

**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 2024

GTD

Indice dei temi trattati

1. PREMESSA	3
2. OBIETTIVI DEL DOCUMENTO	4
3. PROFILO TEORICO DEL CONSIGLIERE.....	5
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	7
3.4. Requisiti di indipendenza	9
3.5. Cause di incompatibilità, impegno in termini di tempo, limiti al cumulo degli incarichi.....	11
4. COMPOSIZIONE QUALITATIVA OTTIMALE	13
5. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA OTTIMALE.....	14
6. ATTUAZIONE, MONITORAGGIO, AGGIORNAMENTO DEL PROFILO TEORICO OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	14

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 e competenze 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 onorabilità;
- che siano in condizione di agire con piena indipendenza di giudizio.

È 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 di Banca Profilo.

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 "Governo 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.

Il presente documento tiene altresì conto delle recenti disposizioni normative contenute nel Decreto del Ministero dell'economia e Finanze n. 169 del 23 novembre 2020, che ha delineato una completa e significativa riforma della disciplina in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche e degli intermediari finanziari. Le disposizioni si applicano alle nomine successive al 30 dicembre 2020.

Il presente "Profilo Teorico ottimale del Consiglio di Amministrazione" è stato altresì integrato alla luce dell'introduzione della "Policy di Valutazione degli Esponenti Aziendali" approvata durante il Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2023. Tale documento tiene conto, oltre che del complesso sistema di norme e indicazioni di Vigilanza, nazionali ed europee, dello Statuto di Banca Profilo e delle discipline interne di cui la Banca si è dotata negli anni, anche dei più recenti Orientamenti di Banca d'Italia del 13 novembre 2023 in materia di valutazione dei requisiti e criteri di idoneità degli esponenti aziendali delle banche cosiddette "less significant".

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, *Governance* e Sostenibilità che ha discusso il presente documento, esprimendo il proprio parere favorevole, in occasione della seduta del 27 marzo 2024.

3. PROFILO TEORICO DEL CONSIGLIERE

Il Consiglio di Amministrazione ha nel seguito identificato le caratteristiche, in termini di professionalità e competenza, onorabilità e correttezza, diversificazione e indipendenza, nonché disponibilità di tempo e indipendenza di giudizio, 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. Requisiti di professionalità e criteri di competenza dei Consiglieri

Per il corretto assolvimento dei compiti assegnati al Consiglio di Amministrazione è essenziale che all'interno dello stesso siano presenti determinati requisiti di professionalità fra tutti i componenti.

I Consiglieri esecutivi vengono scelti tra quei soggetti che abbiano maturato un'esperienza complessiva almeno triennale, anche alternativamente, attraverso l'esercizio di:

- attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi nel settore creditizio, finanziario, immobiliare o assicurativo;
- attività di amministrazione, direzione o controllo presso società quotate o aventi una dimensione e complessità maggiore o assimilabile (in termini di fatturato, natura e complessità dell'organizzazione o dell'attività svolta) a quella della banca presso la quale l'incarico deve essere ricoperto.

I Consiglieri non esecutivi vengono scelti tra quei soggetti che soddisfino i requisiti appena elencati per gli esponenti esecutivi o che abbiano esercitato, per almeno tre anni, anche alternativamente:

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

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è un esponente non esecutivo che ha maturato un'esperienza complessiva di almeno un quinquennio nei settori sopra indicati per i consiglieri esecutivi e non esecutivi.

L'Amministratore Delegato e il Direttore Generale sono scelti tra persone in possesso di una specifica esperienza in materia creditizia, finanziaria, mobiliare o assicurativa, maturata attraverso attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi per un periodo non inferiore a un **quinquennio** nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo, oppure in società quotate o aventi una dimensione e complessità maggiore o assimilabile (in termini di fatturato, natura e complessità dell'organizzazione o dell'attività svolta) a quella della banca presso la quale l'incarico deve essere ricoperto.

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.

Nella valutazione inerente all'esponente, ai fini della sussistenza del **criterio di competenza individuale**, il decreto MEF 169/2020 stabilisce che occorre considerare tanto la conoscenza teorica

acquisita attraverso studi o percorsi di formazione, quanto l'esperienza pratica maturata attraverso attività lavorativa. Il criterio è valutato dall'organo competente, che prende in considerazione la conoscenza teorica e l'esperienza pratica posseduta in più di uno dei seguenti ambiti, individuati anche a seguito del processo di autovalutazione degli organi sociali e con il supporto del Comitato Nomine, *Governance* e Sostenibilità:

- A. mercati finanziari
- B. regolamentazione nel settore bancario e finanziario
- C. indirizzi e programmazione strategica
- D. assetti organizzativi e di governo societario
- E. 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)
- F. sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi
- G. attività e prodotti bancari e finanziari
- H. informativa contabile e finanziaria
- I. tecnologia informatica e sicurezza (cosiddetta "cybersecurity")
- L. tematiche di sostenibilità (ESG)
- M. *asset management*
- N. antiriciclaggio (anche nell'ottica della nomina dell'Esponente responsabile per l'antiriciclaggio c.d. "AML Director" di cui al Provvedimento del 1° agosto 2023 di Banca d'Italia, in recepimento degli Orientamenti EBA sulle politiche e le procedure relative alla gestione della conformità e al ruolo e alle responsabilità del responsabile antiriciclaggio)
- O. gestione delle risorse umane.

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**.

Per l'incarico di **Presidente del Consiglio di Amministrazione** è valutata anche l'esperienza maturata nel coordinamento, indirizzo o gestione delle risorse umane 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.

3.3. Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza

Considerata l'importanza che i requisiti di onorabilità rivestono sotto il profilo reputazionale, ai sensi delle disposizioni normative vigenti (art. 3, 4, 5 e 23 Decreto MEF), 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. 169/2020;
- non versino nelle situazioni che possono essere causa di sospensione dalle funzioni di amministratore ai sensi del D.M. 169/2020;
- 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;

- non si trovino in stato di interdizione legale ovvero in un'altra delle situazioni previste dall'art. 2382 del codice civile

La disciplina contenuta nel Decreto MEF 169/2020 è sostanzialmente analoga a quella contenuta nell'abrogato D.M. del 18 marzo 1998 n. 161. Le novità riguardano:

- l'ampliamento (ovvero la specificazione) del novero delle materie e/o dei settori in relazione ai quali vengono valutati i delitti (i.e., reati previsti dalle disposizioni in materia di mercati e gestione accentrata di strumenti finanziari, di appello al pubblico risparmio e di emittenti);
- l'espressa previsione di taluni delitti previsti dal codice penale (i.e., associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico; assistenza agli associati; arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale; organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo; addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale; finanziamento di condotte con finalità di terrorismo; sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro; condotte con finalità di terrorismo; associazione per delinquere; associazioni di tipo mafioso anche straniere; scambio elettorale politico-mafioso; assistenza agli associati; truffa);
- il riferimento ai soggetti che, all'atto dell'assunzione dell'incarico, si trovano in stato di interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese ovvero di interdizione temporanea o permanente dallo svolgimento di funzioni di amministrazione, direzione e controllo ai sensi dell'articolo 144-ter, comma 3, del TUB e dell'articolo 190-bis, commi 3 e 3-bis, del TUF, o in una delle situazioni di cui all'articolo 187-quater del TUF;
- l'ampliamento delle casistiche di impossibilità di ricoprire l'incarico per coloro ai quali sia stata applicata con sentenza definitiva su richiesta delle parti ovvero a seguito di giudizio abbreviato una delle pene indicate nel medesimo articolo 3;
- ai fini dell'irrilevanza delle pene, valgono le diverse tempistiche previste per talune specifiche pene indicate nell'art. 3 (un anno o due anni, a seconda dei casi. Il D.M. 161 del 1998 prevedeva, invece, l'irrilevanza di talune specifiche pene se indistintamente inferiori ad un anno);
- con riferimento alle fattispecie disciplinate in tutto o in parte da ordinamenti stranieri, è confermato il principio della valutazione di equivalenza su base sostanziale, ma è stato eliminato il riferimento alla Banca d'Italia quale organo competente ad effettuare tale valutazione, atteso che la valutazione va condotta anche ed in primis dall'organo competente.

In aggiunta ai requisiti di onorabilità, il Decreto disciplina i criteri di **correttezza** che devono caratterizzare le condotte personali e professionali pregresse sia degli esponenti sia dei responsabili delle principali funzioni aziendali delle banche di maggiore complessità o dimensioni operative. Le fattispecie individuate nell'art. 4 del Decreto sono molto ampie e dettagliate e riguardano, a titolo esemplificativo, non solo le condanne penali irrogate con sentenze (anche non definitive) e/o decreti penali di condanna (ancorché non divenuti irrevocabili), ma anche sanzioni amministrative pecuniarie per violazione della normativa in materia societaria, bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa, antiriciclaggio e delle norme in materia di mercati e strumenti di pagamento, provvedimenti di decadenza o cautelari disposti da Autorità di Vigilanza o su istanze delle stesse; provvedimenti di rimozione emessi ai sensi del TUF; svolgimento di incarichi in soggetti vigilati cui sia stata irrogata una sanzione amministrativa o una sanzione ai sensi del D.Lgs. 231/2001; svolgimento di incarichi in imprese sottoposte ad amministrazione straordinaria, procedure di risoluzione, fallimento o liquidazione coatta amministrativa, rimozione collettiva dei componenti gli organi di amministrazione e controllo, revoca dell'autorizzazione ai sensi dell'articolo 113-ter del TUB, cancellazione ai sensi dell'articolo 112-bis, comma 4, lettera b), del TUB o a procedure equiparate; sospensione o radiazione da albi, cancellazione da elenchi e ordini professionali irrogate dalle autorità competenti sugli ordini professionali medesimi; misure di revoca per giusta causa

dagli incarichi assunti in organi di direzione, amministrazione e controllo; misure analoghe adottate da organismi incaricati dalla legge della gestione di albi ed elenchi; valutazione negativa da parte di un'Autorità amministrativa in merito all'idoneità dell'esponente nell'ambito di procedimenti di autorizzazione previsti dalle disposizioni in materia societaria, bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e di servizi di pagamento; le informazioni negative sull'esponente contenute nella Centrale dei Rischi istituita ai sensi dell'articolo 53 del TUB.

Giova sottolineare, a questo proposito, che qualora ricorra una o più delle situazioni elencate nell'art. 4 del Decreto MEF 169/2020, la correttezza dell'esponente aziendale non è compromessa *ex se*, ma risulta necessario attivare una valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Detta valutazione, in cui occorre considerare i parametri indicati nell'art. 5, comma 2, del Decreto MEF, ove pertinenti, deve essere finalizzata ad accertare, pur in presenza delle situazioni potenzialmente "pregiudizievoli", il rispetto dei principi di sana e prudente gestione, salvaguardia della reputazione della Banca e della fiducia del pubblico.

Al verificarsi delle condizioni che comportano la sospensione dell'esponente, la stessa dovrà essere dichiarata senza indugio dall'organo competente, che ne darà tempestiva informazione all'Autorità di Vigilanza. La sospensione ha durata massima di 30 giorni ovvero, per l'Amministratore Delegato o il Direttore Generale, di 20 giorni dalla delibera. Prima della scadenza di tali termini, e in ogni caso *tempestivamente* per l'Amministratore Delegato o il Direttore Generale, l'Organo Competente provvederà a effettuare la valutazione richiesta dall'art. 5 del Decreto MEF e a dichiarare la decadenza ai sensi dell'articolo 23 del medesimo Decreto oppure a reintegrare il soggetto sospeso. L'Organo Competente fornirà alla prima occasione utile informazioni analitiche e motivate all'Assemblea sulla decisione di pronunciare la decadenza o di reintegrare il soggetto sospeso.

La valutazione del criterio di correttezza richiede all'organo competente di applicare un processo logico-deduttivo, che muovendo da premesse certe (ossia le situazioni pregiudizievoli elencate nell'art. 4 del Decreto MEF 169/2020) può condurre a ritenere in via presuntiva la compromissione del criterio di correttezza solo nel caso in cui si delinei un quadro grave, preciso e concordante di contrasto con i principi di sana e prudente gestione, salvaguardia della reputazione della Banca e della fiducia del pubblico.

La valutazione del Consiglio, da compiersi in occasione della nomina e, successivamente, se si verificano eventi sopravvenuti riconducibili ad una o più casistiche indicate nell'art. 4 del Decreto MEF 169/2020, poggia (non esclusivamente) sulla piena collaborazione dell'esponente coinvolto, chiamato a fornire tutte le informazioni necessarie. Pur nella presunzione di innocenza applicabile nei procedimenti penali, il semplice fatto che vi sia un procedimento giudiziario a carico di un esponente rileva ai fini dell'onorabilità. Nella verifica occorre valutare tutte le informazioni esistenti riguardo all'onorabilità dell'esponente nominato assieme alla fase del procedimento e al valore probatorio del presunto illecito. Ogni caso va valutato individualmente in una prospettiva prudenziale e la relativa valutazione-verbalizzazione non è un esercizio puramente formale. Acquisite le informazioni dall'esponente aziendale, nonché ogni "altra informazione rilevante disponibile", entro 30 giorni dalla nomina o dalla conoscenza dell'evento potenzialmente pregiudizievole sopravvenuto, il Consiglio di Amministrazione, in caso di esito negativo della propria valutazione, deve pronunciare la decadenza dell'esponente quando ne accerta il difetto di idoneità.

3.4. Requisiti di indipendenza

Ai sensi delle disposizioni normative vigenti (art. 13 Decreto MEF; L. 28 dicembre 2005, n. 262 riguardante le disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari, sezione IV-bis;

combinato disposto dell'art. 147 ter, comma 4 e 148, comma 3 del TUF, Codice di Autodisciplina per le Società Quotate promosso da Borsa Italiana nella versione tempo per tempo vigente e Regolamenti Consob: (a) Emittenti 11971 del 1999, (b) 17221 del 2010 sulle Operazioni con Parti Correlate e (c) Mercati 20249 del 2017 come successivamente modificati e integrati).

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, nonché ai sensi dell'art. 13 del D.M .169/2020.

L'art. 13 del Decreto 169/2020 individua le situazioni che non devono ricorrere in capo all'Amministratore non esecutivo per essere definito indipendente. La disciplina in materia di cui al Decreto integra quella contenuta nel Codice di *Corporate Governance* (edizione gennaio 2020), introducendo, in parte, nuove fattispecie e prevedendo, per altri versi, fattispecie sostanzialmente analoghe, ma non identiche (ci si riferisce, in particolare, all'estensione dell'arco temporale in relazione al quale valutare la sussistenza del requisito dell'indipendenza: due anni (Decreto) anziché tre (Codice)).

Sempre in tema di indipendenza, l'art. 15 del Decreto MEF, in modo innovativo rispetto alla previgente disciplina, ha altresì stabilito che tutti gli esponenti devono agire con piena **indipendenza di giudizio** e consapevolezza dei doveri e dei diritti inerenti all'incarico, nell'interesse della sana e prudente gestione della banca e nel rispetto della legge e di ogni altra norma applicabile.

A tal fine, gli esponenti devono essere in possesso delle necessarie competenze comportamentali, tra cui:

- a) coraggio, convinzione e forza per valutare e, se del caso, contestare efficacemente le decisioni avanzate da altri componenti l'organo di appartenenza;
- b) capacità di porre domande;
- c) capacità di resistere alla "mentalità di gruppo".

Sulla base del suddetto articolo, tutti gli esponenti sono tenuti a comunicare all'organo competente le informazioni riguardanti le situazioni di cui alle lettere a), b), c), h), e i) riferiti ai criteri di indipendenza dei membri del Consiglio di Amministrazione e le motivazioni per cui, a loro avviso, non inficiano in concreto la loro dipendenza di giudizio. L'indipendenza di giudizio dell'esponente è valutata dall'organo competente alla luce delle informazioni e delle motivazioni ad esso fornite dall'esponente stesso e delle misure organizzative o procedurali adottate dalla Banca atte a fronteggiare il rischio che le situazioni individuate possano inficiare l'indipendenza di giudizio dell'esponente o le decisioni dell'organo. A tal proposito la Banca adotta accurati presidi in materia di attività di rischio e dei conflitti di interesse nei confronti di soggetti collegati.

Ai fini della valutazione delle specifiche situazioni riguardanti ciascun esponente, l'Organo competente può considerare ogni ulteriore elemento ritenuto utile e opportuno, fornendo adeguata e analitica motivazione nel verbale. Al riguardo si precisa che la presenza di un conflitto di interessi non indica necessariamente che l'esponente non possa essere considerato idoneo; ciò si verifica soltanto quando il conflitto di interessi comporta un rischio rilevante che non sia possibile prevenire, attenuare o gestire adeguatamente sulla base delle politiche approvate dalla Banca.

In proposito, se i presidi esistenti non sono ritenuti sufficienti, l'Organo competente, ai sensi dell'art. 15 del Decreto MEF, può:

- i) individuarne di ulteriori e più efficaci;
- ii) modificare gli specifici compiti e ruoli attribuiti all'esponente, ivi comprese eventuali deleghe.

Solo se le misure sub i) e ii) non vengono adottate o sono insufficienti ad eliminare le carenze riscontrate l'Organo competente dichiara la decadenza dell'esponente.

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.** Ciascun membro del Consiglio, al fine di gestire le eventuali situazioni riconducibili al perimetro della citata norma, è tenuto a dichiarare, all'atto della nomina, di non ricoprire incarichi che diano vita a situazioni di *interlocking*. Laddove sorgano situazioni di tale natura in costanza dell'incarico, il titolare procede a segnalarle, e contestualmente, a dichiarare per quale carica intenda optare entro e non oltre 60 giorni dall'insorgere dell'incompatibilità o a motivare le ragioni per le quali le predette situazioni debbano considerarsi tra loro incompatibili.

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. In relazione al tempo da dedicare all'incarico presso la Banca, appare opportuno tenere conto dell'esperienza pregressa dell'esponente, del livello di competenza maturato dall'esponente per lo svolgimento dell'incarico nella Banca e le eventuali sinergie tra i diversi incarichi, del suo ruolo all'interno dell'Organo di appartenenza e degli eventuali Comitati ai quali partecipa (in qualità di componente ovvero di Presidente); delle caratteristiche della banca (natura, dimensione e complessità) e del contesto nel quale si trova ad operare; del numero delle riunioni dell'Organo di appartenenza e dei Comitati ai quali partecipa e del tempo necessario alla loro preparazione; del tempo necessario agli spostamenti per partecipare alle riunioni; della necessità di garantire un adeguato *buffer* di tempo da dedicare ad *induction* e *training* e per far fronte a possibili attività straordinarie.

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	6gg/uomo/mese (48 ore/mese)
Consigliere	3gg/uomo/mese (24 ore/mese)
Membro del Comitato Controllo e Rischi	4,5gg/uomo/mese (36 ore/mese) (da intendersi come 3gg in quanto Consigliere+1,5gg come membro Comitato).
Membro del Comitato Nomine e/o del Comitato Remunerazioni	3,6 gg/uomo/mese (25 ore/mese) (da intendersi come 3gg in quanto Consigliere+0,6 gg per ciascun Comitato)
Presidente del Comitato Controllo e Rischi	5 gg/uomo/mese (40 ore/mese) (da intendersi come 3gg in quanto Consigliere+2gg per la presidenza del Comitato)
Presidente del Comitato Nomine e/o del Comitato Remunerazioni	4gg/uomo/mese (32 ore/mese) (da intendersi come 3gg in quanto Consigliere+ 1gg per ciascuna presidenza)

Limiti al cumulo di incarichi

In riferimento al numero degli incarichi, si ritiene opportuno tenere conto della funzione svolta dall'esponente nella Banca dando rilievo alle diverse tipologie di cariche e di ruolo, nonché della complessità di ciascun tipo di incarico ricoperto in altre società, in rapporto alla tipologia e alle dimensioni della società ed alla partecipazione a comitati e gruppi di lavoro interni.

Ai sensi dell'articolo 17 del D.M. 169/2020 i Consiglieri non possono assumere un numero complessivo di incarichi in banche o in altre società commerciali superiore a una delle seguenti combinazioni **alternative**:

- **n. 1 incarico esecutivo e n. 2 incarichi non esecutivi;**
- **n. 4 incarichi non esecutivi**

La normativa prevede esenzioni al cumulo degli incarichi e modalità di aggregazione degli incarichi.

Le principali **esenzioni** riguardano, tra gli altri, i casi in cui l'esponente ricopra incarichi:

- di rappresentanza dello Stato o di altri enti pubblici all'interno della Banca
- presso società o enti il cui unico scopo consiste nella gestione degli interessi privati dell'esponente o del coniuge e che non richiedono nessun tipo di gestione quotidiana da parte dell'esponente o
- in qualità di professionista presso società tra professionisti ovvero
- quale Sindaco Supplente.

Quanto alle **aggregazioni**, invece, per il calcolo dei limiti al cumulo degli incarichi si considera come un unico incarico "l'insieme degli incarichi ricoperti in ciascuno dei seguenti casi:

- all'interno del medesimo gruppo;
- in banche appartenenti al medesimo sistema di tutela istituzionale;
- nelle società, non rientranti nel gruppo, in cui la banca detiene una partecipazione qualificata come definita dal regolamento (UE) n. 575/2013, articolo 4(1), punto 36".

Qualora ricorrano contestualmente più di uno dei casi sopra indicati per l'aggregazione, gli incarichi si sommano cumulandosi tra loro. L'insieme degli incarichi computati come unico viene considerato come incarico esecutivo se almeno uno degli incarichi detenuti nelle situazioni di cui sopra è esecutivo; negli altri casi è considerato come incarico non esecutivo.

Ai sensi dell'articolo 19, tuttavia, l'assunzione di un incarico non esecutivo **aggiuntivo** rispetto ai limiti indicati all'articolo 17, determinati anche in base a quanto appena visto in tema di esenzioni e modalità di aggregazione degli incarichi, è consentita a condizione che non pregiudichi la possibilità per l'esponente di dedicare all'incarico presso la Banca tempo adeguato per svolgere in modo efficace le proprie funzioni.

Il Consiglio di Amministrazione prende in considerazione, tra l'altro:

- a) la circostanza che l'esponente ricopra nella Banca un incarico esecutivo o sia un componente di comitati endoconsiliari;
- b) la dimensione, l'attività e la complessità della Banca o di altra società commerciale presso cui verrebbe assunto l'incarico aggiuntivo;
- c) la durata dell'incarico aggiuntivo;
- d) il livello di competenza maturato dall'esponente per lo svolgimento dell'incarico nella Banca e le eventuali sinergie tra i diversi incarichi.

L'assunzione di un incarico non esecutivo aggiuntivo, calcolato rispetto ai limiti indicati e determinati dal Decreto, è consentita con le seguenti modalità:

- a) se l'incarico non esecutivo aggiuntivo discende dalla nomina dell'esponente nella Banca, la valutazione è svolta nell'ambito della relativa valutazione di idoneità;
- b) se, invece, un esponente già in carica presso la Banca intende assumere un incarico non esecutivo aggiuntivo, la banca deve trasmettere alla Banca d'Italia copia del verbale della riunione del Consiglio di Amministrazione con cui è valutato il rispetto delle previsioni del Decreto in materia. L'assunzione dell'incarico non esecutivo aggiuntivo non può avvenire prima che siano trascorsi 90 giorni dal ricevimento del verbale da parte della Banca d'Italia. La Banca d'Italia può comunicare l'esito positivo della valutazione condotta anche prima della scadenza dei 90 giorni; in questo caso, l'esponente può assumere l'incarico non esecutivo aggiuntivo subito dopo la ricezione della comunicazione. Se la Banca d'Italia ravvede motivi ostativi all'assunzione dell'incarico non esecutivo aggiuntivo, ne dà comunicazione all'intermediario entro il suddetto termine di 90 giorni. In casi eccezionali analiticamente valutati e motivati dal Consiglio di Amministrazione e, ove presenti, dal comitato nomine o, se non istituito, dai consiglieri indipendenti, l'esponente può assumere l'incarico non esecutivo aggiuntivo prima che l'organo competente abbia svolto le proprie valutazioni.

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.

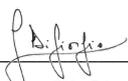
6. ATTUAZIONE, MONITORAGGIO, AGGIORNAMENTO DEL PROFILO TEORICO OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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, *Governance* e *Sostenibilità*:

- 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



(Giorgio Di Giorgio)