. 13 comma 1 lett. a) del D.M. 169/2020 di rapporti professionali e/o commerciali che generano più del 20% del reddito annuo dell'esponente o dell'impresa/gruppo riferibile all'esponente (soglia di materialità) incida sulla sussistenza dell'indipendenza di giudizio in capo all'Esponente;

- esame dei rapporti patrimoniali

  Il Consiglio di Amministrazione valuta se la titolarità in capo all'esponente e/o ai soggetti indicati nell'art. 13 comma 1 lett. a) del DM 169/2023 di investimenti in strumenti finanziari emessi dalla Banca di valore superiore al 20% del patrimonio dell'esponente o dell'impresa/gruppo allo stesso riferibile (soglia di materialità) incida sulla sussistenza dell'indipendenza di giudizio in capo all'Esponente;

- esame degli incarichi politici

  Il Consiglio di Amministrazione valuta se l'assunzione di un incarico di cui all'articolo 13 comma 1 lett. i) del DM 169/2020, da parte dell'esponente e/o dei soggetti indicati nell'art. 13 comma 1 lett. a) del D.M. 169/2020, in enti situati nel territorio in cui opera la Banca e di dimensioni significative rispetto all'articolazione territoriale della Banca stessa e che gli attribuisca autonome deleghe decisionali, incida sulla sussistenza dell'indipendenza di giudizio in capo all'Esponente,.

Con riferimento ai diversi rapporti valutati ai fini del riconoscimento del criterio di indipendenza di giudizio il Consiglio di Amministrazione applica le soglie di materialità previste con riferimento alla valutazione del requisito di indipendenza (cfr. par. 2.5) e, qualora le soglie di tolleranza previste non siano superate, non procede ad ulteriori approfondimenti.

Diversamente, il Consiglio di Amministrazione, tramite le strutture competenti, avvalendosi anche della Funzione di *Compliance* a supporto delle analisi, valuta i seguenti elementi:

- la natura e la tipologia dell'esposizione (*e.g.* scopo dell'operazione, se rientrante nell'ordinaria gestione delle spese personali, familiari o professionali dell'Esponente);
- le caratteristiche dell'esposizione (*e.g.* tipologia dell'esposizione, sussistenza di garanzie);
- le condizioni alle quali l'esposizione è stata concessa (*e.g.* operazione bancaria ordinaria, con applicazione di criteri assuntivi standard, e a condizioni equivalenti a quelle di mercato, applicazione dei presidi inerenti i conflitti di interesse);
- lo stato dell'esposizione (*e.g. in bonis* o in sofferenza, ammontare utilizzo);
- la tipologia di legame dell'Esponente con il titolare dell'esposizione (*e.g.* in caso di persona giuridica, se l'Esponente ha poteri dispositivi, se la richiesta dell'esposizione è stata deliberata da un organo collegiale; in caso di persona fisica, se convivente o con interessi correlati notevoli);

- l'incidenza del valore di ciascuna esposizione sul patrimonio del debitore (Esponente o Soggetto Connesso);
- l'incidenza del valore di ciascuna esposizione sull'accordato totale e sull'utilizzato totale dell'intermediario nei confronti del titolare dell'esposizione;
- l'incidenza del valore di ciascuna esposizione sull'accordato totale e sull'utilizzato totale di Sistema nei confronti del titolare dell'esposizione.

Per quanto riguarda i rapporti partecipativi, i rapporti di lavoro, i rapporti professionali/commerciali e gli incarichi politici, il Consiglio di Amministrazione, tramite le strutture competenti, avvalendosi anche della Funzione di *Compliance*, valuta i seguenti elementi:
- la natura, le caratteristiche e le condizioni del rapporto;
- la tipologia di legame dell'Esponente con il titolare del rapporto;
- l'incidenza del valore di ciascun rapporto sul patrimonio del debitore (Esponente o Soggetto Connesso).

2.7 Disponibilità di tempo

La disciplina in merito alla disponibilità di tempo è prevista dall'art. 16 del D.M. 169/2020.
Per consentire al candidato di valutare il possesso o meno della disponibilità del tempo necessario per lo svolgimento dell'incarico, il Consiglio d'Amministrazione quantifica il tempo necessario per l'incarico, tenendo conto almeno:

a) del ruolo ricoperto nell'Organo e della natura esecutiva o non esecutiva dell'incarico
b) della frequenza e durata media delle riunioni (tenuto conto degli eventuali tempi di spostamento)
c) del tempo di preparazione alle riunioni;
d) dello studio dell'informativa pre- consiliare,
e) del tempo per la formazione (*induction*, *on boarding*),
f) della eventuale partecipazione alle sedute dei Comitati endo consiliari
g) del tempo per le interlocuzioni informali con strutture aziendali e le funzioni di controllo;
h) delle dimensioni, della complessità, dell'organizzazione e della struttura della Banca e del Gruppo.

In particolare, il numero dei giorni stimati sulla base del numero medio delle riunioni dell'Organo nell'anno è pari a:

n. 14 giorni per le sedute del Consiglio di Amministrazione [5]
n. 10 giorni per i Comitati endoconsiliari
n. 2 giorni per incontri extraconsiliari
n. 12 giorni per formazione/aggiornamento e preparazione riunioni
per un totale di n. 38 giorni/annui.

Nella valutazione, il Consiglio tiene altresì conto del supplemento di tempo richiesto al Presidente del Consiglio di Amministrazione per il coordinamento delle attività consiliari, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale per l'esercizio di funzioni di natura esecutiva e di direzione, ai Presidenti dei Comitati endoconsiliari per le ulteriori responsabilità che discendono dal ruolo ricoperto.

[5] Stima fatta considerando una media di circa 28 riunioni all'anno di circa 2 ore di durata, considerando come giornata lavorativa una giornata di ore 7,30.

Tempo aggiuntivo da dedicare all'incarico, in funzione del ruolo ricoperto:

a) Presidente del Cda: 10 giorni/anno
b) Amministratore Delegato: tempo pieno
c) Presidente del Comitato Rischi e Sostenibilità: 12 giorni/anno
d) Componente del Comitato Rischi e Sostenibilità: 8 giorni/anno
e) Presidente del Comitato Parti Correlate: 12 giorni/anno
f) Componente del Comitato Parti Correlate: 8 giorni/anno
g) Esponente (esecutivo) Responsabile per l'Antiriciclaggio: 10 giorni/anno.

Le stime in ordine al tempo ritenuto necessario all'espletamento dell'incarico da parte di ciascun esponente sono aggiornate in funzione dell'eventuale evoluzione dei parametri utilizzati, almeno in occasione dell'autovalutazione annuale e comunque ogniqualvolta eventi sopravvenuti lo rendano necessario.

Il Consiglio di Amministrazione, in sede di definizione del profilo teorico quali-quantitativo che forma gli "Orientamenti per la composizione quali-quantitativa ottimale del Consiglio d'Amministrazione", mette a disposizione degli Azionisti la valutazione effettuata.

L'Esponente produce:

- autodichiarazione in cui, tenuto conto della stima resa nota dal Consiglio, formalizzi una valutazione preventiva circa la propria possibilità di dedicare al corretto svolgimento dei compiti di Esponente il tempo necessario;
- Questionario FAP, debitamente compilato e integrato con l'indicazione di ogni ulteriore situazione rilevante ai fini della valutazione della disponibilità di tempo. Laddove segnali situazioni che potenzialmente potrebbero pregiudicare la disponibilità di tempo, l'Esponente fornisce anche le motivazioni per cui, a suo avviso, la stessa non risulti nel concreto inficiata.

Ogni Esponente, all'atto della nomina e tempestivamente in caso di fatti sopravvenuti, comunica 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 significativamente sulla sua disponibilità di tempo, specificando il tempo che questi incarichi, attività, fatti o situazioni richiedono.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla base della documentazione prodotta dall'Esponente e di altre notizie in suo possesso, anche eventualmente raccolte mediante la consultazione di *database* pubblici (*e.g.* visure camerali, ecc.), verifica che l'Esponente disponga di un tempo considerato adeguato allo svolgimento dell'incarico[6].

Se l'Esponente dichiara per iscritto di poter dedicare all'incarico almeno il tempo necessario stimato dalla Banca, la valutazione può essere omessa purché ricorrano tutte le condizioni di cui all'art. 16, comma 4,

[6] Il numero di giorni da considerare come parametro massimo, comprensivo dell'impegno richiesto dalla Banca sommato all'impegno assorbito da altri incarichi e al tempo dedicato all'attività lavorativa/professionale è pari a 260 FTE (*Full Time Equivalent*) annui.

D.M. 169/2020. Tuttavia, il Consiglio procede ad effettuare una valutazione della disponibilità di tempo nei seguenti casi:

- gli incarichi detenuti dall'esponente superano i limiti previsti dall'art. 17 del D.M. 169/2020;
- il superamento dei limiti di cui al punto precedente è rispettato grazie alle previsioni di cui agli artt. 18 e 19 del D.M. 169/2020;
- l'Esponente ricopre l'incarico di Amministratore Delegato o Direttore Generale o di Presidente del Consiglio di Amministrazione o di un Comitato.

Nei casi in cui non possa essere omessa la valutazione della disponibilità di tempo, il Consiglio di Amministrazione, considera che in ogni caso l'Esponente non può superare il numero di 10 incarichi (incluso quello presso la Banca) di cui non oltre 3 a carattere esecutivo (al fine del calcolo del numero degli incarichi si applicano le disposizioni di cui all'art 18 del D.M. 169/2020).
Nel conteggio, il Consiglio di Amministrazione tiene conto del numero di incarichi ricoperti simultaneamente dall'Esponente presso società e imprese bancarie, finanziarie, manifatturiere e di servizi, non considerando:

- gli incarichi professionali ricevuti specificamente in corrispondenza alla propria attività, lavoro e ruolo di professionista, svolti nell'ambito di uno studio/ufficio anche personale o società professionale;
- gli incarichi che non siano svolti né in Organi Sociali (Consigli di Amministrazione, *Supervisory Boards*, *Management Boards*, Collegio Sindacale), né nel *Management*/Operatività di Impresa, come nel caso degli incarichi di Commissario Giudiziario, Liquidatore, *Auditing*;
- gli incarichi che, previa dichiarazione dell'Esponente e successiva verifica tramite *database* pubblici (i.e. visure camerali), risultino in corso di cessazione;
- gli incarichi presso società che, previa dichiarazione dell'Esponente ed eventuale successiva verifica tramite *database* pubblici (i.e. visure camerali), risultino "inattive", in liquidazione o in stato fallimentare;
- gli incarichi in camere di commercio, in organizzazioni sindacali, *non-profit*, associazioni commerciali, sportive o culturali, entità religiose.

Nella valutazione, il Consiglio tiene in considerazione l'impegno in termini di tempo nel caso in cui siano state individuate esigenze di formazione a seguito della valutazione della competenza. Al contrario, l'impegno di tempo necessario potrebbe essere considerato inferiore qualora l'Esponente benefici di una lunga esperienza correlata alla posizione e/o alla dimestichezza con l'attività della Banca o del Gruppo.

All'esito della valutazione di cui sopra, il Consiglio di Amministrazione potrà richiedere che l'Esponente rinunci o non rinnovi certi incarichi, secondo una tempistica condivisa.
Qualora gli incarichi di un Esponente subiscano modifiche potenzialmente in grado di ridurre la disponibilità di tempo sufficiente a svolgere la propria funzione, il Consiglio d'Amministrazione effettua nuovamente la valutazione.

2.8 Diversificazione nella composizione

La composizione del Consiglio di Amministrazione deve riflettere un adeguato grado di diversificazione in termini, tra l'altro, di competenze, esperienze, età, genere, durata di permanenza nell'incarico.

Con riguardo alla diversità di competenze, i componenti del Consiglio di Amministrazione devono garantire nella composizione complessiva dell'Organo la rappresentanza di formazioni diversificate per settore con Esponenti che globalmente rappresentino almeno tre dei seguenti ambiti: giuridico, economico, bancario/creditizio o assicurativo, contabile, di audit, amministrativo, della regolamentazione finanziaria e della tecnologia dell'informazione.

Con riguardo alla diversità di esperienze, i componenti del Consiglio di Amministrazione devono garantire nella composizione complessiva dell'Organo la rappresentanza e percorsi professionali differenziati con almeno un esponente per ciascuno dei seguenti ambiti: professioni o insegnamento, imprenditoria. Inoltre, almeno due esponenti devono aver maturato rilevanti esperienze dirette nell'ambito della gestione bancaria, presso la Banca, il suo Gruppo bancario o gruppi bancari di dimensione e complessità pari o superiore.

Con riguardo alla diversità di età, i componenti del Consiglio di Amministrazione devono garantire nella composizione complessiva dell'Organo la rappresentanza di almeno tre diverse decadi, nell'arco del mandato.

Con riguardo alla diversità di genere, nel Consiglio di Amministrazione il numero dei componenti del genere meno rappresentato deve essere almeno pari a quanto stabilito dalle disposizioni normative, anche regolamentari, vigenti.
Lo Statuto sociale disciplina gli aspetti rilevanti al fine di assicurare il rispetto nel continuo della quota di genere prevista dalla normativa vigente.

Con riguardo alla diversità di permanenza nell'incarico:
- almeno due componenti devono aver ricoperto la carica di consigliere nel precedente mandato triennale presso la Banca;
- e almeno due componenti non devono aver già ricoperto più di tre mandati triennali presso la Banca.

2.9 Presidente del Consiglio di Amministrazione - Requisiti

La disciplina in merito ai requisiti di professionalità e competenza specifici per il Presidente è rispettivamente prevista dall'art. 7 comma 3 e dall'art. 10 comma 3 del D.M. 169/2020.

In particolare, il Consiglio d'Amministrazione valuta l'esperienza maturata nel coordinamento dei lavori di Organi Collegiali di qualunque tipo o di *team* o di gruppi di lavoro tale da assicurare un efficace svolgimento delle sue funzioni di coordinamento e indirizzo dei lavori del consiglio, di promozione del suo adeguato funzionamento, anche in termini di circolazione delle informazioni, efficacia del confronto e stimolo alla dialettica interna, nonché di adeguata composizione complessiva dell'Organo.

2.10 Amministratore Delegato - Requisiti

La disciplina in merito ai requisiti di professionalità dell'Amministratore Delegato è prevista dall'art. 7 comma 4 del D.M. 169/2020.

In particolare, il Consiglio d'Amministrazione sceglie l'Amministratore Delegato 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 a quella della Banca.

2.11 Esponente Responsabile per l'Antiriciclaggio- Requisiti

La disciplina in merito ai requisiti dell'Esponente Responsabile per l'Antiriciclaggio è prevista nelle Disposizioni in materia antiriciclaggio.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione nomina tra i propri componenti, l'Esponente Responsabile per l'Antiriciclaggio che deve:

a) possedere adeguate conoscenze, competenze ed esperienze concernenti i rischi di riciclaggio, le politiche, i controlli e le procedure antiriciclaggio nonché il modello di *business* del destinatario e del settore in cui opera;
b) disporre di tempo e risorse adeguate ad assolvere efficacemente ai propri compiti.

Nell'individuazione dell'Esponente Responsabile per l'Antiriciclaggio, il Consiglio di Amministrazione effettua una valutazione di idoneità propedeutica al perfezionamento della nomina, verificando il rispetto dei requisiti richiesti dalla normativa e considerando eventuali situazioni di conflitto di interessi.
La valutazione dei "Requisiti individuali di idoneità alla carica" avviene:

(i) in occasione della nomina del componente;
(ii) in occasione di eventi sopravvenuti che possano incidere sulla situazione del componente, sul ruolo da essi ricoperto nell'ambito dell'organizzazione aziendale;
(iii) in caso di processi autorizzativi per l'esercizio dell'attività bancaria.

In caso di profili di mancata idoneità considerati non sanabili, il Consiglio di Amministrazione procede alla pronuncia di decadenza dell'incarico di Esponente Responsabile per l'Antiriciclaggio componente.

2.12 Profilo ideale per i candidati a ricoprire posizioni di vertice

Oltre ai requisiti espressamente previsti dalla normativa vigente e nel pieno rispetto di quest'ultima, i soggetti aspiranti a ricoprire le cariche di Presidente del Consiglio di Amministrazione e di Amministratore Delegato possiedono caratteristiche tali da renderli compatibili ai profili ideali di seguito descritti.

2.12.1 Profilo ideale - Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione possiede le seguenti caratteristiche e capacità personali ulteriormente qualificanti per il ruolo:

- Alto livello di indipendenza intellettuale e integrità per garantire la sana e prudente gestione della Banca;
- Solida reputazione in piena coerenza con l'immagine distintiva della Banca e del Gruppo;
- Capacità relazionali e istituzionali (relazioni interne agli organi della Società e del gruppo ed esterne), essendo convinto ambasciatore dei valori fondanti della Banca e del Gruppo;
- Attitudini manageriali e leadership nella gestione delle persone coniugata con una spiccata capacità di ascolto e indipendenza di pensiero che lo accrediti nel Consiglio nel suo ruolo super partes.

2.12.2 Profilo ideale -Amministratore Delegato

L'Amministratore Delegato possiede le seguenti caratteristiche e capacità personali ulteriormente qualificanti per il ruolo:

- Alto livello di indipendenza intellettuale, integrità per garantire la sana e prudente gestione della Banca e reputazione verso i regolatori e gli investitori, in piena coerenza con l'immagine distintiva del Gruppo;
- Leadership nella gestione delle persone coniugata alla capacità di costituzione e guida di team di alto livello;
- Profonda comprensione delle tematiche regolatorie, del rischio e di tutti gli aspetti di *capital management*;
- Elevata comprensione della cultura e del modello di business della Banca e del Gruppo
- Capacità strategiche e di visione.

3. DEFINIZIONE DEL PROFILO TEORICO PER LA COMPOSIZIONE OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

In occasione del rinnovo dell'intero Organo o di nomine di Consiglieri, il Consiglio di Amministrazione individua i requisiti qualitativi e quantitativi ottimali per la sua composizione, indicando l'insieme delle competenze e delle caratteristiche necessarie per disporre complessivamente di adeguata conoscenza del sistema economico-finanziario e dello svolgimento dell'attività bancaria, oltre che di adeguata consapevolezza e sensibilità alla gestione e al controllo dei rischi.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione cura che la composizione sia adeguatamente diversificata in modo da alimentare il confronto e la dialettica interna all'organo, 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.

È presa in considerazione, a questi fini, la presenza di esponenti:

- diversificati in termini di età, genere, durata di permanenza nell'incarico (ai sensi di quanto declinato al paragrafo 2.9);
- le cui competenze, collettivamente considerate, siano idonee a realizzare gli obiettivi sopra descritti;

- adeguati, nel numero, ad assicurare funzionalità e non pletoricità dell'Organo.

Inoltre, il Consiglio cura che la sua composizione gli consenta di:
- comprendere le attività della Banca su base collettiva, inclusi i principali rischi;
- adottare decisioni appropriate su base collettiva tenendo conto del modello di business, della propensione al rischio, della strategia e dei mercati in cui l'ente opera;
- comprendere efficacemente e monitorare le proposte e le decisioni dell'Amministratore Delegato.

La composizione dell'Organo riflette le conoscenze, le competenze e l'esperienza necessarie per l'adempimento delle proprie responsabilità. Ciò include che il Consiglio possiede su base collettiva una comprensione adeguata degli ambiti per i quali i membri sono responsabili collettivamente e le competenze per gestire e sorvegliare efficacemente la Banca, compresi i seguenti aspetti:
a. attività della Banca e principali rischi a essa collegati;
b. ciascuna delle attività materiali della Banca;
c. ambiti pertinenti di competenza settoriale/finanziaria, compresi i mercati finanziari e dei capitali, la solvibilità e i modelli, i rischi ambientali, sociali e di governance e i fattori di rischio;
d. contabilità e rendicontazione finanziaria;
e. gestione del rischio, conformità e audit interno;
f. tecnologia dell'informazione e sicurezza;
g. mercati locali, regionali e globali, ove applicabile;
h. contesto giuridico e regolamentare;
i. competenze ed esperienza dirigenziale;
j. capacità di pianificare in modo strategico;
k. gestione di gruppi (inter)nazionali e rischi legati alle strutture del gruppo, ove pertinente.

Tali requisiti sono formalizzati in un documento, denominato "Orientamenti per la composizione quali-quantitativa ottimale del Consiglio d'Amministrazione".

In caso di cooptazione degli amministratori, i risultati delle analisi svolte dal Consiglio di Amministrazione sono forniti alla prima Assemblea successiva alla cooptazione.

4. PUBBLICITÀ DEL PROFILO TEORICO

Gli "Orientamenti per la composizione quali-quantitativa ottimale del Consiglio d'Amministrazione" sono portati a conoscenza dei Soci ogniqualvolta l'Assemblea sia chiamata a nominare uno o più Consiglieri di Amministrazione, in tempo utile affinché gli stessi ne possano tenere conto ai fini della presentazione di candidati.
Unitamente agli Orientamenti viene messo a disposizione dei soci il D.M. 169/2020 (c.d. "*Fit and Proper*") e il Questionario FAP che, in caso di nomina, l'Esponente sarà tenuto a compilare ai fini della verifica dei requisiti. In questo modo, i soci che presentano le liste e gli stessi candidati sono messi a conoscenza degli aspetti esaminati ai fini della valutazione della sussistenza dei requisiti e dei criteri di idoneità.
Sul sito internet della Banca viene altresì pubblicato l'elenco della documentazione che ogni candidato dovrà presentare per convalidare la sua candidatura, comprendente almeno:

- Documento di identità e codice fiscale in corso di validità;
- Dichiarazione relativa a:
  - candidatura;
  - accettazione eventuale nomina;
  - presa visione del D.M. 169/2020, c.d. "*Fit and proper*" e del Questionario FAP e attestazione del possesso dei requisiti e dei criteri normativi per l'assunzione della carica;
  - evidenza analitica delle competenze maturare nelle diverse aree indicate negli "Orientamenti agli Azionisti" sulla composizione qualitativa e quantitativa del Consiglio di Amministrazione;
  - presa visione dell'informativa sul trattamento e la protezione dei dati personali e relativo consenso;
- *Curriculum vitae* contenente i dettagli dell'esperienza formativa e professionale, ivi compresi il nome e la natura di tutte le organizzazioni per cui il soggetto ha lavorato, così come la natura e la durata degli incarichi ricoperti, evidenziando in particolare le attività nell'ambito della posizione richiesta (esperienza bancaria e/o gestionale), caratteristiche personali e *soft skills*. Il *curriculum vitae* dovrà, in particolare, esplicitamente evidenziare le esperienze utili a dimostrare il requisito di professionalità richiesto, maturate negli ultimi vent'anni.

5. PRESENTAZIONE DELLE CANDIDATURE

5.1 In caso di nomina assembleare

I soci che ne hanno titolo ai sensi dello Statuto presentano, entro i termini ivi indicati, le liste corredate dalla documentazione, indicata nel paragrafo precedente, necessaria a comprovare l'idoneità dei candidati allo svolgimento dell'incarico.

5.2 In caso di cooptazione

Il Consiglio di Amministrazione esamina le candidature, le quali devono essere corredate dalla documentazione necessaria a comprovare l'idoneità del candidato allo svolgimento dell'incarico. In particolare, i candidati producono:

- Documento di identità e codice fiscale in corso di validità;
- Dichiarazione relativa a:
  - candidatura;
  - accettazione eventuale nomina;
  - presa visione del D.M. 169/2020, c.d. "*Fit and proper*" e del Questionario FAP e attestazione del possesso dei requisiti e dei criteri normativi per l'assunzione della carica;
  - evidenza analitica delle competenze maturare nelle diverse aree indicate negli "Orientamenti agli Azionisti" sulla composizione qualitativa e quantitativa del Consiglio di Amministrazione;
  - presa visione dell'informativa sul trattamento e la protezione dei dati personali e relativo consenso;
- *Curriculum vitae* contenente i dettagli dell'esperienza formativa e professionale, ivi compresi il nome e la natura di tutte le organizzazioni per cui il soggetto ha lavorato, così come la natura e la durata degli incarichi ricoperti, evidenziando in particolare le attività nell'ambito della posizione richiesta (esperienza bancaria e/o gestionale), caratteristiche personali e *soft skills*. Il *curriculum vitae* dovrà, in

particolare, esplicitamente evidenziare le esperienze utili a dimostrare il requisito di professionalità richiesto, maturate negli ultimi vent'anni.

6. RICEVIMENTO ED ESAME DELLE CANDIDATURE

6.1 In caso di nomina assembleare

Le liste depositate, unitamente al corredo documentale relativo ai candidati, vengono esaminate dal Consiglio d'Amministrazione che valuta la completezza e la correttezza formale della documentazione prodotta.
Le liste valutate complete e formalmente corrette sono pubblicate sul sito internet della Banca, fra la documentazione per l'Assemblea.

6.2 In caso di cooptazione

Le candidature, unitamente al corredo documentale relativo ai candidati, vengono sottoposte all'esame del Consiglio di Amministrazione, il quale, dopo aver effettuato le proprie valutazioni e i necessari approfondimenti, seleziona un soggetto da nominare per cooptazione e procede alla relativa nomina ai sensi dell'art. 2386 del Codice civile.

La nomina a consigliere del soggetto designato è subordinata alla valutazione dell'idoneità del medesimo, disciplinata nei paragrafi successivi.

7. VALUTAZIONE DELL'IDONEITÀ

Il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto della normativa vigente, valuta l'idoneità degli Esponenti:

- in occasione del rinnovo del Consiglio di Amministrazione o di nomina di uno o più Consiglieri a seguito di delibera assembleare (in occasione dei rinnovi successivi alla prima nomina non è necessaria una nuova verifica, salvo il ricorrere di eventi sopravvenuti);
- in caso di nomina per cooptazione ai sensi dell'art. 2386 del Codice civile;
- in caso di eventi sopravvenuti che incidono sulla situazione o sul ruolo di un Esponente o sulla composizione collettiva del Consiglio.

Per consentire tale valutazione, i Consiglieri presentano al Consiglio di Amministrazione, che l'acquisisce, la documentazione comprovante la propria idoneità. Il set documentale che, ai fini della verifica dei requisiti, l'Esponente è tenuto a produrre consiste in:

- Documento di identità e codice fiscale in corso di validità;
- Certificato dei carichi pendenti rilasciato dalla Procura della Repubblica;
- Certificato generale del casellario giudiziale dalla Procura della Repubblica;
- *Curriculum vitae*;
- Dichiarazione sostitutiva in cui dichiari:
  - di non trovarsi in alcuna delle situazioni impeditive di cui all'art. 3 del D.M. 169/2020;

- eventuali fatti/situazioni ai fini dell'applicazione dell'art 4 del D.M. 169/2020, in materia di correttezza e le ragioni per cui la stessa non risulti inficiata da tali fatti/situazioni dichiarati;
- di non trovarsi in alcuna delle situazioni di sospensione dalle cariche di cui all'art. 6 del D.M. 169/2020;
- di possedere o meno di possedere i requisiti di indipendenza di cui all'art. 13 del D.M. 169/2020;
- eventuali fatti/situazioni ai fini dell'applicazione dell'art 15 del D.M. 169/2020 in merito all'indipendenza di giudizio e le ragioni per cui la stessa non risulti inficiata da tali fatti/situazioni dichiarati;
- di poter dedicare al corretto svolgimento dei compiti di Esponente il tempo necessario, così come stimato negli "Orientamenti per la composizione quali-quantitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione" e che/se, ai fini dell'applicazione dell'art 16 del D.M. 169/2020, gli incarichi detenuti non superano i limiti previsti dall'articolo 17 del D.M. 169/2020 e che tale condizione sia rispettata senza beneficiare delle previsioni di cui agli articoli 18 e 19 del D.M. 169/2020. (Laddove siano segnalate situazioni che potenzialmente potrebbero pregiudicare la disponibilità di tempo nella dichiarazione si forniscono le motivazioni per cui la stessa non risulti nel concreto inficiata);
- ulteriori fattori o situazioni rilevanti ai fini della valutazione, ai sensi degli Orientamenti EBA-ESMA;
- di non aver riportato in Stati esteri condanne penali o altri provvedimenti sanzionatori per fattispecie corrispondenti a quelle che comporterebbero, secondo la legge italiana, la perdita dei requisiti di onorabilità;
- di essere a conoscenza di dover comunicare senza indugio al Consiglio di Amministrazione della Banca qualsiasi fatto modificativo della situazione come sopra indicata;

- Questionario FAP;
- Eventuali dichiarazioni da parte di società/enti indicate/i nel *curriculum vitae* comprovanti quanto dichiarato;
- Consenso al trattamento dei dati personali ai sensi delle disposizioni in materia privacy.

In caso di rinnovi successivi alla prima nomina l'Esponente è tenuto a produrre una dichiarazione che attesti l'assenza di eventi sopravvenuti rispetto all'ultima valutazione di idoneità effettuata oppure la documentazione necessaria a confermare l'idoneità anche a fronte di eventi sopravvenuti.

Il Consiglio di Amministrazione valuta la completezza, l'accuratezza e l'attendibilità della documentazione prodotta dall'Esponente, avvalendosi delle competenti funzioni della Banca.

Gli Amministratori Indipendenti sono chiamati ad esprimere il proprio parere sull'idoneità dei candidati nominati / designati.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla base della documentazione prodotta e di ogni altra notizia a disposizione della Banca, acquisito il parere favorevole degli Amministratori Indipendenti, valuta l'idoneità dell'Esponente.

Il verbale della riunione relativa alla valutazione dell'idoneità fornisce puntuale e analitico riscontro delle valutazioni effettuate, nonché delle motivazioni in base alle quali il Consiglio ritiene soddisfatti i requisiti

e i criteri previsti dalla normativa, rendendo conto degli elementi informativi analizzati e della documentazione acquisita ed esaminata, dando altresì atto dei controlli condotti in autonomia anche in termini di coerenza interna delle informazioni rese dagli esponenti.
In particolare, viene data evidenza del percorso logico-argomentativo svolto in merito a situazioni o fatti previsti dalla normativa che possono richiedere una valutazione connotata da un margine di discrezionalità.

Nel verbale sono inoltre riportate le specifiche misure adottate per colmare eventuali lacune e le ragioni per le quali esse sono reputate sufficienti ad assicurare il rispetto dei criteri e dei requisiti nonché dei presidi adottati[7] dalla Banca.
Nel verbale vengono illustrate le eventuali ulteriori azioni di rimedio poste in essere dagli Esponenti interessati o dalla Banca e le relative tempistiche di attuazione, al fine di garantire che le stesse siano realizzate entro i termini di conclusione del processo di verifica di competenza della Banca d'Italia. In ogni caso, la realizzazione delle azioni rimediali deve avvenire entro tempistiche predefinite formalizzate nel verbale di verifica.

In aggiunta al verbale, sono trasmessi alla Banca d'Italia i seguenti documenti: *curriculum vitae* dell'Esponente, consenso al trattamento dei dati personali (*privacy statement*) e il c.d. Questionario FAP.

La Banca d'Italia, ai sensi dell'articolo 26, comma 6, del T.U.B., valuta l'idoneità degli Esponenti e il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi, come disciplinato nelle Disposizioni di Vigilanza in materia di valutazione idoneità.

7.1 Valutazione dell'idoneità in caso di nomina assembleare

Quando la nomina dell'Esponente viene effettuata dall'Assemblea, per agevolare il confronto con la Banca d'Italia nella successiva valutazione di idoneità, il soggetto che intende presentare candidati per le nomine assembleari nella Banca (Capogruppo) può trasmettere alla Banca d'Italia, in tempo utile prima della presentazione stessa, le informazioni disponibili e, ove possibile, le proprie valutazioni riguardanti l'idoneità dei candidati identificati per ricoprire ruoli di specifica rilevanza (*i.e.,* Presidente del Consiglio di Amministrazione).

In ogni caso, la valutazione dell'idoneità dell'Esponente è condotta dal Consiglio di Amministrazione entro 30 giorni dalla nomina dello stesso da parte dell'Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione valuta la completezza, l'accuratezza e l'attendibilità della documentazione prodotta e, sulla base della stessa, nonché di ogni altra informazione a disposizione della Banca, acquisito il parere favorevole degli Amministratori Indipendenti, valuta l'idoneità dell'Esponente.

Il verbale della riunione, redatto come sopra, viene inviato alla Banca d'Italia entro 30 giorni dalla seduta consiliare.

[7] Si richiamano espressamente: artt. 2391 e 2391 bis c.c.; art. 136 del T.U.B; Regolamento CONSOB n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modifiche; Parte III, Capitolo 11 della Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successive modifiche; il Codice Etico; il Regolamento di Gruppo in materia di Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati

7.2 Valutazione dell'idoneità in caso di nomina per cooptazione

In caso di designazione di un Consigliere per cooptazione, il Consiglio d'Amministrazione effettua la valutazione dell'idoneità prima della nomina stessa.

Il Consiglio di Amministrazione valuta la completezza, l'accuratezza e l'attendibilità della documentazione prodotta e, sulla base della stessa, nonché di ogni altra informazione a disposizione della Banca, acquisito il parere favorevole degli Amministratori Indipendenti, valuta l'idoneità dell'Esponente.

Il verbale della riunione, redatto come sopra, viene inviato alla Banca d'Italia.

La nomina viene perfezionata dopo che siano trascorsi 90 giorni dal ricevimento del verbale da parte della Banca d'Italia oppure dopo la comunicazione da parte dell'Autorità di Vigilanza della positiva conclusione della valutazione.
Qualora il Consiglio d'Amministrazione, con il parere degli Amministratori Indipendenti, ravvisi ragioni di urgenza, di cui viene dato atto nel verbale, la nomina può essere effettuata prima che il Consiglio stesso abbia valutato l'idoneità dell'Esponente.
In tali casi, si applica la procedura descritta nel paragrafo precedente e relativa alla valutazione d'idoneità in caso di nomina assembleare.

7.3 Valutazione dell'idoneità in caso di nomina consiliare dell'Amministratore Delegato

La procedura di valutazione dell'idoneità in caso di nomina assembleare, prevista al paragrafo 7.1 del presente Regolamento, si applica anche al caso in cui il Consiglio di Amministrazione attribuisca a uno dei suoi componenti il ruolo di Amministratore Delegato in un momento successivo a quando sia stata valutata la sua idoneità dallo stesso Consiglio a seguito della relativa nomina assembleare quale Consigliere.

7.4 Valutazione dell'idoneità in caso di eventi sopravvenuti rilevanti

Qualora, successivamente alla nomina, si verifichino eventi sopravvenuti che incidano sulla situazione o sul ruolo di un Esponente o sulla composizione collettiva dell'Organo, il Consiglio di Amministrazione effettua una nuova valutazione dell'idoneità dell'amministratore interessato.
A tal fine, l'Esponente è tenuto a comunicare al Consiglio di Amministrazione tutti gli eventi sopravvenuti.

Il Consiglio d'Amministrazione procede a una nuova valutazione circa la disponibilità di tempo di un Esponente, qualora necessaria, ai sensi dell'art. 19 del D.M. 169/2020.

8. VERIFICA DELLA RISPONDENZA TRA LA COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA RITENUTA OTTIMALE E QUELLA EFFETTIVA RISULTANTE DAL PROCESSO DI NOMINA

Il Consiglio di Amministrazione effettua, oltre a una verifica dell'idoneità dell'Amministratore/degli Amministratori, anche una valutazione dell'adeguatezza della composizione collettiva dell'Organo:

- in caso di nomina di un Amministratore o di rinnovo del Consiglio di Amministrazione da parte dell'Assemblea;
- in caso di cooptazione di uno o più Esponenti;
- in caso di eventi sopravvenuti, successivi alla nomina, che incidono sulla situazione o sul ruolo di un amministratore o sulla composizione collettiva del Consiglio stesso.

In particolare, in caso di nomine da parte dell'Assemblea o di cooptazione, il Consiglio d'Amministrazione verifica la rispondenza della propria composizione alla composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale e descritta negli Orientamenti agli Azionisti e quella risultante dal processo di nomina.

In caso di carenze, il Consiglio di Amministrazione adotta le misure necessarie a colmarle, tra le quali:
a) modificare gli specifici compiti e ruoli attribuiti agli Esponenti, ivi comprese le eventuali deleghe;
b) definire e attuare idonei piani di formazione.

Se tali misure non sono idonee a ripristinare un'adeguata composizione collettiva dell'Organo, il Consiglio d'Amministrazione formula all'Assemblea le raccomandazioni per superare le carenze identificate.

A seconda dei casi, si applica la disciplina di cui ai paragrafi 7.1 Valutazione dell'idoneità in caso di nomina assembleare, 7.2 Valutazione dell'idoneità in caso di nomina per cooptazione, 7.3 Valutazione dell'idoneità in caso di nomina consiliare dell'Amministratore Delegato e 7.4 Valutazione dell'idoneità in caso di eventi sopravvenuti rilevanti.

La verifica circa la rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina è svolta dal Consiglio di Amministrazione con il contributo fattivo degli Amministratori Indipendenti, chiamati ad esprimere il proprio parere.

I risultati della verifica della rispondenza della composizione quali-quantitativa risultante dal processo di nomina a quella teorica/ottimale sono resi noti ai soci attraverso il sito internet della Banca, per consentire a questi ultimi di adottare le opportune misure, in tempo utile rispetto alla prima Assemblea di approvazione del bilancio successiva al rinnovo integrale dell'Organo. In caso di cooptazione degli Esponenti, l'esito della verifica effettuata è fornito ai soci alla prima Assemblea successiva alla cooptazione.

Resta ovviamente salva la possibilità per gli azionisti di svolgere proprie valutazioni sulla composizione ottimale degli organi e di presentare candidature coerenti con queste, motivando eventuali differenze rispetto alle analisi svolte dal Consiglio. I risultati delle analisi svolte, e gli eventuali pareri degli Amministratori Indipendenti, sono trasmessi alla Banca d'Italia.

9. PROCEDURA DI AUTOVALUTAZIONE ANNUALE

Il Consiglio d'Amministrazione procede ad effettuare almeno una volta nel corso di ogni esercizio, generalmente nel periodo antecedente l'Assemblea ordinaria dedicata all'approvazione del bilancio, il processo di autovalutazione dell'idoneità degli Amministratori a svolgere le proprie funzioni oltre che del

corretto ed efficiente funzionamento dell'Organo. Il processo riguarda l'Organo nel suo complesso e il contributo che i singoli Consiglieri apportano ai suoi lavori.

La metodologia utilizzata per l'elaborazione delle informazioni prevede, pertanto, la disamina delle seguenti aree di analisi principali:

- composizione quantitativa dell'Organo, con specifico riferimento a:
  - la composizione quali-quantitativa, la dimensione, il grado di diversità e di preparazione professionale; l'adeguatezza dei processi di nomina e dei criteri di selezione, l'aggiornamento professionale;
- competenze qualitative dei Consiglieri;
- funzionamento dell'Organo, con specifico riferimento a:
  - lo svolgimento delle riunioni, la frequenza, la durata, il grado e le modalità di partecipazione, la disponibilità di tempo dedicato all'incarico, il rapporto di fiducia, collaborazione e interazione tra i membri, la consapevolezza del ruolo ricoperto, la qualità della discussione collegiale;
- flussi informativi, aventi caratteristiche di rilevanza, tempestività, accessibilità, chiarezza e sinteticità, in ordine alla complessità dei fenomeni e ai profili di rischio da presidiare.

Il Presidente del Consiglio d'Amministrazione, avvalendosi della Direzione Generale, istruisce il processo di autovalutazione, secondo i tempi e le modalità previste dal presente Regolamento, e ne coordina le attività.

Il Consiglio d'Amministrazione, nell'effettuare il processo di autovalutazione, tiene conto delle caratteristiche operative e dimensionali della Banca, delle strategie dalla stessa perseguite e dei mercati in cui opera e valuta il mantenimento dei requisiti quali-quantitativi per la composizione ottimale del Consiglio stesso accertati in occasione della verifica dei requisiti successiva al rinnovo dell'Organo.

Come buona prassi, almeno ogni tre anni la Banca incarica per l'affiancamento nello svolgimento del processo di autovalutazione un professionista esterno indipendente, specializzato in "*board evaluation*", tenendo conto delle esigenze di neutralità, obiettività e indipendenza di giudizio che deve caratterizzare l'autovalutazione.

Le analisi condotte sono formalizzate in un apposito documento, approvato dal Consiglio stesso, che illustra: i) la metodologia e le singole fasi di cui il processo si è composto; ii) i soggetti coinvolti; iii) i risultati ottenuti, evidenziando i punti di forza e di debolezza emersi; iv) le azioni correttive eventualmente necessarie; della loro attuazione o stato di avanzamento viene dato conto nell'autovalutazione successiva.

9.1 Obiettivi dell'autovalutazione

Le Disposizioni di Vigilanza prevedono che l'Organo si sottoponga a un periodico processo di autovalutazione, con l'obiettivo di:

- assicurare una verifica del corretto ed efficace funzionamento del Consiglio di Amministrazione e della sua adeguata composizione;

- individuare e valutare eventuali esigenze formative di singoli Esponenti o dell'intero Organo, anche in relazione all'evoluzione dell'attività e del contesto normativo e operativo;
- garantire il rispetto sostanziale delle disposizioni normative sul "Governo Societario" e delle finalità che esse intendono realizzare;
- favorire l'aggiornamento dei regolamenti interni a presidio del funzionamento degli Organi, in modo da assicurare la loro idoneità anche alla luce dei cambiamenti dovuti all'evoluzione dell'attività e del contesto operativo;
- individuare i principali punti di debolezza e i rischi ai quali la Banca potrebbe essere esposta e promuoverne la discussione, definendo le azioni correttive da adottare;
- rafforzare i rapporti di collaborazione e di fiducia tra i singoli componenti;
- incoraggiare la partecipazione attiva dei singoli componenti, assicurando una piena consapevolezza dello specifico ruolo ricoperto da ognuno di essi e delle connesse responsabilità.

9.2 Oggetto e profili dell'autovalutazione

Il processo di autovalutazione riguarda gli aspetti relativi alla composizione e al funzionamento degli organi.

In particolare, il processo di autovalutazione prende in esame:

- la composizione del Consiglio di Amministrazione, confrontandola con quella individuata come ottimale sotto i profili qualitativi e quantitativi. Con riferimento alla composizione qualitativa, la fase di elaborazione dell'autovalutazione valuta la coerenza tra i profili professionali degli Esponenti (es.: titolo di studio, attività professionale, esperienze pregresse anche di carattere manageriale, conoscenza dei fattori-chiave del business bancario, cariche rivestite) con la composizione ottimale dell'Organo, nell'ottica di garantire nell'ambito dello stesso la presenza di competenze diversificate e approfondite, idonee a perseguire efficacemente le strategie aziendali e a fornire un effettivo contributo al governo societario. Con riferimento alla composizione quantitativa, la fase di elaborazione dell'autovalutazione verifica la sussistenza e/o la permanenza delle caratteristiche che garantiscono l'opportuno bilanciamento tra le varie componenti richieste, nonché per il mantenimento di un appropriato equilibrio nell'assetto di governo;
- la presenza del numero minimo di Amministratori del genere meno rappresentato, ai sensi e nel rispetto della normativa, anche regolamentare, vigente;
- l'idoneità degli Amministratori a svolgere le proprie funzioni al fine di consentire al Consiglio nel suo complesso di disporre costantemente di risorse adeguate all'espletamento delle proprie funzioni;
- la presenza di Amministratori Indipendenti ai sensi e nel rispetto della normativa, anche regolamentare, vigente e la persistenza del requisito di indipendenza in capo agli stessi;
- la qualità delle discussioni nell'ambito consiliare;
- la presenza media del numero degli Amministratori alle singole riunioni consiliari;
- la presenza media dei singoli Amministratori alle riunioni consiliari svoltesi nell'anno;
- il corretto ed efficiente funzionamento dell'Organo, analizzando la frequenza e la durata delle riunioni consiliari (in rapporto agli argomenti posti all'ordine del giorno) e la messa a disposizione della documentazione a supporto degli argomenti nei tempi stabiliti dal "Regolamento sul funzionamento del Consiglio di Amministrazione e sui flussi informativi";

- la completezza e la tempestività delle convocazioni, nonché dei flussi informativi indirizzati al Consiglio stesso, così come previsti dal "Regolamento sul funzionamento del Consiglio di Amministrazione e sui flussi informativi";
- la sufficiente comprensione dei rischi ESG;
- la sufficiente comprensione (sulla base delle decisioni assunte) dei rischi di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo e del modo in cui questi incidono sulle attività della Banca nonché la dimostrazione di una gestione adeguata di tali rischi comprese, se necessario, le misure correttive.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione assicura l'efficacia del processo di autovalutazione, con l'obiettivo di garantire le competenze, le esperienze, le professionalità e la disponibilità di tempo adeguate alle dimensioni e alla complessità della Banca e del Gruppo e quindi necessarie al raggiungimento dei fini aziendali.

Nel corso del processo di autovalutazione, il Consiglio di Amministrazione accerta inoltre che l'Organo abbia potuto usufruire di tutti gli strumenti e procedure necessari per il suo corretto ed efficiente funzionamento: procedure di convocazione, tempistiche delle riunioni, documentazione disponibile e flussi informativi secondo quanto previsto dal "Regolamento sul funzionamento del Consiglio di Amministrazione e sui flussi informativi".

L'Organo garantisce altresì l'effettiva attuazione delle misure correttive dell'assetto di governo tempo per tempo adottate e l'implementazione di adeguati piani formativi mirati a preservare / incrementare nel continuo i livelli di competenza richiesti nell'ambito degli incarichi assunti.

L'adeguatezza del Consiglio di Amministrazione, declinata in termini sia di composizione sia di funzionamento, viene misurata in concreto sulle seguenti specifiche aree tematiche particolarmente rilevanti ai fini della sana e prudente gestione della Banca, tra cui:

- individuazione delle linee strategiche;
- gestione aziendale, livelli di performance pianificati e conseguiti;
- RAF, ICAAP, valutazione delle attività, sistemi di misurazione dei rischi, inclusi i rischi in materia di riciclaggio e finanziamento del terrorismo a cui la Banca è esposta;
- assetto organizzativo, deleghe di gestione, gestione dei conflitti di interesse;
- sistema dei controlli interni, inclusa la continuità operativa;
- politiche di esternalizzazione;
- informativa finanziaria e sistemi di rilevazione contabile;
- flussi informativi interorganici e tra funzioni aziendali;
- sistemi di remunerazione e incentivazione degli esponenti e del personale.

9.3 Modalità di svolgimento dell'autovalutazione e relative fasi

Il processo di autovalutazione si articola nelle seguenti fasi:

- Istruttoria (raccolta delle informazioni e dei dati utili, eventualmente anche mediante questionari e/o interviste, sulla base dei quali effettuare la valutazione);
- Elaborazione delle informazioni raccolte;

- Predisposizione degli esiti del processo, con l'individuazione dei punti di forza e di debolezza riscontrati;
- Discussione collegiale degli esiti e predisposizione di eventuali opportuni interventi correttivi;
- Verifica dell'attuazione degli interventi pianificati (per le autovalutazioni successive).

9.3.1 Istruttoria

Nella fase istruttoria si acquisiscono informazioni relative sia alla composizione sia al funzionamento dell'Organo, eventualmente anche tramite appositi questionari e/o interviste.
Detti elementi sono valutati anche in funzione della complessità organizzativa e della dimensione della Banca, affinché sia costantemente assicurato il presidio dell'Organo.

Qualora il Consiglio decida di avvalersi di un questionario di autovalutazione, il Presidente definisce il modello da utilizzare, ispirandosi alle *best practice* in ambito di *corporate governance*, tenendo conto delle peculiarità del modello di business e del funzionamento della Banca e analizzando il modello di questionario utilizzato in occasione della precedente autovalutazione al fine di confermarne la validità o procedere ad integrazioni o modifiche.

Il questionario viene modificato qualora si ritenga necessario aggiungere o approfondire i profili di indagine richiesti dalla regolamentazione applicabile e dalle *best practice* o qualora si manifestino modifiche nel profilo societario o nell'assetto organizzativo e di governo della Banca.

Il modello di questionario è strutturato in un numero congruo e adeguato di domande ed è richiesto a tutti i Consiglieri in carica, in maniera autonoma e in forma anonima, di fornire una risposta, secondo la propria esperienza nel Consiglio, sulla base di una scala di valutazione.

Le domande del questionario hanno ad oggetto gli aspetti relativi alla composizione quali-quantitativa dell'organo e al funzionamento dello stesso indicati nei paragrafi precedenti.

Al fine di rispondere alle esigenze di neutralità, obiettività e indipendenza di giudizio che deve caratterizzare l'autovalutazione, i questionari:

- presentano un contenuto standard per tutti gli Esponenti, oltre ad una sezione riservata ai componenti dei comitati endoconsiliari;
- vengono gestiti in maniera anonima;
- sono predisposti in modo da fornire una valutazione dell'operato dell'Organo nel suo complesso;
- sono sottoposti ai partecipanti almeno una volta all'anno in occasione dell'autovalutazione.

Possono essere effettuate anche interviste, al fine di raccogliere eventuali ulteriori informazioni.

9.3.2 Elaborazione delle informazioni raccolte

Gli Esponenti producono i questionari, i quali vengono raccolti ai fini del consolidamento dei risultati dei medesimi.

9.3.3 Predisposizione degli esiti del processo

Gli esiti dell'esercizio di autovalutazione vengono sintetizzati nella "Relazione di Autovalutazione del Consiglio di Amministrazione".
In tale documento vengono esplicitati i risultati delle analisi svolte, illustrando:

- la metodologia e le singole fasi del processo di autovalutazione;
- i soggetti coinvolti;
- i risultati ottenuti, evidenziando eventuali punti di forza e di debolezza emersi;
- le azioni correttive eventualmente necessarie individuate dal Consiglio anche su proposta dei singoli Consiglieri;
- lo stato di avanzamento o il grado di attuazione delle misure correttive definite nella precedente autovalutazione.

9.3.4 Discussione collegiale degli esiti e predisposizione di eventuali opportuni interventi correttivi

Il Consiglio di Amministrazione valuta collegialmente gli esiti del processo di autovalutazione, approvando la Relazione unitamente a eventuali azioni correttive qualora al termine del processo di autovalutazione siano emersi punti di attenzione, inclusi piani di formazione mirati a perfezionare o ad accrescere i livelli di qualificazione richiesti per un più efficace adempimento degli incarichi assunti.

Il Consiglio di Amministrazione, in fase di approvazione degli eventuali interventi correttivi, definisce anche la pianificazione delle tempistiche di realizzazione degli stessi in un arco temporale congruo.

9.3.5 Verifica dell'attuazione degli interventi pianificati

Il Consiglio d'Amministrazione monitora costantemente l'attuazione delle eventuali misure correttive programmate e le valuta in occasione del successivo processo di autovalutazione.

10. ATTIVITÀ FORMATIVE E *INDUCTION PROGRAM*

Il Consiglio d'Amministrazione adotta piani formativi (*on boarding* e di *induction*) adeguati ad assicurare le competenze tecniche dei propri membri (se del caso personalizzate e mirate), necessarie per svolgere con consapevolezza il proprio ruolo, sia in caso di nuovo incarico sia in modo permanente.

In particolare, in caso di nuova nomina, vengono forniti elementi per agevolare la comprensione delle pertinenti disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, della struttura della Banca stessa, del modello di business, del profilo di rischio e delle modalità di gestione nonché del ruolo del Consiglio e dell'Esponente. La formazione promuove altresì la consapevolezza in merito ai vantaggi derivanti dalla diversità.

Laddove si rinvenga la necessità che gli Esponenti siano tenuti a soddisfare un aspetto specifico degli elementi di conoscenza e di competenza (per carenze o ruolo o incarichi all'interno di Comitati endoconsiliari), la formazione e la preparazione di tali membri ha l'obiettivo di colmare il divario individuato e a rafforzare le competenze dell'Organo entro un lasso di tempo adeguato.

In particolare, la Banca attua il seguente processo formativo e informativo:

(i) mette a disposizione degli Esponenti, mediante una piattaforma informatica accessibile *online*, i documenti di normativa interna e l'ulteriore documentazione utile allo svolgimento delle proprie funzioni, allo scopo di favorire la migliore conoscenza del contesto aziendale e normativo di riferimento e della relativa evoluzione;
(ii) prevede, in occasione delle sedute consiliari, in caso di nuove nomine, l'illustrazione delle principali strutture organizzative della Banca e la loro operatività, ai sensi del "Regolamento sul funzionamento del Consiglio di Amministrazione e sui flussi informativi", e, nel *continuum*, l'illustrazione di eventuali aggiornamenti inerenti le attività della Banca e del Gruppo e dei relativi rischi;
(iii) individua, attraverso specifici *assessment*, le aree in cui è richiesta la formazione, tanto per l'intero Organo quanto per i singoli Esponenti, anche attraverso società di consulenza specializzate;
(iv) svolge la preparazione e la formazione degli Esponenti, anche attraverso la collaborazione di enti specializzati (*i.e.* Università e associazioni di categoria), prevedendo almeno due sessioni annue inerenti una o più delle seguenti materie:
    1) mercati finanziari;
    2 regolamentazione nel settore bancario e finanziario;
    3) indirizzi e programmazione strategica
    4) assetti organizzativi e di governo societari;
    5) gestione dei rischi (individuazione, valutazione, monitoraggio, controllo e mitigazione delle principali tipologie di rischio di una banca, incluse le responsabilità dell'esponente in tali processi);
    6) sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
    7) attività e prodotti bancari e finanziari;
    8) informativa contabile e finanziaria;
    9) tecnologia informatica;
    10) politiche e procedure anticorruzione e reati D.Lgs. 231/2001;
    11) tutela della concorrenza e antitrust;
    12) reati connessi con il riciclaggio e il finanziamento del terrorismo;
    13) tematiche ESG.

    con l'obiettivo di fornire una preparazione adeguata in base al tipo di incarico ricoperto, se del caso, anche all'interno dei Comitati endoconsiliari.

Il programma formativo annuale è definito dall'Organo, con l'ausilio delle competenti funzioni della Banca e con il coinvolgimento anche delle funzioni di controllo interno.
Il Consiglio di Amministrazione, in specifica seduta di elaborazione del programma formativo, definisce le risorse finanziarie e le risorse umane messe a disposizione per la preparazione e la formazione, tenendo conto del numero di sessioni di preparazione e di formazione, dei relativi costi e di qualsivoglia attività amministrativa correlata, al fine di assicurare che la preparazione e la formazione possano essere impartite in conformità del presente Regolamento.

Ciascun Esponente, nell'ambito del processo di autovalutazione oppure qualora ne rinvenga la necessità, può fare richiesta al Presidente di una specifica formazione su un determinato argomento o materia.

Il Consiglio di Amministrazione, nel corso del processo di autovalutazione, da tenersi trascorso un anno dall'Assemblea di rinnovo delle cariche, accerta che al Consiglio siano state messe a disposizione le disposizioni interne concernenti il governo societario, nonché illustrate le principali strutture organizzative della Banca e la loro principale operatività, oltre ad eventuali specifici argomenti richiesti dal Consiglio stesso.

Il programma formativo viene aggiornato, in sede di autovalutazione, tenendo conto delle modifiche alla *governance*, delle modifiche strategiche, dei nuovi prodotti e di modifiche di altra natura pertinenti nonché delle modifiche alla legislazione applicabile e degli sviluppi del mercato.

Nell'ambito dell'autovalutazione, il Consiglio di Amministrazione esamina altresì l'esecuzione e la qualità della preparazione e della formazione impartite e il rispetto delle suestese procedure in materia di preparazione e formazione.

11. FUNZIONAMENTO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Gli Amministratori nel loro complesso contribuiscono alla gestione aziendale collegialmente nell'ambito del Consiglio e attraverso la loro partecipazione ai Comitati endoconsiliari.

L'Amministratore Delegato agisce anche individualmente, sulla base delle deleghe di poteri attribuitegli dallo Statuto e dal Consiglio.

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione è attribuita la funzione di promuovere il corretto funzionamento del sistema di governo societario, garantendo il bilanciamento dei poteri e favorendo la dialettica interna all'Organo; a tal fine egli non esercita, neppure di fatto, poteri gestionali.

Il "Regolamento sul funzionamento del Consiglio di Amministrazione e sui flussi informativi" norma il funzionamento del Consiglio d'Amministrazione.

12. COMPOSIZIONE DEI COMITATI

Il Consiglio di Amministrazione nomina i seguenti Comitati endoconsiliari:

- Comitato Rischi e Sostenibilità;
- Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati e Politiche di Remunerazione;

e accerta che la loro composizione sia numericamente e qualitativamente adeguata all'ottimale funzionamento degli stessi.

Qualora possibile nei comitati endo-consiliari almeno un componente è del genere meno rappresentato.

La disciplina specifica in materia di composizione funzionamento dei sopra citati Comitati endoconsiliari è contenuta nel *Regolamento del Comitato Rischi e Sostenibilità* e nel *Regolamento del Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati e Politiche di remunerazione*.

13. DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento si applicano le disposizioni normative, anche regolamentari, e statutarie vigenti.