

**COMPOSIZIONE QUALITATIVA E QUANTITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI
AMMINISTRAZIONE E POLITICA IN MATERIA DI DIVERSITA' DELL'ORGANO DI
AMMINISTRAZIONE E DI GESTIONE**

DI BANCA PROFILO SPA

(il "Profilo Teorico ottimale del Consiglio di Amministrazione")

VERSIONE: MARZO 2018

Indice dei temi trattati

1. PREMESSA	3
2. OBIETTIVI DEL DOCUMENTO	4
3. PROFILO TEORICO DEL CONSIGLIERE	4
3.1. Ruoli interni al Consiglio di Amministrazione.....	5
3.2. Caratteristiche professionali e diversificazione delle competenze dei Consiglieri.....	5
3.3. Requisiti di onorabilità	6
3.4. Requisiti di indipendenza	7
3.5. Cause di incompatibilità, impegno in termini di tempo, limiti al cumulo degli incarichi.....	7
4. COMPOSIZIONE QUALITATIVA OTTIMALE	8
5. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA OTTIMALE.....	8
6. ATTUAZIONE, MONITORAGGIO, AGGIORNAMENTO DEL PROFILO TEORICO OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	9

1. PREMESSA

Efficaci assetti organizzativi e di governo societario costituiscono condizioni essenziali per il perseguimento degli obiettivi aziendali; particolarmente per le banche anche al fine di assicurare condizioni di sana e prudente gestione.

La composizione degli organi sociali, in particolare, assume un rilievo centrale per l'efficace assolvimento dei compiti che sono loro affidati dalla legge, dalle disposizioni di vigilanza e dallo Statuto; la suddivisione di compiti e responsabilità all'interno del Consiglio di Amministrazione deve essere coerente con il ruolo ad essi attribuito nell'ambito del sistema di amministrazione e controllo prescelto.

Sotto il profilo quantitativo, il numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione deve essere adeguato alle dimensioni e alla complessità dell'assetto organizzativo della Banca al fine di presidiare efficacemente l'intera operatività aziendale, per quanto concerne la gestione e i controlli. La composizione del Consiglio di Amministrazione non deve risultare pletorica: una compagine eccessivamente numerosa può ridurre l'incentivo di ciascun componente ad attivarsi per lo svolgimento dei propri compiti e può ostacolare la funzionalità dell'organo stesso. D'altra parte, la composizione quantitativa ottimale deve rappresentare un numero sufficiente di Consiglieri al fine di consentire un'adeguata diversificazione in termini di competenze, genere, età, proiezione internazionale ed anzianità nella carica.

Sotto il profilo qualitativo, il corretto assolvimento delle funzioni richiede che nel Consiglio di Amministrazione siano presenti soggetti:

- pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere;
- dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della Banca;
- con competenze diffuse e opportunamente diversificate, in modo da consentire che ciascuno dei componenti possa effettivamente contribuire a individuare e perseguire idonee strategie e ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della Banca;
- che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico, fermo restando il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi previsti in attuazione della normativa di riferimento o, in mancanza, in via di autodisciplina;
- che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della Banca, indipendentemente dalla compagine societaria che li ha votati o dalla lista da cui sono tratti, e che operino con autonomia di giudizio;
- che tengano condotte personali e professionali improntate a criteri di correttezza.

E' pertanto opportuno che la composizione del Consiglio di Amministrazione, di seguito trattata, sia adeguata sotto il profilo qualitativo e quantitativo, in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della Banca.

2. OBIETTIVI DEL DOCUMENTO

In ottemperanza a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, ai sensi della Circolare Banca d'Italia n. 285, Titolo IV, Capitolo 1 "Governato Societario", i Consigli di Amministrazione delle banche sono tenuti ad identificare la propria composizione qualitativa e quantitativa ritenuta ottimale ai fini del corretto assolvimento delle responsabilità ad essi affidate.

Inoltre, ai sensi dell'art. 123-bis, comma 2, lett. d-bis del D.lgs 58/98 (TUF), le società quotate sono tenute ad illustrare nella relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari, e, pertanto, ad adottare ed applicare, politiche in materia di diversità in relazione alla composizione degli organi di amministrazione, gestione e controllo relativamente ad aspetti quali l'età, la composizione di genere e il percorso formativo e professionale.

L'obiettivo del presente documento è, pertanto, quello di individuare e definire, nel rispetto integrale dello Statuto e delle disposizioni di legge e regolamentari, le caratteristiche di composizione qualitativa e quantitativa del Consiglio di Amministrazione di Banca Profilo S.p.A., nonché di dare attuazione a quanto previsto dal TUF con riferimento alla diversità, anche sulla base delle risultanze del processo di autovalutazione annuale a cui l'organo stesso si sottopone ai sensi delle richiamate Disposizioni di Vigilanza. Per quanto concerne il Collegio Sindacale, i profili di competenza e di diversificazione sono contenuti nel Regolamento sull'autovalutazione e nei risultati di tale processo e sono comunicati al mercato in occasione del rinnovo degli organi sociali, oltre che nell'ambito della relazione sul Governo Societario e gli Assetti proprietari.

Le Disposizioni di Vigilanza prevedono principi e linee applicative sulla composizione dell'organo con funzione di supervisione strategica che devono costituire una guida nella scelta dei componenti di detto organo. Al riguardo, la disciplina in parola prevede che il Consiglio di Amministrazione:

- identifichi preventivamente la propria composizione qualitativa e quantitativa ritenuta ottimale, individuando e motivando il "profilo teorico" dei candidati (comprese le caratteristiche di professionalità, di indipendenza e di diversificazione) ritenuto opportuno a questi fini;
- verifichi successivamente la rispondenza tra la composizione qualitativa e quantitativa ritenuta ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina.

I risultati di tale analisi devono essere portati a conoscenza dei Soci in tempo utile affinché la scelta dei candidati da presentare ai fini del rinnovo dell'organo possa tenere conto delle professionalità richieste. In caso di cooptazione dei Consiglieri i risultati dell'analisi devono essere tenuti in debita considerazione e in ogni caso portati all'attenzione dei Soci alla prima Assemblea successiva alla cooptazione.

La determinazione della composizione qualitativa e quantitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione è stata determinata con il contributo del Comitato Nomine che ha discusso il presente documento, esprimendo il proprio parere favorevole, in occasione della seduta del 7 marzo 2018.

3. PROFILO TEORICO DEL CONSIGLIERE

Il Consiglio di Amministrazione ha nel seguito identificato le caratteristiche, in termini di professionalità, onorabilità, diversificazione e indipendenza, che i singoli candidati proposti dall'Assemblea dei Soci per ricoprire la carica di Consigliere dovranno possedere, anche in funzione dello specifico ruolo ad essi assegnato, al fine di garantire una composizione ottimale (anche in termini di competenze e di diversità) del Consiglio stesso.

3.1. Ruoli interni al Consiglio di Amministrazione

Lo Statuto sociale, nonché la normativa interna ed esterna di riferimento, prevedono l'eventuale attribuzione, nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, dei seguenti ruoli/qualifiche:

- **Presidente:** svolge una funzione cruciale per garantire il buon funzionamento del Consiglio, favorire la dialettica interna e assicurare il bilanciamento dei poteri; promuove l'effettivo funzionamento del sistema di governo societario, garantendo l'equilibrio di poteri rispetto all'Amministratore Delegato ed agli altri amministratori esecutivi. Si pone come interlocutore del Collegio Sindacale e dei Comitati endoconsiliari. Il Presidente riveste un ruolo non esecutivo non essendogli attribuita alcuna delega gestionale.
- **Amministratore Delegato:** cui compete – unitamente al Direttore Generale, ove nominato - la funzione di gestione sulla base delle deleghe attribuitegli dal Consiglio di Amministrazione. L'Amministratore Delegato svolge le funzioni di Amministratore Incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi ai sensi del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate promosso da Borsa Italiana.
- **Amministratori esecutivi:** sono componenti esecutivi (i) i Consiglieri destinatari di deleghe di gestione o che svolgono, anche di mero fatto, funzioni attinenti alla gestione dell'impresa; (ii) i Consiglieri che rivestono incarichi direttivi nella Banca, avendo il compito di sovrintendere ad aree determinate della gestione aziendale, assicurando l'assidua presenza in azienda, acquisendo informazioni dalle relative strutture operative, anche partecipando a comitati manageriali e riferendo al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta; (iii) i Consiglieri che rivestono le cariche sub (i) o gli incarichi sub (ii) in qualsiasi società ricompresa nel perimetro del Gruppo bancario Banca Profilo.
- **Amministratori non esecutivi:** che svolgono la funzione di contrappeso nei confronti degli Amministratori esecutivi e del management della Banca e favoriscono la dialettica interna.
- **Amministratori indipendenti:** il cui compito è quello di vigilare sulla gestione sociale, contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse della società e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione.

3.2. Caratteristiche professionali e diversificazione delle competenze dei Consiglieri

Per il corretto assolvimento dei compiti assegnati al Consiglio di Amministrazione è essenziale che all'interno dello stesso siano presenti competenze diffuse e diversificate fra tutti i componenti.

I Consiglieri vengono pertanto scelti, sulla base di criteri di professionalità e competenza, tra quei soggetti che abbiano maturato **un'esperienza complessiva almeno triennale** attraverso l'esercizio di:

- attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi, presso banche e/o altri intermediari finanziari (all'interno o all'esterno del Gruppo bancario Banca Profilo) e/o associazioni di categoria, enti, fondazioni aventi attinenza con il settore creditizio e finanziario;
- attività di amministrazione, direzione o controllo in enti pubblici o privati, pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore, creditizio o finanziario ovvero anche con altri settori se le funzioni svolte abbiano comportato la gestione o il controllo della gestione di risorse economiche finanziarie;
- attività professionale e/o imprenditoriale in materie inerenti il settore creditizio, finanziario, immobiliare, tecnologico o comunque funzionali all'attività bancaria;

- attività di insegnamento universitario in materie giuridiche o economiche o in altre materie comunque strettamente funzionali all'attività del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo.

Per il **Presidente del Consiglio di Amministrazione e per l'Amministratore Delegato** l'esperienza complessiva negli ambiti sopra elencati deve essere di **almeno un quinquennio**.

Al fine di determinare il profilo teorico del Consigliere, il Consiglio di Amministrazione ha individuato una serie di aree di conoscenza e di specializzazione ritenute fondamentali nel garantire il corretto assolvimento dei propri compiti che tengono in debita considerazione:

- le previsioni normative di riferimento;
- gli esiti dei precedenti processi di autovalutazione;
- l'ambito operativo e la complessità del Gruppo bancario Banca Profilo;
- le best practice di settore.

In particolare, sono state individuate come rilevanti le seguenti aree di conoscenza e specializzazione:

- A. Strategia di impresa, gestione aziendale e misurazione di *performance*;
- B. Mercati finanziari;
- C. Servizi di investimento;
- D. Investimenti alternativi;
- E. Dinamiche del sistema macro economico;
- F. Operatività bancaria e/o creditizia;
- G. Sistemi di pagamento;
- H. Innovazione tecnologica e/o finanziaria;
- I. Regolamentazione di settore;
- J. Governo dei rischi e sistema dei controlli interni;
- K. Organizzazione aziendale
- L. Sistemi informativi e/o sicurezza informatica;
- M. Sistemi di rilevazione contabile.

Al fine di verificare il possesso di tali requisiti, il profilo di ciascun candidato deve essere accuratamente esaminato. In particolare, **ciascun candidato**, per poter ricoprire l'incarico, deve possedere un adeguato livello di conoscenza con riferimento ad **almeno tre delle aree sopra identificate**.

3.3. Requisiti di onorabilità

Considerata l'importanza che i requisiti di onorabilità rivestono sotto il profilo reputazionale, il Consiglio di Amministrazione richiede che i candidati alla nomina di amministratore di Banca Profilo S.p.A.:

- siano in possesso dei requisiti di onorabilità previsti dal D.M. n. 161 del 18 marzo 1998;
- non versino nelle situazioni che possono essere causa di sospensione dalle funzioni di amministratore ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 161 del 18 marzo 1998;
- non abbiano tenuto comportamenti che, pur non costituendo reati, non appaiono compatibili con l'incarico di amministratore di una banca o possano comportare per la Banca, o il Gruppo bancario nel suo complesso, gravi conseguenze sul piano reputazionale.

3.4. Requisiti di indipendenza

I consiglieri indipendenti devono qualificarsi come indipendenti ai sensi del D. Lgs 385/93, ove attuato; in mancanza, devono possedere i requisiti di indipendenza di cui al combinato disposto dell'articolo 148, comma 3, del D. Lgs 58/1998 e del Codice di Autodisciplina per le Società Quotate promosso da Borsa Italiana nella versione tempo per tempo vigente.

3.5. Cause di incompatibilità, impegno in termini di tempo, limiti al cumulo degli incarichi

Cause di incompatibilità

In linea con le previsioni di cui all'art. 36 del Decreto Legge n. 201 del 6 dicembre 2011 (convertito con Legge n. 214 del 22 dicembre 2011), recante disposizioni in merito alle "partecipazioni personali incrociate nei mercati del credito e finanziari" e al prescritto divieto ai "titolari di cariche negli organi gestionali, di sorveglianza e di controllo e ai funzionari di vertice di imprese o gruppi di imprese operanti nei mercati del credito, assicurativi e finanziari di assumere o esercitare analoghe cariche in imprese o gruppi di imprese concorrenti", **il Consiglio di Amministrazione raccomanda ai soci di presentare liste di candidati, per la nomina del nuovo organo amministrativo, per i quali sia stata preventivamente verificata l'insussistenza di cause di incompatibilità prescritte dalla norma in parola.**

Inoltre, il candidato non può trovarsi in una delle situazioni di cui all'art. 2390 c.c. (ovvero essere socio illimitatamente responsabile o amministratore o direttore generale in società concorrenti con Banca Profilo S.p.A., ovvero esercitare per conto proprio o di terzi attività in concorrenza con quelle esercitate da Banca Profilo S.p.A.).

Impegno in termini di tempo

In linea con tali disposizioni, il Regolamento di Funzionamento del Consiglio di Amministrazione adottato da Banca Profilo S.p.A., prevede che l'accettazione dell'incarico da parte del Consigliere comporti una valutazione preventiva circa la possibilità di poter dedicare allo svolgimento diligente dei compiti di amministrazione il tempo necessario.

A tale fine, si reputa necessario un impegno minimo aggiuntivo, in termini di tempo da dedicare all'incarico rispetto alla partecipazione alle riunioni dell'organo di riferimento, differenziato in funzione del ruolo ricoperto, come nel seguito rappresentato:

Ruolo	Impegno minimo
Presidente del Consiglio di Amministrazione	8gg/uomo/mese (64 ore/mese)
Consigliere	2gg/uomo/mese (16 ore/mese)
Membro del Comitato Controllo e Rischi	3,5gg/uomo/mese (28 ore/mese) (da intendersi come 2gg in quanto Consigliere+1,5gg come membro Comitato).
Membro del Comitato Nomine e/o del Comitato Remunerazioni	2,5gg/uomo/mese (20 ore/mese) (da intendersi come 2gg in quanto Consigliere+0,5gg per ciascun Comitato)
Presidente del Comitato Controllo e Rischi	4gg/uomo/mese (32 ore/mese) (da intendersi come 2gg in quanto Consigliere+2gg per la

	presidenza del Comitato)
Presidente del Comitato Nomine e/o del Comitato Remunerazioni	3gg/uomo/mese (24 ore/mese) (da intendersi come 2gg in quanto Consigliere+ 1gg per ciascuna presidenza)

Limiti al cumulo di incarichi

Nelle more dell'attuazione in Italia dell'articolo 91 della Direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (CRD IV), la Banca ha individuato un limite al cumulo degli incarichi, in base al quale è considerato compatibile con un efficace svolgimento dell'incarico di amministratore il numero massimo di incarichi quale Consigliere o Sindaco in 5 società quotate, compresa Banca Profilo S.p.A. entro un numero complessivo di incarichi di amministratore e sindaco in società, non superiore a 15, inclusa Banca Profilo S.p.A., ma escluse le altre società del Gruppo bancario Banca Profilo.

4. COMPOSIZIONE QUALITATIVA OTTIMALE

Il Consiglio di Amministrazione di Banca Profilo S.p.A. ha identificato la propria composizione qualitativa ottimale identificando le competenze che devono essere presenti tra i membri dello stesso, al fine di garantire un adeguato mix di conoscenze ed esperienze garantendo un efficace presidio dell'operatività aziendale. In particolare, anche **al fine di garantire la presenza all'interno del Consiglio di competenze diffuse e opportunamente diversificate tra tutti i suoi componenti, è richiesto che ciascuna delle aree di competenza e specializzazione di cui al precedente paragrafo 3.2 sia rappresentata all'interno del Consiglio stesso da almeno due componenti.** Il Consiglio di Amministrazione ritiene inoltre che sia necessario garantire un appropriato grado di diversità non solo in relazione al genere (per il quale si rimanda a quanto specificato all'interno del capitolo 5), ma anche con riferimento alla proiezione internazionale, all'età e all'anzianità nella carica dei singoli Consiglieri, tenuto conto dei diversi ruoli dagli stessi ricoperti all'interno del Consiglio. In particolare:

- almeno 2 Consiglieri dovrebbero aver maturato un'adeguata esperienza professionale in ambito internazionale, in particolare europeo;
- perseguendo un equilibrio tra esigenze di continuità e rinnovamento nella gestione, occorre assicurare una bilanciata combinazione di diverse anzianità di carica – oltre che di fasce di età – all'interno del Consiglio di Amministrazione.

5. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA OTTIMALE

Il numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione assume un importante rilievo per il corretto assolvimento dei compiti affidati a tale organo dalle disposizioni normative, regolamentari e dallo Statuto sociale.

In merito alla propria composizione quantitativa, il Consiglio di Amministrazione, premesso che lo Statuto sociale prevede che il numero dei suoi componenti sia compreso tra nove e tredici, ha ritenuto che, anche in funzione delle specifiche caratteristiche della Banca, il numero ottimale dei propri componenti sia pari a undici. In particolare, all'interno del Consiglio dovranno essere rappresentati:

- un Presidente privo di deleghe operative;
- un Amministratore Delegato;
- un numero di componenti non esecutivi pari ad almeno la metà dei componenti totali;
- un numero minimo di consiglieri in possesso dei requisiti di indipendenza di cui al precedente paragrafo 3.4. pari al maggiore tra un quarto dei componenti totali e quanto previsto dall'art.

147-ter, 4° comma del D.lgs. 58/98 e, comunque, tale da consentire – a partire dal prossimo rinnovo del Consiglio di Amministrazione - la composizione di 3 Comitati endo-consolieri in tema di rischi, nomine e remunerazione, composti di soli amministratori indipendenti, che devono distinguersi tra loro per almeno un componente. Ai fini della composizione dei Comitati andrà considerato anche il divieto previsto dall'articolo 37 del Regolamento Mercati Consob con riguardo ad Amministratori indipendenti che siedano sia nel Consiglio della società controllante sia in quello della società controllata quotata. Ciò si traduce in un minimo di 4 Consiglieri indipendenti per un Consiglio di 11 membri.

Ai fini della composizione del Consiglio di Amministrazione devono inoltre essere tenute in debita considerazione le norme introdotte con la Legge n. 120 del 12 luglio 2011 con riferimento alle quote di genere per la composizione degli organi sociali delle società quotate. La legge ha modificato l'articolo 147-ter del Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998, n. 58 (TUF), imponendo il rispetto di un criterio di composizione di genere dell'organo amministrativo in base al quale al genere meno rappresentato va riservata una quota di almeno un terzo dei componenti. Ciò si traduce in un minimo di 4 Consiglieri esponenti del genere meno rappresentato su un Consiglio di 11 membri.

Il Consiglio di Amministrazione auspica che anche quando le disposizioni in materia di equilibrio tra generi abbiano cessato di produrre effetto, sia assicurato che almeno un terzo del Consiglio di Amministrazione, tanto al momento della nomina quanto nel corso del mandato, sia costituito da Amministratori del genere meno rappresentato.

6. ATTUAZIONE, MONITORAGGIO, AGGIORNAMENTO DEL PROFILO TEORICO OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione di Banca Profilo, con il supporto del Comitato Nomine, è responsabile della definizione, del monitoraggio e dell'aggiornamento del Profilo teorico ottimale del Consiglio di Amministrazione. In particolare, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Nomine:

- identifica preventivamente la propria composizione quali-quantitativa considerata ottimale, individuando e motivando il profilo teorico dei candidati ritenuto opportuno in previsione del rinnovo degli organi sociali anche sulla base delle risultanze del processo di autovalutazione del *Board*;
- verifica successivamente la rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina, anche per cooptazione;
- aggiorna il presente documento in funzione delle mutate esigenze aziendali e/o delle novità normative nel frattempo intervenute.

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

F.to Giorgio Di Giorgio