



**Orientamenti agli Azionisti
sulla Composizione Quali-Quantitativa ottimale
del Consiglio di Amministrazione
2022**

INDICE

PREMESSA.....	3
1. STRUTTURA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	4
2. VALUTAZIONE E SUGGERIMENTI SULLA COMPOSIZIONE QUANTITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO	5
3. VALUTAZIONE E SUGGERIMENTI SULLA COMPOSIZIONE QUALITATIVA OTTIMALE DELLE PROFESSIONALITA' PER IL FUTURO CONSIGLIO DA NOMINARE PER IL PROSSIMO MANDATO	7
Professionalità degli Amministratori e idoneità complessiva del Consiglio.....	7
SKILLS DIRECTORY INDICATIVA DELLA DIFFUSIONE E DEL BILANCIAMENTO IDEALE DELLE ESPERIENZE INDIVIDUALI RICHIESTE PER LE CONOSCENZE, COMPETENZE ED ESPERIENZA COLLETTIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	8
Disponibilità di tempo richiesta agli amministratori.....	11
ALLEGATO: RUOLI RILEVANTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	12

PREMESSA

Questo documento è correlato agli esiti dell'Autovalutazione del Consiglio di Amministrazione (CdA) di Banca di Asti (la Banca), riferita all'esercizio 2022, ultimo del mandato 2020-2022.

Evidenzia le valutazioni e i suggerimenti che – nell'ambito dell'Autovalutazione – i Consiglieri in scadenza hanno espresso in merito alla composizione quantitativa e qualitativa ottimale del futuro Consiglio della Banca, per il mandato 2023-2025, per contribuire alla redazione di questo documento di "Orientamenti sulla Composizione quali-quantitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione", che, approvato dal CdA in scadenza, verrà proposto agli Azionisti.

I Consiglieri, in particolare, in questo documento condividono le valutazioni e i suggerimenti maturati con l'esperienza di governo della Banca, nel corso del mandato in scadenza, e importanti per gli Orientamenti agli Azionisti, in merito a: (i) dimensione e composizione ottimale del futuro CdA; (ii) appropriato rapporto innovazione/continuità della composizione del futuro CdA, vista come evoluzione della composizione del Team di Consiglieri del CdA in scadenza; (iii) coerenza della composizione del nuovo Team di Consiglieri – per il futuro CdA – con le esigenze di conoscenza, esperienza e competenza, determinate dal Piano Strategico 2022-24. Nell'intento di:

- salvaguardare nella misura più adeguata – nell'ambito del cambiamento della composizione del Consiglio, in relazione alla sua scadenza e conseguentemente anche al nuovo livello minimo statuito per la diversità del genere meno rappresentato in Consiglio – il patrimonio di conoscenza, esperienza di governo e memoria storica dei temi, delle iniziative e dei percorsi in essere della Banca, quale integrato nell'insieme dei Consiglieri in scadenza;
- riconoscere la rilevanza, per l'esecuzione del Piano Strategico, dell'esperienza che il Consiglio in scadenza ha maturato, con la condivisione del processo di analisi, disegno, impostazione e approvazione del Piano;
- assicurare al nuovo Consiglio adeguata proposizione di professionalità – conoscenze, esperienze e competenze – consolidate e nuove, coerenti con le linee di indirizzo e gli obiettivi strategici, che il Piano persegue.

I suggerimenti sono avanzati avendo presente la normativa di settore e le previsioni e raccomandazioni delle Autorità di Vigilanza, nazionale ⁽¹⁾, e sovranazionale ⁽²⁾, per le istituzioni finanziarie "LSI", quale è Banca di Asti.

¹ Cfr.: Art.26 del Decreto Lgs. n.385 - 1° settembre 1993, T.U.B; Circolare Bdl n.285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti; Disposizioni di Vigilanza in materia di procedura di valutazione dell'idoneità degli esponenti di banche - Bdl 4 maggio 2021; Decreto MEF n.169 - 23 novembre 2020, "Regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche ("Fit and Proper");Decreto Lgs.201/2011 Art.36 ("Decreto Salva Italia") convertito in Legge n.214/2011 "criteri per l'applicazione del divieto di assumere o esercitare cariche tra imprese o gruppi di imprese concorrenti operanti nei mercati del credito, assicurativo e finanziario ("divieto di *interlocking*")" 20 aprile 2012; Orientamenti della Bdl sulla composizione e sul funzionamento dei Consigli di Amministrazione delle LSI - 29.11.2022

² Cfr. Orientamenti EBA e ESMA, sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave - aggiornate dall'EBA e dall'ESMA il 2 luglio 2021 - in attuazione dei principi stabiliti nella c.d. Direttiva CRD IV (Direttiva 36/2013); Guida per la verifica dei requisiti di idoneità alla carica: BCE, "Guide to fit and proper assessment" dicembre 2021; Linee Guida sulla *governance* interna, EBA 2 luglio 2021.

1. STRUTTURA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Lo Statuto ⁽³⁾ di Banca di Asti prevede che il Consiglio di Amministrazione sia investito di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, eccetto quanto tassativamente riservato dalla legge all'Assemblea, e che, nell'ambito del modello tradizionale di amministrazione e controllo ⁽⁴⁾ adottato, sia composto da un minimo di 9 ad un massimo di 13 membri, eletti dall'Assemblea.

Prevede altresì che:

- salvo diverse disposizioni normative, almeno $\frac{1}{4}$ (un quarto), con arrotondamento matematico, dei membri del Consiglio sia costituito da Amministratori che posseggano i requisiti di indipendenza previsti dalla normativa vigente;
- al genere meno rappresentato siano attribuiti, salvo diverse disposizioni normative, almeno il 33% (trentatré per cento), con arrotondamento matematico, dei membri del Consiglio;
- il Consiglio costituisca al proprio interno un Comitato Rischi e ne determini la composizione, le competenze e le regole di funzionamento, mediante apposito regolamento. (Per il mandato in scadenza, il Comitato è composto da 3 (tre) Consiglieri non esecutivi e a maggioranza Indipendenti);
- il Consiglio provveda alla nomina dell'Amministratore Delegato e, su sua proposta se persone diverse, del Direttore Generale. Ove possibile, le cariche di Amministratore Delegato e di Direttore Generale devono cumularsi nella medesima persona.

Il Consiglio, come previsto dalla normativa interna ed esterna vigente, ha, per il mandato in scadenza, costituito un Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati e Politiche di Remunerazione, composto da 3 (tre) Consiglieri non esecutivi e Indipendenti.

In vista della cooptazione di un Consigliere (a seguito delle dimissioni dell'in.g Scarpa) e del rinnovo dell'intero Organo (in corrispondenza della Assemblea di bilancio 2023), il Consiglio di Amministrazione ha svolto la propria Autovalutazione, riferita all'esercizio 2022, ultimo del mandato, anche con l'intento di individuare il proprio profilo quali-quantitativo ottimale che sarà la base per gli Orientamenti agli Azionisti.

Il processo di Autovalutazione 2022 è stato condotto con l'assistenza di una società di consulenza indipendente, come buona prassi prevista almeno ogni tre anni dal "Regolamento sulla Composizione e per l'Autovalutazione del Consiglio di Amministrazione", istituito il 23.06.2009 e aggiornato in ultimo il 10.02.2022 con delibere del Consiglio della Banca, che attua quanto previsto da:

- Sezione VI della Circolare n.285 "Disposizioni di Vigilanza per le Banche" di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013, e suoi successivi aggiornamenti;
- Decreto MEF n. 169 del 23 novembre 2020, "Regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche (c.d. "Fit and Proper");
- Authority europee di regolazione EBA e ESMA e le "Fit & Proper" Guidelines della BCE.

³ Titolo VI, Artt. 11 e seguenti dello Statuto – 28 aprile 2022

⁴ ai sensi degli artt. 2409-*sexiesdecies* e seguenti Cod. civ.

2. VALUTAZIONE E SUGGERIMENTI SULLA COMPOSIZIONE QUANTITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO

La composizione quantitativa del Consiglio di Amministrazione di Banca di Asti è stata, fino al 31 agosto 2022, di 11 Consiglieri. Si è ridotta all'attuale composizione di 10 membri a seguito delle dimissioni della Consigliera Paola Scarpa.

I 10 membri del Consiglio in essere al momento dell'Autovalutazione hanno espresso le loro valutazioni e suggerimenti sulla più appropriata dimensione quantitativa del futuro Consiglio, tenendo conto di:

- livello di complessità organizzativa, operatività e governance della Banca;
- esecuzione del Piano Strategico e correlate esigenze di professionalità;
- necessità di rinnovamento della composizione in essere, in relazione al nuovo livello minimo di componenti del genere meno rappresentato (33%, con arrotondamento matematico) – previsto in Statuto – al fine di garantire la diversità nel Team di Consiglio (genere femminile non più rappresentato nella composizione in essere, per le dimissioni dell'unica Consigliera, e atteso di essere rappresentato da almeno 4 Consiglieri/11, ove gli Azionisti confermassero il numero di 11 Consiglieri, deliberato nell'Assemblea 2020);
- dinamiche di funzionamento del Consiglio, conseguenti all'entità del rinnovamento.

Il Consiglio in scadenza ha collegialmente individuato in 11 il numero più appropriato di Amministratori della Banca e suggerisce agli Azionisti che la composizione quantitativa ottimale del futuro Consiglio di Amministrazione di Banca di Asti sia costituita da 11 Consiglieri, in linea con quanto definito dall'Assemblea del 2020 per il Consiglio in scadenza, valutando eventualmente l'opportunità di aumentare di non più di un'unità il numero globale dei Componenti.

Motiva il proprio suggerimento, valutando:

- adeguato confermare la dimensione e la governance del Consiglio in scadenza, ritenute idonee a garantire che ognuno dei membri, nominato a comporre il Team del futuro Consiglio della Banca, abbia ampia possibilità e spazio di coinvolgimento e di approfondimento dei temi in agenda;
- appropriata la dimensione di 11 consiglieri e l'organizzazione del Consiglio, anche in relazione ai due Comitati Endo-consiliari, la cui composizione consta attualmente di 3 membri per ciascuno, tutti non esecutivi e a maggioranza Indipendenti.

Il Consiglio avanza il proprio suggerimento agli Azionisti della Banca lasciando l'opzione di valutare eventualmente l'opportunità di aumentare di non più di un'unità il numero globale dei Componenti, nella consapevolezza che resta ferma la sovranità della Assemblea di determinare il numero di Amministratori ritenuto più opportuno.

Nell'ambito della valutazione della composizione quantitativa, il Consiglio in scadenza suggerisce altresì la diversificazione nella composizione in termini di tipologie professionali che riterrebbe opportuna per il futuro Consiglio, avendo come riferimento la composizione del Consiglio antecedente alle dimissioni della Consigliera Paola Scarpa, comprensiva di:

- manager/imprenditori
- docenti universitari

- liberi professionisti/consulenti
- personalità pubbliche/istituzionali

Esprime agli Azionisti il proprio orientamento, suggerendo di:

- dare sostanziale conferma all'attuale mix di tipologie professionali, che ritiene apporti un adeguato spettro di esperienze e competenze utili al governo della Banca;
- correlare la scelta delle tipologie professionali dei nuovi Membri di Consiglio, da nominare per garantire diversità di genere e competenze in materia, tra le altre, di innovazione tecnologica, con l'esistente mix di tipologie professionali.

3. VALUTAZIONE E SUGGERIMENTI SULLA COMPOSIZIONE QUALITATIVA OTTIMALE DELLE PROFESSIONALITA' PER IL FUTURO CONSIGLIO DA NOMINARE PER IL PROSSIMO MANDATO

I Consiglieri, con l'esperienza del mandato in scadenza e con gli stessi criteri di valutazione impiegati nell'Autovalutazione, hanno effettuato le valutazioni ed esprimono i suggerimenti in merito alle conoscenze, esperienze e competenze, che ritengono necessarie per realizzare, con gli apporti dei Consiglieri riconfermati e nuovi, l'evoluzione ottimale della composizione qualitativa del Consiglio e dei Comitati Endo-consiliari della Banca.

Valutano ottimale che la composizione qualitativa del futuro CdA della Banca venga realizzata attraverso un'evoluzione equilibrata del Team del Consiglio in scadenza, rispettando un appropriato equilibrio tra continuità e innovazione tale da assicurare di:

- non diluire troppo o disperdere il patrimonio di conoscenze ed esperienze, maturato dai Membri del Consiglio in scadenza, che ha assicurato l'ottimo funzionamento e l'efficacia di governo conseguiti nel mandato 2020-2022;
- introdurre in Consiglio l'adeguata diversità di genere, mantenendo l'equilibrio – ritenuto opportuno – in termini di diversità, professionalità e soft skills;
- cogliere l'opportunità di refreshment di esperienze, conoscenze e competenze, avendo presente le esigenze indotte dall'esecuzione e dall'evoluzione del Piano Strategico 2022-2024.

Nell'insieme, suggeriscono agli Azionisti che, nel definire le liste di candidate/i da proporre all'Assemblea ai fini della nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione della Banca, per il prossimo mandato,

valutino e si orientino a proporre un numero significativo di Membri in continuità con l'attuale composizione del Consiglio in scadenza e assicurino ulteriori scelte di Nuovi Membri di elevata qualità e tali da garantire la diversità di genere nonché la diversificazione delle professionalità e delle competenze al fine di:

- dare continuità e sviluppo collegiale alle skills di approfondimento, di dibattito, di monitoring, di team-working e di contributo dei Componenti il Team del Consiglio in tutte le complesse materie di pertinenza.

Professionalità degli Amministratori e idoneità complessiva del Consiglio

Il Consiglio premette che è opportuno che tutti i candidati proposti quali Nuovi Membri del Consiglio della Banca abbiano almeno conoscenza di base del business bancario o disponibilità a acquisirla attraverso un solido on-boarding, organizzato per loro all'inizio del mandato.

Inoltre, al fine di conseguire la composizione qualitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione, raccomanda agli Azionisti di volersi assicurare che le conoscenze teoriche e l'esperienza pratica,

specificamente maturate e apportate alla composizione complessiva del Consiglio da ogni candidato Consigliere, quale motivo della sua candidatura a membro del Consiglio, siano:

- conseguite ad un livello distintivo ⁽⁵⁾ o che possa essere definito almeno molto buono in più di uno dei diversi ambiti di professionalità indicati dal Consiglio, in aggiunta a un livello base che ci si aspetta comunque per alcune (di certo non tutte) delle altre conoscenze;
- idonee rispetto al ruolo da ricoprire e alle caratteristiche della Banca, valutate per dimensione, complessità, attività svolte, rischi connessi e mercati di riferimento;
- integrate da caratteristiche personali di intelligenza sociale e orientamento al team-working.

Il Consiglio di Amministrazione esprime le proprie valutazioni e gli Orientamenti agli Azionisti, in termini di skills, conoscenze, competenze ed esperienze, che ritiene necessarie a realizzare, collegialmente, grazie agli apporti differenziati di ciascun membro, riconfermato o nuovo, la composizione qualitativa ottimale del nuovo Consiglio.

Delinea in ordine di priorità, nel quadro denominato Skills Directory, tale insieme di conoscenze, esperienze e competenze, delle quali valuta opportuna la presenza – con possesso a livello distintivo o molto buono – per la composizione qualitativa ottimale, complessiva, delle conoscenze, esperienze e competenze del nuovo Consiglio di Amministrazione per il mandato 2023-2025.

Esprime, nel prosieguo, nella Skills Directory, le valutazioni sul più appropriato livello di diffusione di ogni conoscenza, esperienza, competenza, sia hard sia soft, da possedere in Consiglio, ad un livello molto buono o distintivo, per la composizione ottimale del Consiglio nel mandato 2023-2025. Effettua ed esprime le valutazioni su ciascuna di esse con la seguente metrica di diffusione:

- molto diffusa: posseduta da un numero di candidati Consiglieri superiore a metà Consiglio;
- diffusa - posseduta da un numero di candidati Consiglieri pari a circa un terzo del Consiglio;
- specialistica/poco diffusa - posseduta anche solo da uno/due candidati Consiglieri.

SKILLS DIRECTORY INDICATIVA DELLA DIFFUSIONE E DEL BILANCIAMENTO IDEALE DELLE ESPERIENZE INDIVIDUALI RICHIESTE PER LE CONOSCENZE, COMPETENZE ED ESPERIENZA COLLETTIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE			
SKILLS	DIFFUSIONE		
	Molto diffusa	Diffusa	Specialistica, poco diffusa
Conoscenza di base del settore bancario*	√		

⁵ **Livello distintivo o molto buono**: esperienze: maturate ad un livello esecutivo di un incarico e per un arco di tempo significativo; conoscenze e competenze: conseguite attraverso iter formativi specifici e approfonditi e rappresentate da *background* culturale riconosciuto e/o conseguite attraverso esperienze (naturalmente anche in Consigli e Comitati, se per più di un mandato), individuabili dal proprio curriculum professionale, che ne abbiano determinato il possesso. In generale, conoscenze e competenze, molto buone e distintive sono conoscenze e competenze delle quali si è esperti, che risultano adeguate in relazione all'incarico assunto e/o delle quali si sia in grado di spiegarne/insegnarne i contenuti

Capacità di lettura e di interpretazione dei dati di bilancio di un'istituzione finanziaria e dell'informativa contabile e finanziaria*	√	
Conoscenza delle dinamiche del sistema economico-finanziario	√	
Conoscenza delle realtà e delle dinamiche socio-economiche dei mercati e delle caratteristiche dei Territori, ove la Banca ha presenza/interessi/obiettivi strategici	√	
Orientamento e programmazione strategica (comprensione dello scenario di medio-lungo termine della Banca e del settore e relative opzioni strategiche)	√	
Conoscenza dei prodotti bancari e finanziari*	√	
Conoscenza dei processi di gestione aziendale e degli aspetti di governo societario*	√	
Conoscenza del business bancario e delle strategie del settore e dei rischi connessi all'esercizio dell'attività bancaria	√	
Conoscenza dei mercati finanziari*		√
Conoscenza delle normativa e della regolamentazione del settore bancario e attività finanziarie		√
Conoscenza del sistema di controlli interni e di whistleblowing		√
Esperienza pluriennale di gestione imprenditoriale e/o manageriale		√
Conoscenza delle metodologie e delle tecniche di valutazione dei rischi e del risk management*		√
Conoscenza delle problematiche connesse all'organizzazione aziendale e assetti organizzativi		√
Conoscenza delle tematiche inerenti l'e-banking e/o l'e-commerce e/o le "digital & information technologies" e/o cyber security*		√
Conoscenza dei sistemi di remunerazione e incentivazione		√
Conoscenza del funzionamento dei sistemi informativi		√
Esperienza specifica nel settore bancario e/o assicurativo e/o finanziario e/o controllo in un ruolo di direzione		√
Esperienza legale/di giurista nell'area bancaria e/o contrattuale		√
Esperienza (almeno triennale) accademica e/o delle professioni e/o di consulenza aziendale		√

* Competenze determinate in base a normativa Bdl e MEF, indicazioni EBA e BCE

Nella Skills Directory delineata, il Consiglio in scadenza suggerisce agli Azionisti che il nuovo Consiglio abbia presenza a livello distintivo o molto buono delle skills indicate e una loro contemporanea adeguata diffusione, come di seguito riportate:

- ❖ Molto diffuse – almeno in metà del Consiglio – per:
 - conoscenza di base del settore bancario;
 - capacità di lettura e di interpretazione dei dati di bilancio di un'istituzione finanziaria e dell'informativa contabile e finanziaria;
 - conoscenza delle dinamiche del sistema economico-finanziario;
 - conoscenza delle realtà e delle dinamiche socioeconomiche dei mercati e delle caratteristiche dei Territori, ove la Banca ha presenza/interessi/obiettivi strategici;
 - orientamento e programmazione strategica (comprensione dello scenario di medio-lungo termine della Banca e del settore e relative opzioni strategiche);
 - conoscenza dei prodotti bancari e finanziari;
 - conoscenza dei processi di gestione aziendale e degli aspetti di governo societario;
 - conoscenza del business bancario e delle strategie del settore e dei rischi connessi all'esercizio dell'attività bancaria.

- ❖ Diffuse – circa un terzo del Consiglio – per:
 - conoscenza dei mercati finanziari;
 - conoscenza della normativa e della regolamentazione del settore bancario e attività finanziarie;
 - conoscenza del sistema di controlli interni e di whistleblowing;
 - esperienza pluriennale di gestione imprenditoriale e/o manageriale;
 - conoscenza delle metodologie e delle tecniche di valutazione dei rischi e del risk management;
 - conoscenza delle problematiche connesse all'organizzazione aziendale e assetti organizzativi.

- ❖ Specialistiche, poco diffuse – anche solo uno/due Membri del Consiglio – per:
 - conoscenza delle tematiche inerenti l'e-banking e/o l'e-commerce e/o le "digital & information technologies" e/o cyber security;
 - conoscenza dei sistemi di remunerazione e incentivazione;
 - esperienza specifica nel settore bancario e/o assicurativo e/o finanziario e/o controllo in un ruolo di direzione;
 - esperienza legale/di giurista, preferibilmente nell'area bancaria e/o contrattuale;
 - esperienza (almeno triennale) accademica e/o delle professioni e/o di consulenza aziendale.

In particolare, sono tra le altre considerate necessarie in modo molto diffuso le seguenti skills: business bancario, strategie tipiche di settore, valutazione/gestione dei rischi, prodotti e servizi, dinamiche economico-finanziarie, lettura e interpretazione del bilancio.

Tra le Skills ritenute necessarie in modo diffuso emergono in particolare: conoscenza dei mercati finanziari, normative di settore, sistemi di controllo ed esperienza imprenditoriale.

Skills sufficienti in modo specialistico/poco diffuso: dominano le conoscenze di e-banking e/o e-commerce e/o information & digital technology e di cyber security. Molto importanti nell'attualità e per l'evoluzione del business e dell'operatività bancaria ma indicate come conoscenze e competenze, per le quali sia sufficiente avere uno/due Consiglieri, che ne siano in possesso.

Il Consiglio suggerisce inoltre di considerare, in coerenza con il Piano Strategico 2022-2024, l'opportunità, ove possibile, di disporre di conoscenze, esperienze e competenze maturate in contesti:

- caratterizzati da innovazione, evoluzione tecnologica e processi di digital transformation;
- esperti di evoluzione strategica, caratterizzati da change management e coinvolti nei temi ESG.

Sottolineano, peraltro, che questo ambito di ulteriori conoscenze, può essere apportato a livello di base anche attraverso attenti programmi di on-boarding e induction, da realizzarsi con risorse interne, insieme a contributi esterni.

Tutti i Consiglieri evidenziano l'importanza delle soft skills, che giudicano necessarie con grande diffusione tra i Consiglieri, al fine di assicurare collaborazione e fiducia nell'espone le proprie idee. Sono in particolare evidenziate le soft skills quali collaborazione, condivisione delle professionalità e delle opinioni, capacità di giudizio, di influenza, autenticità e capacità di standing-up e comunicazione. Tra le attitudini, l'orientamento al raggiungimento dei risultati.

Disponibilità di tempo richiesta agli amministratori

Tutti i candidati a futuri Consiglieri di Banca di Asti debbono dare piena evidenza di garantire la disponibilità di tempo necessaria a partecipare, fisicamente o al più mediante video o audio-conferenza, e a prepararsi per le riunioni consiliari e per le riunioni dei Comitati, oltre che a partecipare a sessioni di on-boarding/induction e a incontri, anche off-site, con gli altri Consiglieri. Il Presidente del Consiglio e i Presidenti dei Comitati devono anche assicurare il tempo dedicato allo svolgimento del ruolo e alle attività di coordinamento di Consiglio e dei Comitati.

Per consentire agli Azionisti la valutazione della disponibilità di tempo da richiedere ai candidati Consiglieri e a questi di valutare se possano assicurare preparazione e partecipazione alle riunioni, il Consiglio uscente indica il numero di riunioni e gli impegni di tempo in Consiglio e nei Comitati, con riferimento al 2022:

- 22 riunioni del Consiglio di Amministrazione, più un minimo di 5 sessioni di induction;
- 21 riunioni del Comitato Rischi;
- 17 riunioni del Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati e Politiche di Remunerazione;
- 2 riunioni del Comitato degli Amministratori Indipendenti.

Il "Regolamento sulla Composizione e per l'Autovalutazione del Consiglio d'Amministrazione" indica la disponibilità di tempo richiesta per lo svolgimento dell'incarico in giorni lavorativi pieni (considerando come giornata lavorativa una giornata di ore 7,30) come segue:

- n. 14 giorni per le sedute del Consiglio di Amministrazione
- n. 10 giorni per i Comitati Endo-consiliari
- n. 2 giorni per incontri extra-consiliari
- n. 12 giorni per formazione/aggiornamento e preparazione riunioni

A questi tempi, vanno aggiunti eventuali tempi di trasferimento per le riunioni in persona.

ALLEGATO: RUOLI RILEVANTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Presidente svolge un'importante, articolata e delicata funzione nell'organizzazione e conduzione dei lavori del Consiglio di Amministrazione e di circolazione delle informazioni.

Dallo Statuto della Banca, Titolo VII, Art.19:

- 1) Il Presidente ha la rappresentanza legale della Società di fronte ai terzi e in giudizio, nonché la firma sociale.
- 2) Il Presidente possiede i requisiti e i criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico previsti dalla normativa vigente.
- 3) Svolge compiti di impulso e di coordinamento delle attività sociali; presiede l'Assemblea, convoca e presiede il Consiglio di Amministrazione, ne fissa l'ordine del giorno sentito l'Amministratore Delegato e ne coordina i lavori. Provvede altresì affinché adeguate informazioni sulle materie iscritte all'ordine del giorno vengano fornite a tutti i Consiglieri.
- 4) In casi eccezionali dovuti a motivi d'urgenza il Presidente, su proposta vincolante dell'Amministratore Delegato, può assumere decisioni in merito ad affari o operazioni di gestione ordinaria purché non riservati alla competenza esclusiva del Consiglio d'Amministrazione ai sensi di legge o di Statuto.
- 5) Le decisioni assunte sono portate a conoscenza dell'organo competente nella sua prima riunione successiva.
- 6) In caso di assenza o di impedimento del Presidente, ne adempie le funzioni il Vice-Presidente; in caso di assenza o impedimento di entrambi il Consigliere definito più anziano secondo i criteri di cui all'art. 9.

Per svolgere efficacemente tale propria funzione, il Presidente ha un ruolo non esecutivo e non svolge, neppure di fatto, funzioni gestionali, salva la facoltà di rivestire, in casi eccezionali e urgenti, compiti di supplenza dei componenti esecutivi, ovvero assumere, su proposta vincolante degli organi esecutivi, le decisioni di competenza dell'organo presieduto, riferendo a quest'ultimo in occasione della prima riunione successiva.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, oltre a quanto disciplinato nello Statuto, promuove il funzionamento del sistema di governo della Banca:

- assicurando la leadership del Consiglio e il coinvolgimento di tutti i suoi Membri;
- coordinando le attività degli organi sociali;
- ponendosi come interlocutore degli organi interni di controllo e dei comitati.

Inoltre:

- assicura nella predisposizione dell'ordine del giorno e nella conduzione del dibattito consiliare che siano trattate con priorità le questioni a rilevanza strategica, garantendo che sia dedicato tutto il tempo necessario; nello svolgimento delle riunioni, incoraggia contributi da parte dei Consiglieri;
- con l'ausilio del Segretario del consiglio, assicura la tempestività e completezza della informativa pre-consiliare, adottando le modalità per preservare la riservatezza delle informazioni;
- sovrintende ai rapporti con gli organismi istituzionali pubblici e privati e con gli azionisti della Banca;
- assicura che il processo di autovalutazione sia svolto con efficacia e siano adottate le misure correttive previste per far fronte alle eventuali carenze riscontrate;

- assicura che la Banca predisponga e attui programmi di on-boarding e piani di induction dei componenti degli organi.

Profilo del Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Presidente deve:

- essere una figura di elevato profilo professionale e valoriale, coerente con il ruolo istituzionale. Autorevole e credibile per svolgere il ruolo di garanzia nei confronti di azionisti e stakeholder della Banca;
- essere capace di garantire una gestione trasparente e corretta del funzionamento del Consiglio di Amministrazione;
- essere capace di favorire l'integrazione delle diverse competenze ed esperienze dei Consiglieri e la loro informazione, contribuendo a un costruttivo ed efficace dibattito e alla presa delle decisioni;
- possedere un riconosciuto standing personale e professionale.

Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione esercita con un ruolo non esecutivo i compiti ed i relativi poteri attribuitigli:

- esercita, ai sensi dello **Statuto**, le funzioni vicarie del Presidente.

Amministratore Delegato e Ceo

Dallo Statuto della Banca, Titolo VIII, Art. 20:

- 1) Il Consiglio d'Amministrazione nomina tra i propri membri un Amministratore Delegato. Le cariche di Amministratore Delegato e di Direttore Generale, ove possibile, devono cumularsi nella stessa persona.
- 2) L'Amministratore Delegato possiede i requisiti e i criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico previsti dalla normativa vigente.
- 3) L'Amministratore Delegato sovrintende e coordina la struttura organizzativa e la gestione aziendale nell'ambito dei poteri a lui attribuiti, in conformità con gli indirizzi generali programmatici e strategici determinati dal Consiglio d'Amministrazione. Esercita di regola il potere di proposta nei confronti del Consiglio d'Amministrazione.
- 4) Il mandato dell'Amministratore Delegato termina insieme a quello del Consiglio di Amministrazione che l'ha nominato.

In caso di assenza o impedimento l'Amministratore Delegato è sostituito dal Direttore Generale, ove persona diversa, o dai sostituti di quest'ultimo, a eccezione delle funzioni inderogabilmente collegate alla carica di Amministratore Delegato.

In linea con quanto previsto dallo Statuto e dalle disposizioni normative, l'Amministratore Delegato, in qualità di organo con funzione di gestione, cura lo sviluppo, la proposizione e l'attuazione degli indirizzi strategici, del RAF e delle politiche di governo dei rischi, definiti dall'organo con funzione di supervisione strategica, del processo ICAAP e ILAAP ed è responsabile per l'adozione di tutti gli interventi necessari ad assicurare l'aderenza dell'organizzazione e del sistema dei controlli interni, monitorandone nel continuo il rispetto.

È responsabile dell'esecutivo e cura che l'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Banca e delle Società Controllate sia adeguato all'operatività e alle dimensioni del Gruppo.

In caso di urgenza, l'Amministratore Delegato può formulare al Presidente delle proposte che eccedano i limiti delle proprie deleghe; il Presidente, avvalendosi dei poteri a lui conferiti in caso di urgenza, valuterà l'assunzione dei relativi provvedimenti.

Profilo dell'Amministratore Delegato e CEO

L'Amministratore Delegato e CEO deve:

- essere una persona di piena e riconosciuta autorevolezza e standing personale e professionale;
- aver maturato esperienze manageriali significative e di chiaro successo al vertice di società bancarie/finanziarie di dimensione e complessità comparabili con quelle della Banca di Asti;
- avere e saper trasmettere visione e pensiero strategico;
- avere competenze nella gestione di impresa, capacità di guida e di realizzazione di un percorso di sviluppo ed evoluzione della Banca, in un tempo di incertezze e trasformazione come l'attuale;
- avere elevate qualità carismatiche e di leadership.

Amministratore non esecutivo

I componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione devono:

- acquisire, avvalendosi eventualmente anche dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione, informazioni sulla gestione e sull'organizzazione aziendale dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale e/o funzioni da lui delegate, dalla funzione di revisione interna e dalle altre funzioni aziendali di controllo;
- non essere coinvolti, nemmeno di fatto, nella gestione esecutiva della Società ed evitare situazioni di conflitto di interessi;
- essere fattivamente impegnati nei compiti loro affidati, anche sotto il profilo della disponibilità di tempo;
- partecipare ai processi di nomina e revoca dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo e di gestione dei rischi (Funzione Internal Audit, Funzione Risk Management, Funzione Antiriciclaggio e Funzione Compliance).

L'attribuzione di poteri per i soli casi di urgenza ad Amministratori non muniti di deleghe gestionali non vale, di per sé, a configurarli come Amministratori esecutivi, salvo che tali poteri siano, di fatto, utilizzati con notevole frequenza.

Amministratore Indipendente

Gli Amministratori Indipendenti:

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

Tali ruoli assumono connotazioni specifiche nell'ambito della composizione dei Comitati costituiti al fine di favorire un efficiente sistema di informazione e consultazione che permetta al Consiglio di Amministrazione una migliore valutazione di taluni argomenti di sua competenza.

Ciascun Comitato è nominato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione al momento della sua costituzione e può essere integrato o modificato nella sua composizione con successiva deliberazione dello stesso. La composizione, le competenze e le regole di funzionamento dei Comitati endoconsiliari sono definite mediante appositi regolamenti approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Ad oggi il Consiglio di Amministrazione ha costituito il Comitato Rischi e il Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati e Politiche di Remunerazione.

Alcuni dei Consiglieri della Banca, consapevoli della rilevanza di alcuni ruoli del Consiglio, in particolari momenti storici o di cambiamento, ritengono di esprimere suggerimenti agli Azionisti in relazione alle figure ritenute appropriate.

In particolare, intendono sottolineare la loro valutazione sull'importanza di continuità per le figure apicali, nei ruoli rilevanti del Consiglio di Amministrazione della Banca, in questo periodo di incertezza economico-finanziaria e trasformazione del business bancario.

Crisci & Partners è una società indipendente che vanta una lunga e significativa esperienza di consulenza volta al continuo miglioramento della impostazione e della prassi del governo societario, della composizione, del funzionamento, dell'autovalutazione e della formazione del Consiglio di Amministrazione e dei suoi Comitati, e dello sviluppo della leadership al Vertice d'Azienda. Crisci & Partners compone e completa i Consigli di Amministrazione, le valutazioni del Consiglio e dei Comitati, presentando inoltre proposte per piani di sviluppo dedicati al Consiglio, ai Comitati e a singoli Consiglieri.

Via Brera, 16, 20121 Milano

Tel. +39 02 89453200

www.criscipartners.net