



Regolamento sul processo di valutazione dei requisiti e criteri di idoneità degli Esponenti Aziendali



Cronologia delle modifiche apportate

Data	Approvazione	Note
29/04/2024	CdA	Istituzione del Regolamento

SOMMARIO

1. INTRODUZIONE.....	3
2. RIFERIMENTI NORMATIVI.....	4
3. RUOLI E RESPONSABILITA'	5
3.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	5
3.2 COLLEGIO SINDACALE	5
3.3 UFFICIO AFFARI GENERALI – REPARTO SEGRETERIA GENERALE	5
3.4 FUNZIONE DI COMPLIANCE	5
4. REQUISITI DI ONORABILITÀ E CRITERI DI CORRETTEZZA	6
4.1 REQUISITO DI ONORABILITÀ	6
4.2 CRITERI DI CORRETTEZZA	6
4.3 VALUTAZIONE DEI REQUISITI DI ONORABILITÀ E CORRETTEZZA	6
5. REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ E CRITERI DI COMPETENZA	8
5.1 REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ	8
5.2 CRITERI DI COMPETENZA	8
5.3 VALUTAZIONE DEI REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ E COMPETENZA.....	8
6. REQUISITI DI INDIPENDENZA DEGLI ESPONENTI AZIENDALI.....	10
6.1 REQUISITI DI INDIPENDENZA.....	10
7. DISPONIBILITÀ DI TEMPO E LIMITI AL CUMULO DEGLI INCARICHI	11
7.1 DISPONIBILITÀ DI TEMPO ALLO SVOLGIMENTO DEGLI INCARICHI	11
7.2 LIMITI AL CUMULO DEGLI INCARICHI	11
8. ADEGUATA COMPOSIZIONE COLLETTIVA DEGLI ORGANI.....	12
9. VALUTAZIONE DELL'IDONEITÀ COMPLESSIVA DA PARTE DEGLI ORGANI COMPETENTI	13
9.1 PROCESSO DI VALUTAZIONE IN CASO DI PRIMA NOMINA, RINNOVO E COOPTAZIONE.....	13
9.2 PRONUNCIA DI DECADENZA	14

1. INTRODUZIONE

Efficaci assetti organizzativi e di governo societario assumono particolare rilevanza per tutte le banche costituendo condizione essenziale per il perseguimento degli obiettivi strategici. In tale contesto, la verifica di idoneità degli esponenti aziendali costituisce un presidio fondamentale per assicurare un governo societario improntato a criteri di sana e prudente gestione.

Il presente regolamento (di seguito anche il “Regolamento”) è adottato da Banca Popolare di Lajatico S.C.p.A. (di seguito la “Banca”) in linea con le disposizioni della normativa applicabile – come specificata nel prosieguo – definisce il processo di valutazione dei requisiti e dei criteri di idoneità allo svolgimento dell’incarico degli esponenti aziendali e dei responsabili delle principali funzioni aziendali.

Nell’ambito della normativa applicabile, il Decreto del Ministero dell’Economia e delle Finanze n. 169/2020 (di seguito il “Decreto MEF” o il “DM 169/2020”) ha introdotto alcuni elementi di novità rispetto alla disciplina previgente. In particolare, il Decreto ha (i) differenziato il possesso dei requisiti rispetto al soddisfacimento dei criteri: infatti, mentre i primi assumono una veste di oggettività e tassatività, i secondi sono connotati da profili di discrezionalità con ricorso a valutazioni effettuate caso per caso; e (ii) esteso le valutazioni da effettuare nel corso delle verifiche, includendovi i criteri di correttezza, competenza, indipendenza di giudizio, nonché l’adeguata composizione collettiva degli organi e la disponibilità di tempo.

A seguito dell’adozione del DM 169/2020, la Banca d’Italia ha:

- definito gli aspetti procedurali delle verifiche degli esponenti con un apposito Provvedimento del 5 maggio 2021, “*Disposizioni di vigilanza in materia di procedura di valutazione dell’idoneità degli esponenti di banche, intermediari finanziari, istituti di moneta elettronica, istituti di pagamento e sistemi di garanzia dei depositanti?*”, il cui rispetto è essenziale per assicurare efficacia e completezza delle valutazioni;
- adottato gli “*Orientamenti della Banca d’Italia sulla composizione e sul funzionamento dei consigli di amministrazione delle LSP*” del 29 novembre 2022, tesi a supportare le *banche less significant* nel processo di selezione dei membri al fine di assicurare una opportuna diversificazione e un’adeguata composizione del Consiglio di Amministrazione;
- adottato gli “*Orientamenti in materia di valutazione dei requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell’incarico degli esponenti aziendali delle banche LSI, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento, delle società fiduciarie e dei sistemi di garanzia dei depositanti?*” del 21 novembre 2023 (gli “*Orientamenti di Vigilanza*”) volti a condividere i risultati dei cicli di valutazione 2021-22 in quanto utili alle banche *less significant* ad agevolare il superamento degli elementi di criticità osservati e la progressiva convergenza verso le buone prassi nei processi di valutazione dei requisiti e criteri di idoneità degli esponenti delle banche.

In tale contesto la Banca intende adottare il presente Regolamento a governo delle procedure di valutazione in pieno allineamento e condivisione agli Orientamenti di Vigilanza al fine di assicurare assetti di governo societario adeguati in termini di composizione e funzionalità degli organi sociali e condizioni di sana e prudente gestione, migliorando le capacità della Banca di individuare, gestire e monitorare i rischi e favorendo l’adozione di adeguate scelte strategiche.

Ai fini dell’identificazione della normativa applicabile, la Banca rientra nella categoria delle Banche di minori dimensioni e complessità operativa e adotta il modello di amministrazione e controllo “tradizionale”.

Le scelte della Banca sono state adottate tenendo opportunamente conto del principio di proporzionalità e sono state calibrate alla luce delle caratteristiche, delle dimensioni e del ridotto grado di complessità operativa della Banca.

La Policy è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione della Banca nel rispetto delle fonti normative e regolamentari vigenti.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

Il Regolamento è adottato tenendo conto del contesto normativo di seguito individuato:

Normativa esterna:

- Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento ("CRD IV");
- Testo Unico Bancario – D. Lgs. 1° settembre 1993, n. 385 e successivi aggiornamenti ("TUB");
- Testo Unico della Finanza – D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e successivi aggiornamenti ("TUF");
- Decreto Ministeriale 23 novembre 2020 n. 169 ("Decreto MEF");
- Decreto Legge 6 dicembre 2011 n. 201, convertito dalla Legge n. 214 del 22 dicembre 2011, in materia di *interlocking* e relativi provvedimenti di aggiornamento dei criteri per l'applicazione dell'art. 36;
- "Disposizioni di Vigilanza per le banche" di cui alla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 della Banca d'Italia con specifico riferimento alla Parte I, Titolo IV, capitoli 3, 4 e 5);
- Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia in materia di procedura di valutazione dell'idoneità degli esponenti di banche, Banca finanziari, istituti di moneta elettronica, istituti di pagamento e sistemi di garanzia dei depositanti, emanate il 5 maggio 2021;
- Orientamenti EBA sulla Governance interna;
- Orientamenti della Banca d'Italia sulla composizione e sul funzionamento dei consigli di amministrazione delle LSI del 29 novembre 2022;
- Orientamenti Banca d'Italia in materia di valutazione dei requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli Esponenti Aziendali del 21 novembre 2023.

Normativa interna:

- Statuto Sociale;
- Regolamento assembleare;
- Policy sulla diversità, l'equità e l'inclusione;
- Policy ESG in materia di Governance ed assetti organizzativi;
- Modello Organizzativo e di Gestione ex D.Lgs. 231/2001;
- Composizione quali-quantitativa ottimale dell'Organo amministrativo;
- Linee Guida in tema di indipendenza di giudizio degli esponenti bancari;
- Regolamento assembleare sul limite al cumulo degli incarichi che possono essere contemporaneamente detenuti dagli amministratori.

3. RUOLI E RESPONSABILITA'

Di seguito sono rappresentati i ruoli e le responsabilità dei soggetti coinvolti nel processo di valutazione dei requisiti e dei criteri di idoneità degli Esponenti Aziendali.

3.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- Adotta il presente Regolamento e i successivi aggiornamenti;
- verifica l'idoneità dei rispettivi componenti, nonché degli esponenti per la cui nomina è eventualmente competente, in occasione della nomina, di eventuali successivi eventi, nonché in occasione dell'aggiornamento periodico;
- svolge il processo di autovalutazione annuale dei propri membri.

3.2 COLLEGIO SINDACALE

- Verifica l'idoneità dei propri componenti, in occasione della nomina, di eventuali successivi eventi, nonché in occasione dell'aggiornamento periodico;
- è sentito all'atto della nomina e della revoca dei Responsabili delle Funzioni di Controllo e del Direttore Generale;
- svolge il processo di autovalutazione annuale dei propri membri.

3.3 UFFICIO AFFARI GENERALI – REPARTO SEGRETERIA GENERALE

- Provvede all'acquisizione della documentazione necessaria allo svolgimento della verifica dei requisiti degli esponenti aziendali;
- coadiuva il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale nello svolgimento del processo di autovalutazione annuale dei propri membri.

3.4 FUNZIONE DI COMPLIANCE

- Verifica la conformità del presente Regolamento alla regolamentazione di riferimento e provvede a proporre eventuali modifiche allo stesso, conseguenti ad aggiornamenti della normativa e/o della struttura organizzativa, al fine di garantirne la conformità nel tempo.

4. REQUISITI DI ONORABILITÀ E CRITERI DI CORRETTEZZA

4.1 REQUISITO DI ONORABILITÀ

Gli Esponenti Aziendali della Banca devono essere in possesso del requisito di onorabilità secondo la definizione dell'art. 3 del Decreto MEF, cui si rinvia integralmente, il quale prevede un'elencazione di situazioni e circostanze che comportano la compromissione di tale requisito.

4.2 CRITERI DI CORRETTEZZA

Gli Esponenti Aziendali devono soddisfare i criteri di correttezza secondo la definizione dell'art. 4 del Decreto MEF, cui si rinvia integralmente, il quale contiene un'elencazione di situazioni e circostanze da prendere in considerazione ai fini della valutazione della correttezza medesima.

La correttezza degli Esponenti Aziendali è valutata considerando le pregresse condotte personali e professionali.

4.3 VALUTAZIONE DEI REQUISITI DI ONORABILITÀ E CORRETTEZZA

Ai fini del processo di valutazione, ciascun soggetto è tenuto a fornire tutte le informazioni necessarie, con modalità e tempi idonei al fine di consentire all'organo competente di svolgere le verifiche e le valutazioni (ai sensi dell'art. 23, commi 4 e 5, del Decreto MEF).

In particolare:

- al fine di consentire l'accertamento del possesso del requisito di onorabilità, ciascun soggetto dovrà rendere un'autodichiarazione attestante l'assenza delle fattispecie indicate dall'art. 3 del Decreto MEF, corredata del Certificato generale del Casellario Giudiziale, del Certificato recante i Carichi Pendenti e del certificato attestante l'insussistenza delle misure di prevenzione di cui al D. Lgs. n. 159/2011, o relativa autodichiarazione sostitutiva, aventi data non anteriore a 6 mesi. Il possesso del requisito di onorabilità risulterà verificato qualora non emergano evidenze positive di situazioni incompatibili con tale requisito;
- al fine di consentire la valutazione del soddisfacimento dei criteri di correttezza, ciascun soggetto dovrà rendere un'autodichiarazione attestante l'assenza di condotte personali e professionali attuali e/o pregresse indicate dall'art. 4 del Decreto MEF risalente fino a 10 anni prima della nomina. Sarà onere dell'Esponente comunicare alla Banca e all'organo competente fatti o condotte rilevanti che siano avvenuti più di 10 anni prima rispetto alla data di nomina, ove particolarmente gravi o, in ogni caso, qualora vi siano ragioni particolarmente qualificate per le quali la sana e prudente gestione della Banca potrebbe venirne inficiata, ai sensi dell'art. 5, comma 2 lettera (f) del Decreto MEF.

Qualora ricorra una o più delle situazioni elencate nell'art. 4 del Decreto MEF, la correttezza del soggetto non è tuttavia compromessa automaticamente, ma richiede una valutazione da parte dell'organo competente, che dovrà avere riguardo ai principi di sana e prudente gestione, nonché alla salvaguardia della reputazione della Banca e della fiducia del pubblico. La valutazione dovrà essere condotta in base ad uno o più parametri ai sensi dell'art. 5, comma 2, del Decreto MEF.

Il criterio di correttezza si dovrà considerare non soddisfatto nel caso in cui si delinei un quadro grave, preciso e concordante di contrasto con i predetti principi (ai sensi dell'art. 5, comma 5, del Decreto MEF). A tal proposito, gli Organi competenti (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale, supportati dalle competenti funzioni interne) acquisiscono riferimenti puntuali in ordine alle circostanze connesse alla vicenda oggetto d'indagine, allo stadio del procedimento penale e alle altre circostanze rilevanti ai sensi dell'art. 4 del Decreto MEF ai fini di formulare nel verbale, in conformità con l'art. 5 del medesimo Decreto, opportune valutazioni in merito al rispetto del profilo in parola. Nell'esame del profilo di correttezza di ciascun Esponente Aziendale, gli Organi competenti valutano anche

L'opportunità di acquisire memorie o pareri predisposti dai consulenti legali degli esponenti, ove questi siano d'accordo, per una migliore ricostruzione delle circostanze oggetto di analisi.

Il *format* delle predette autodichiarazioni è predisposto e reso disponibile dalla Banca.

Il verificarsi di una o più delle circostanze previste dall'art. 4, comma 2, lettere (a) e (b) del Decreto MEF, comporta la sospensione dall'incarico dell'Esponente al ricorrere delle fattispecie previste dall'art. 6 del Decreto MEF.

La sospensione deve in ogni caso essere dichiarata senza indugio dall'organo competente (dal momento in cui è stato informato dall'Esponente stesso o dal momento in cui è venuto a conoscenza della situazione rilevante) e ne deve essere data tempestiva informativa all'Autorità di Vigilanza competente. La sospensione può avere una durata massima di 30 giorni (o di 20 giorni per l'Amministratore Delegato o Direttore Generale), con decorrenza dalla data della delibera dell'organo competente. Entro il predetto termine, l'organo competente deve istruire, svolgere e concludere la valutazione sul soddisfacimento dei criteri di correttezza dell'Esponente coinvolto, dichiarando l'eventuale decadenza, ai sensi dell'art. 23 del Decreto MEF, o la reintegra. Lo stesso organo è, infine, tenuto a fornire all'assemblea dei soci, alla prima occasione utile, analitica informazione sulle decisioni assunte (ai sensi dell'art. 6 del Decreto MEF).

In relazione alle modalità e ai termini del processo di sospensione in parola (ovvero della conseguente decadenza), ivi inclusi quelli per l'esecuzione di adempimenti verso l'Autorità di vigilanza, si rinvia a quanto previsto tempo per tempo dalla normativa applicabile e in particolare dalle Disposizioni di Vigilanza.

5. REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ E CRITERI DI COMPETENZA

5.1 REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ

Gli Esponenti Aziendali che svolgono funzioni di amministrazione e direzione devono essere in possesso dei requisiti di professionalità secondo quanto previsto dall'art. 7 del Decreto MEF, cui si rinvia integralmente.

In particolare, il predetto articolo prevede una differenziazione del novero dei requisiti di professionalità a seconda che l'Esponente in parola debba assumere un incarico esecutivo ovvero un incarico non esecutivo.

Specifiche disposizioni sono inoltre previste, sempre dall'art. 7 del Decreto MEF, per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e per l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale, nonché per i soggetti che esercitano funzioni equivalenti al Direttore Generale.

Gli Esponenti Aziendali che ricoprono il ruolo di componente del Collegio Sindacale devono essere in possesso dei requisiti di professionalità secondo quanto disposto dall'art. 9 del Decreto MEF, cui si rinvia integralmente, ivi incluse le specifiche disposizioni in relazione all'Esponente che debba ricoprire il ruolo di Presidente del Collegio Sindacale.

5.2 CRITERI DI COMPETENZA

Gli Esponenti Aziendali devono inoltre soddisfare i criteri di competenza individuale disciplinati dall'art. 10 del Decreto MEF, cui si rinvia interamente, volti a comprovare la loro idoneità a svolgere l'incarico, unitamente agli eventuali ulteriori ambiti di competenza previsti dal profilo quali-quantitativo predisposto da ciascun Organo.

La competenza individuale richiesta all'Esponente Aziendale deve essere rapportata sia ai compiti inerenti al ruolo che è chiamato a ricoprire (a titolo esemplificativo, componente esecutivo, non esecutivo, partecipazione a comitati, deleghe o attribuzioni specifiche, Presidente del Consiglio di Amministrazione, sindaco, ecc.), sia alle caratteristiche dimensionali ed operative della Banca, complessità e tipologia dell'attività svolta e dei connessi rischi, mercati di riferimento e Paesi in cui opera.

5.3 VALUTAZIONE DEI REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ E COMPETENZA

Ciascun Esponente Aziendale dovrà rendere informazioni attestanti il possesso dei requisiti di professionalità e competenza, corredate dal proprio *curriculum vitae* aggiornato. L'organo competente valuta il possesso dei predetti requisiti e il soddisfacimento dei predetti criteri da parte di ciascun Esponente Aziendale sulla base delle informazioni rese dagli Esponenti Aziendali anche per il tramite del proprio *curriculum vitae*, nonché di eventuale ulteriore documentazione a supporto come previsto dalla normativa tempo per tempo vigente.

A titolo esemplificativo, le informazioni rese dagli esponenti aziendali dovranno riportare:

- riferimenti quali/quantitativi in merito alle mansioni svolte in concreto dall'esponente in ciascuna esperienza professionale rilevante ai fini del possesso del requisito di professionalità, agli eventuali ruoli manageriali/di responsabilità/di coordinamento ricoperti, al contesto aziendale/professionale di riferimento;
- effettivo periodo di svolgimento di ciascuna esperienza;

- ogni elemento idoneo a consentire l'espletamento di un'analitica valutazione comparativa tra il contesto aziendale in cui si è maturata l'esperienza e quello della Banca, laddove la valorizzazione dell'esperienza in questione - ai fini della verifica dei requisiti - sia subordinata a una preventiva valutazione di equivalenza tra le due realtà imprenditoriali.

L'art. 10 del Decreto MEF, a cui si rinvia, prevede inoltre disposizioni specifiche in relazione al ruolo di Presidente del Consiglio di Amministrazione, nonché ipotesi di esenzione della necessità di procedere con la valutazione del soddisfacimento del criterio di competenza.

Quanto ai criteri di competenza, gli stessi non saranno soddisfatti quando le informazioni acquisite in ordine alla conoscenza teorica e all'esperienza pratica delineino un quadro grave, preciso e concordante sull'inidoneità dell'esponente a ricoprire l'incarico. In caso di specifiche e limitate carenze, l'organo competente può adottare misure necessarie a colmarle, come ad esempio adeguati e specifici percorsi formativi. In caso di situazioni più gravi di assenza di competenze da parte dell'esponente, l'organo competente ne pronuncerà la decadenza.

Quanto ai requisiti di professionalità, ai fini della loro sussistenza, l'organo competente terrà conto dell'esperienza maturata nel corso dei venti anni precedenti all'assunzione dell'incarico.

6. REQUISITI DI INDIPENDENZA DEGLI ESPONENTI AZIENDALI

6.1 REQUISITI DI INDIPENDENZA

Il D.M. 169/2020 contiene un'approfondita disciplina dei requisiti di indipendenza degli Esponenti Aziendali e regola i requisiti applicabili ad alcuni membri dell'organo amministrativo (art. 13) e quelli applicabili ai membri degli organi di controllo (art. 14). A queste norme si aggiungono poi i requisiti previsti dall'art. 15, ove viene regolato il requisito dell'indipendenza di giudizio e i procedimenti da seguire per la sua valutazione, che sono applicabili a tutti gli esponenti. Infatti, l'indipendenza di giudizio configurata in tale articolo è un obbligo per gli Esponenti Aziendali quale presidio a tutela della sana e prudente gestione dell'ente.

Per l'individuazione delle situazioni che rilevano sui requisiti di indipendenza sopra citati, si rinvia integralmente a quanto definito nel Decreto MEF e nel documento "Linee Guida in tema di indipendenza di giudizio degli esponenti bancari", predisposto dall'Associazione Nazionale fra le Banche Popolari ed adottato dalla Banca.

Al fine di consentire la valutazione del possesso dei requisiti di indipendenza, ciascun Esponente Aziendale dovrà provvedere alla compilazione delle informazioni richieste nel questionario standardizzato diffuso da Banca d'Italia, declinando ogni singola fattispecie che potenzialmente potrebbe comprometterne il rispetto.

L'organo competente effettua la valutazione alla luce delle informazioni e delle motivazioni fornite dall'Esponente nonché di ogni informazione rilevante che sia disponibile e verifica se i presidi previsti da disposizioni di legge e regolamentari, come richiamati dall'art. 15 del Decreto MEF, nonché delle eventuali ulteriori misure organizzative o procedurali adottate dalla Banca o dall'Esponente, sono efficaci a fronteggiare il rischio che le situazioni di cui sopra possano inficiare l'indipendenza di giudizio dell'Esponente o le decisioni dell'organo competente.

7. DISPONIBILITÀ DI TEMPO E LIMITI AL CUMULO DEGLI INCARICHI

7.1 DISPONIBILITÀ DI TEMPO ALLO SVOLGIMENTO DEGLI INCARICHI

L'art. 16 del Decreto MEF dispone che ciascun Esponente Aziendale dedichi tempo adeguato allo svolgimento dell'incarico.

A tal riguardo:

- la Banca assicura che l'Esponente sia a conoscenza del tempo che essa ha stimato come necessario per l'efficace svolgimento dell'incarico;
- l'esponente aziendale, all'atto della nomina e tempestivamente in caso di eventi sopravvenuti, comunica all'organo competente gli incarichi ricoperti in altre società, imprese o enti, le altre attività lavorative e professionali svolte e le altre situazioni o fatti attinenti alla sfera professionale in grado di incidere sulla sua disponibilità di tempo, specificando il tempo che questi incarichi, attività, fatti o situazioni richiedono.

In base alle informazioni assunte, l'organo competente valuta se il tempo che ciascun Esponente Aziendale può dedicare è idoneo all'efficace svolgimento dell'incarico, salvo che l'Esponente Aziendale abbia dichiarato per iscritto di poter dedicare all'incarico almeno il tempo necessario stimato dalla Banca: in tale ultimo caso, la predetta valutazione può essere omessa purché ricorrano tutte le condizioni previste dall'art. 16, comma 4, del Decreto MEF.

La valutazione relativa alla disponibilità di tempo non ha rilievo autonomo ai fini della pronuncia di decadenza dell'Esponente Aziendale, ma concorre alla valutazione dell'idoneità dell'esponente in questione.

7.2 LIMITI AL CUMULO DEGLI INCARICHI

L'art. 17 del Decreto MEF delinea per le banche di maggiori dimensioni o complessità operativa i limiti al cumulo degli incarichi cui ogni esponente deve attenersi. Tali indicazioni possono essere comunque prese in considerazione dalle altre banche per definire il numero di incarichi che permettano all'esponente di poter svolgere il proprio incarico in Banca adeguatamente.

Per quanto riguarda i membri del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato, se nominato, o il Direttore Generale, si fa espresso rinvio a quanto disciplinato nel "Regolamento assembleare sul limite al cumulo degli incarichi che possono essere contemporaneamente detenuti dagli amministratori".

In ogni caso, dovranno essere comunque tenute in considerazione le disposizioni in materia di concorrenza previste dall'art. 2390 del c.c. e dall'art. 36 del D. L. 201/2011, convertito con modificazioni dalla L. 22 dicembre 2011 n. 214 (*divieto di interlocking*), nonché dai successivi provvedimenti di aggiornamento dei criteri per l'applicazione del suddetto articolo 36.

Ai fini del calcolo dei limiti al cumulo degli incarichi in parola, si considerano le modalità di aggregazione di cui all'art. 18 del Decreto MEF.

Alla luce di quanto sopra, gli Esponenti Aziendali sono quindi tenuti a comunicare alla Banca e all'organo competente tutti gli incarichi rilevanti ai fini del presente paragrafo.

Il *format* della predetta dichiarazione è predisposto e reso disponibile dalla Banca.

8. ADEGUATA COMPOSIZIONE COLLETTIVA DEGLI ORGANI

In vista di ogni suo rinnovo, ciascun organo identifica preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ottimale tenendo conto dei criteri e requisiti di idoneità complessiva allo svolgimento dell'incarico.

Ciascun organo competente, nell'ambito del quale sono stati eletti gli Esponenti Aziendali, provvede ad effettuare, a seguito dell'avvenuta nomina e senza indugio, la valutazione dell'adeguata composizione dell'organo medesimo e, pertanto, la verifica della rispondenza della composizione dello stesso rispetto a quella risultante dal profilo quali-quantitativo di ciascun organo, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza e del Decreto MEF.

Ai sensi dell'art. 12 del Decreto MEF, oltre a prevedere la possibilità dell'organo competente di adottare misure correttive in caso di carenze che siano colmabili, si prevede altresì l'ulteriore possibilità di formulare specifiche raccomandazioni all'Assemblea per superare potenziali situazioni critiche che potrebbero verificarsi qualora, ad esito della nomina assembleare, si riscontri una frattura non componibile tra composizione quali-quantitativa ottimale individuata preventivamente dall'organo competente e la composizione risultante dal processo di nomina.

9. VALUTAZIONE DELL'IDONEITÀ COMPLESSIVA DA PARTE DEGLI ORGANI COMPETENTI

9.1 PROCESSO DI VALUTAZIONE IN CASO DI PRIMA NOMINA, RINNOVO E COOPTAZIONE

Il TUB prevede che i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo presso la Banca devono essere idonei allo svolgimento dell'incarico. A tal fine, gli Esponenti devono possedere requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza, soddisfare criteri di competenza e correttezza, dedicare il tempo necessario all'efficace espletamento dell'incarico, in modo da garantire la sana e prudente gestione della Banca.

Alla luce di quanto illustrato nei precedenti paragrafi e fermo restando ogni eventuale ulteriore obbligo di legge all'uopo previsto, gli organi competenti valutano pertanto l'idoneità degli Esponenti Aziendali e dei responsabili delle principali funzioni aziendali, nonché l'adeguatezza della composizione collettiva dell'organo e il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi, in occasione della loro nomina e successivamente se si verificano eventi sopravvenuti.

In particolare:

- a. quando la nomina dell'esponente spetta all'Assemblea, la valutazione dell'idoneità è condotta dalla Banca entro 30 giorni dalla nomina;
- b. quando la nomina dell'esponente non spetta all'Assemblea, la valutazione dell'idoneità è condotta prima della nomina.

Gli Esponenti Aziendali forniscono tutte le informazioni necessarie per permettere all'organo competente di svolgere le verifiche e le valutazioni richieste dal presente Regolamento e/o dalla normativa applicabile, salvo quanto previsto dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

In particolare, gli Esponenti Aziendali trasmettono, in occasione della nomina e in presenza di eventi sopravvenuti, all'Ufficio Affari Generali – Reparto Segreteria Generale le informazioni richieste o comunque utili ai fini di una compiuta valutazione da parte degli organi competenti. La raccolta di tali informazioni avverrà anche tramite il questionario standardizzato diffuso a titolo collaborativo dalla Vigilanza.

La trasmissione delle informazioni da parte degli Esponenti Aziendali e dei responsabili delle principali funzioni aziendali deve avvenire con modalità e tempi idonei a consentire all'Ufficio Affari Generali – Reparto Segreteria Generale di consolidare e rendere disponibili tutte le informazioni raccolte a favore dell'organo competente.

Il verbale della riunione dell'organo competente che ha effettuato la valutazione, redatto ai sensi della normativa applicabile, fornisce puntuale e analitico riscontro delle valutazioni effettuate, anche in termini di coerenza, completezza e adeguatezza delle informazioni rese dagli esponenti, nonché delle motivazioni in base alle quali ritiene idoneo l'Esponente Aziendale o i responsabili delle principali funzioni aziendali.

Qualora siano riscontrati difetti di idoneità che, ai sensi della normativa applicabile, possono essere colmati attraverso specifiche misure, il verbale indica inoltre quali di esse sono state adottate, definendone le tempistiche di attuazione e specifica le ragioni per le quali, a giudizio dell'organo competente, esse sono sufficienti ad assicurare il rispetto dei requisiti e dei criteri stabiliti dalla normativa applicabile. In particolare, le azioni di rimedio devono essere poste in essere dagli esponenti interessati, o dalla Banca, ove possibile, in tempo utile per poterne apprezzare gli effetti entro i termini per la conclusione del processo di verifica (*i.e.* 90 o 120 giorni dalla trasmissione del verbale di verifica, a seconda del caso) di competenza della Banca d'Italia. Laddove il completamento richieda tempi più lunghi, gli esponenti o la Banca formalizzano – sempre in sede di verifica – il proprio impegno ad assicurarne la realizzazione entro tempistiche predefinite.

Ai sensi di legge, in occasione dei rinnovi successivi alla prima nomina non è necessaria una nuova verifica, salvo il ricorrere di eventi sopravvenuti. La nomina da parte dell'assemblea dell'amministratore nominato in sostituzione ai sensi dell'articolo 2386 del codice civile (*i.e.* cooptazione) si considera un rinnovo. Nel caso in cui sia necessaria una nuova verifica, essa può essere limitata ai soli profili sui quali gli eventi sopravvenuti incidono.

9.2 PRONUNCIA DI DECADENZA

Entro 30 giorni dalla nomina o dalla conoscenza di un eventuale evento sopravvenuto, l'organo competente – qualora accerti il difetto di idoneità ai sensi del Decreto del MEF e questo non può essere colmato attraverso specifiche misure, nei casi in cui ciò è ammesso, o tali misure non siano state adottate – pronuncia la decadenza dell'Esponente Aziendale, con l'astensione dell'Esponente interessato.