



**DOCUMENTO SULLA COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA  
OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI GBM  
BANCA S.P.A.**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 31 marzo 2020

Approvato da	Consiglio di Amministrazione
Aggiornato il	31 marzo 2020
Versione	1.0

## Indice

<b>1</b>	<b>Premessa</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>La composizione ottimale del Consiglio di Amministrazione</b> .....	<b>6</b>
2.1	Principali caratteristiche della Banca .....	6
2.2	Composizione quantitativa del Consiglio .....	6
2.3	Composizione qualitativa del Consiglio. ....	7
2.3.1	Requisiti di professionalità e competenza .....	8
2.3.2	Requisiti di onorabilità e situazioni impeditive .....	8
2.3.3	Indipendenza.....	9
2.3.4	Disponibilità di tempo e limiti al cumulo degli incarichi.....	9
2.3.5	Ulteriori requisiti in termini di diversificazione del Consiglio di Amministrazione.....	10
<b>3</b>	<b>Informativa sulle caratteristiche professionali e personali dei candidati in sede di rinnovo/integrazione del Consiglio di Amministrazione.</b> .....	<b>10</b>
<b>4</b>	<b>Disposizioni finali</b> .....	<b>11</b>
	<b>ALLEGATO - POLICY FIT &amp; PROPER</b> .....	<b>12</b>

## 1 Premessa

Il presente documento viene adottato dal Consiglio di Amministrazione di GBM Banca S.p.A. (la “**Banca**” o la “**GBM**”), in ottemperanza ed in conformità a quanto richiesto dalla Banca d’Italia nella Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 e successive modifiche, Parte prima – Recepimento in Italia della CRD IV, Titolo IV – Governo societario, controlli interni gestione dei rischi, Capitolo 1 – Governo societario, Sezione IV – Composizione e nomina degli organi sociali (le “**Disposizioni di Vigilanza**”).

Le Disposizioni di Vigilanza richiedono che il consiglio di amministrazione della Banca (il “**Consiglio di Amministrazione**” o il “**Consiglio**”) identifichi preliminarmente “la propria composizione quali – quantitativa considerata ottimale”, per garantire che gli organi di vertice svolgano efficacemente il ruolo ad essi attribuito.

Il presente documento, pertanto, identifica preventivamente la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale per il Consiglio di Amministrazione della Banca, individuando e motivando il profilo teorico dei candidati ritenuto adeguato a questi fini.

La composizione del Consiglio di Amministrazione, ai sensi del Titolo IV, Capitolo 1, Sezione IV Paragrafo 2, lettera b, delle Disposizioni di Vigilanza (parte prima) deve riflettere un adeguato grado di diversificazione in termini, tra l’altro, di competenze, esperienze, età, genere, proiezione internazionale.

A tal fine i componenti del Consiglio devono essere dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire, calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della Banca, nonché di competenze diffuse e diversificate in modo che ciascun componente possa contribuire a individuare e perseguire idonee strategie e ad assicurare un governo efficace dei rischi nelle aree di operatività della Banca.

È necessario infine che gli amministratori dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità dell’incarico assegnato e che indirizzino la loro azione al perseguimento dell’interesse complessivo della Banca.

A tali fini, la Banca ha adottato un’apposita “Policy Fit & Proper”, che si allega al presente documento (la “**Policy Fit&Proper**”).

In occasione del rinnovo del Consiglio, la “composizione quali – quantitativa ottimale” deve poi essere portata a conoscenza dei soci della Banca affinché la scelta dei candidati da presentare possa tenere conto delle professionalità richieste.

Le disposizioni che seguono forniscono pertanto ai Consiglieri ed ai soci della Banca, nell’intento di aiutarli a formulare proposte in linea con il perseguimento degli obiettivi sopra compendiate, alcuni indirizzi e suggerimenti in merito all’individuazione e selezione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, al fine di garantire che gli stessi possano svolgere in modo efficace le funzioni che sono chiamati ad esercitare.

In tale contesto, il presente documento individua ex ante il profilo teorico (ivi comprese le caratteristiche di professionalità, esperienza, competenza e di indipendenza) dei candidati alla carica di Consigliere di

Amministrazione. Tale profilo sarà rivisto nel tempo anche per adeguare il processo di selezione e di nomina dei candidati all'evoluzione delle necessità e del business della Banca e/o a fronte di eventuali novità normative e regolamentari.

## **2 La composizione ottimale del Consiglio di Amministrazione**

### **2.1 Principali caratteristiche della Banca**

Le attività della GBM Banca S.p.A. si sviluppano attualmente ed in via principale nei seguenti ambiti operativi:

- Factoring rivolto a controparti private cedenti con acquisto di crediti verso la Pubblica Amministrazione e verso privati.
- Credito agevolato rivolto prevalentemente a supporto di PMI valutate “economicamente e finanziariamente sane” attraverso linee di credito garantite in primis dal Fondo Centrale di Garanzia e, a tendere, anche da altre forme di garanzie e agevolazioni del credito.
- Mutui ipotecari, di liquidità o per acquisto beni strumentali, e soluzioni autoliquidanti (i.e., anticipo fatture) rivolti ad imprese.
- Cessione del quinto e prestiti personali con ingresso attraverso l’acquisto pro-soluto di portafogli originati da intermediari finanziari terzi nell’ottica preferenziale di successiva cartolarizzazione per migliorare il profilo di funding
- Acquisto di portafogli crediti in bonis ed operazioni di cartolarizzazione.
- Servizi bancari per le imprese e verso clientela retail (conti deposito online per la raccolta).

L’ambito di operatività della Banca si estende all’intero territorio nazionale.

La Banca adotta il sistema tradizionale di amministrazione e controllo, fondato sulla presenza di un Consiglio di Amministrazione e di un Collegio Sindacale, nominati dall’Assemblea.

In ossequio al principio di proporzionalità e coerentemente con la sua natura di “banca di minori dimensioni”, GBM non ha istituito, allo stato, comitati.

### **2.2 Composizione quantitativa del Consiglio**

La composizione del Consiglio di Amministrazione assume un rilievo centrale per l’efficace assolvimento dei compiti cruciali che a questo organo sono affidati dalla legge, dalle disposizioni di vigilanza e dallo Statuto. A tal fine, la composizione del Consiglio non deve risultare pletorica, dunque, il numero dei componenti deve essere adeguato alle dimensioni ed alla complessità dell’assetto

organizzativo della Banca, al fine di presidiare efficacemente, ma con efficienza, l'intera operatività aziendale della stessa, per quanto concerne la gestione e i controlli.

Ai sensi dello Statuto sociale, la Banca è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un minimo di 5 (cinque) a un massimo di 9 (nove) membri eletti dall'Assemblea anche fra le persone non socie. Almeno un Consigliere, nell'ipotesi di un Consiglio di Amministrazione composto da cinque componenti, e due nelle altre ipotesi di composizione, dovranno essere amministratori indipendenti (cfr. art. 17 dello Statuto).

La composizione attuale del Consiglio di Amministrazione è, allo stato, costituita da 5 (cinque) membri, inclusi Presidente (indipendente) e Vice Presidente.

I risultati ottenuti dall'attuale composizione del Consiglio di Amministrazione, in termini di risanamento della Banca, di decisivo miglioramento dei fondamentali economico-finanziari, di radicale rilancio del modello organizzativo e di *business* che ha trasformato GBM da "banca di sportello" a *specialist lender* con prossima attivazione di processi di *digital lending*, inducono il Consiglio medesimo a confermare, anche per il triennio 2020/2022, l'attuale composizione quantitativa dell'organo di gestione.

Stante quanto sopra, il numero di cinque membri di cui si compone il Consiglio è coerente con le necessità operative della Banca nel rispetto delle esigenze di dialettica, diversità di apporti ed indipendenza di giudizio che devono essere soddisfatte dalla sua composizione quantitativa.

Tale composizione risulta insomma coerente e congrua rispetto:

- i. alle esigenze della Banca, avuto riguardo in particolare alla dimensione, alla complessità ed alle prospettive dell'attività corrente e prospettica;
- ii. all'esigenza di assicurare una adeguata dialettica interna, senza pregiudicare l'agilità dell'attività consiliare ed anzi incentivando la partecipazione dei componenti;
- iii. all'esigenza di garantire un'adeguata diversificazione all'interno dell'organo gestorio.

### **2.3 Composizione qualitativa del Consiglio.**

Sotto il profilo qualitativo, i componenti del Consiglio di Amministrazione devono assicurare un livello di professionalità adeguato alla complessità operativa e dimensionale della banca, fermo restando il possesso dei requisiti richiesti agli esponenti bancari ai sensi dell'articolo 26 del D. Lgs. 385/1993, e ciò conformemente a quanto previsto della Policy Fit & Proper.

A tal fine, per quanto concerne l'aspetto qualitativo, si sottolinea che i componenti del Consiglio di Amministrazione devono:

- assicurare un livello di professionalità adeguato alla complessità operativa e dimensionale della Banca;
- presentare un grado di eterogeneità delle competenze e delle capacità tale da consentire di apportare un adeguato contributo all'attività del Consiglio medesimo;
- dedicare tempo e risorse adeguati alla complessità del loro incarico fermo il rispetto dei limiti

al cumulo degli incarichi;

- operare con autonomia e giudizio indirizzando ogni loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della Banca.

### **2.3.1 Requisiti di professionalità e competenza**

Il Consiglio **nel suo complesso** deve esprimere adeguate conoscenze in materia di:

- Regolamentazione ed operatività del settore bancario (principali processi in materia, *inter alia*, di: servizi alla clientela; sistemi di pagamento; credito; tesoreria e gestione della liquidità; leasing; NPE);
- sistemi di controllo interno e delle metodologie di gestione e controllo dei rischi (tematiche inerenti alla definizione e strutturazione del sistema dei controlli interni, con particolare riferimento alle funzioni aziendali di controllo di secondo e terzo livello: *Compliance*; *Antiriciclaggio*; *Risk Management*; *Internal Audit*);
- metodologie di gestione e controllo dei rischi (metodologie di misurazione e gestione dei rischi; principali processi e strumenti interni di gestione dei rischi, es. ICAAP, ILAAP, RAF, Piani di risanamento, etc.; metodologie e modelli per la valutazione delle attività aziendali; gestione dei crediti *non performing*; metodologie di *stress test*);
- corporate *governance* (relazioni con *stakeholders*, sistemi di remunerazione e incentivazione, gestione dei conflitti di interessi);
- processi di gestione aziendale (es. controllo di gestione, gestione di risorse chiave, *marketing* e comunicazione);
- informativa contabile e finanziaria.

A tal fine, i Consiglieri devono aver maturato specifiche esperienze attraverso attività svolte in via continuativa secondo una periodicità almeno quinquennale, in conformità a quanto previsto nella Policy Fit & Proper.

### **2.3.2 Requisiti di onorabilità e situazioni impeditive**

In via generale, un Consigliere è considerato in possesso dei requisiti di onorabilità in assenza delle cause previste, ai sensi della normativa di settore dalle disposizioni di cui all'art. 4 della Policy Fit & Proper.

Non possono inoltre ricoprire l'incarico di Consigliere della Banca i soggetti che incorrano nelle situazioni impeditive di cui all'art. 7 della Policy Fit & Proper.

In aggiunta ai requisiti di cui alle citate disposizioni, – e fatte comunque salve le prescrizioni in argomento che potrebbero derivare dall'emanazione del Decreto Ministeriale attuativo dell'art. 26 del

TUB – gli esponenti aziendali devono in ogni caso soddisfare elevati *standard* di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse, tali da non lasciare alcun dubbio sulla propria capacità di garantire la sana e prudente gestione della Banca.

Considerata l'importanza che i requisiti di onorabilità rivestono sotto il profilo reputazionale, il Consiglio di Amministrazione esprime dunque la raccomandazione che i candidati alla nomina di amministratore di GBM, oltre a possedere i requisiti di onorabilità previsti dalle vigenti disposizioni normative e regolamentari, non abbiano tenuto comportamenti che, pur non costituendo reati, non appaiano compatibili con l'incarico di amministratore di una banca o possano comportare per la banca conseguenze gravemente pregiudizievoli sul piano reputazionale.

### **2.3.3 Indipendenza**

Si premette che il requisito dell'indipendenza di giudizio è un atteggiamento richiesto a tutti gli amministratori, esecutivi e non esecutivi: l'amministratore consapevole dei doveri e dei diritti connessi alla propria carica opera sempre con indipendenza di giudizio.

L'indipendenza di giudizio è un modello di comportamento, che si manifesta in particolare durante le discussioni e il processo decisionale in seno all'Organo, ed è richiesto per ogni membro dell'Organo a prescindere dal fatto che il membro sia considerato o meno "indipendente" ai sensi delle disposizioni di legge o regolamentari che richiedono la presenza nel Consiglio di esponenti che soddisfino tale ulteriore requisito.

Tutti i membri del Consiglio di Amministrazione dovrebbero svolgere attivamente le loro funzioni e dovrebbero essere in grado di assumere decisioni e giudizi solidi, obiettivi e indipendenti nell'esercizio delle loro funzioni e responsabilità.

Ciò premesso, conformemente alle previsioni dell'art. 17 dello Statuto sociale, tenuto conto della composizione quantitativa indicata nel precedente articolo 2.2 del presente documento e considerando la dimensione e le caratteristiche operative della Banca stessa, si ritiene congrua la presenza all'interno del Consiglio di Amministrazione di almeno un Consigliere indipendente che vigili con autonomia di giudizio sulla gestione sociale contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse della Banca e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione.

I requisiti di indipendenza, il cui difetto comporta la decadenza dall'incarico di Consigliere indipendente, sono declinati nell'articolo 5 della Policy Fit & Proper, a cui si fa rinvio.

### **2.3.4 Disponibilità di tempo e limiti al cumulo degli incarichi**

Alla luce delle Disposizioni di Vigilanza nonché dell'art. 6 della Policy Fit & Proper, la disponibilità di tempo da dedicare allo svolgimento dell'incarico rappresenta un requisito essenziale che deve essere assicurato dai componenti del Consiglio.

Il Consiglio sottolinea pertanto come tale requisito debba essere assicurato da tutti i componenti del Consiglio, come avvenuto nel triennio trascorso, e raccomanda quindi ai Soci di considerare con attenzione tale aspetto nell'individuazione dei candidati.

Il Consiglio di Amministrazione uscente auspica altresì che i candidati assicurino la piena disponibilità a partecipare, di persona o, almeno, mediante video o audio-conferenza, alle riunioni consiliari, oltreché a prendere parte a riunioni informali con gli altri amministratori e sindaci.

Dovrà, altresì, essere tenuto in considerazione il tempo necessario per partecipare alle iniziative di training che la Banca definirà nel corso del triennio, nonché il tempo di ciascun esponente destinato ad ulteriori attività, lavorative o professionali e ad incarichi ricoperti in altre società e di ogni altro fatto in grado di incidere significativamente sulla disponibilità di tempo.

Va da sé che per ogni Consigliere sussiste la necessità di un limitato cumulo di incarichi, in linea con le disposizioni di cui all'articolo 36 DL. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge del 22 dicembre 2011, n. 214, in materia di incrocio di cariche nei mercati del credito e finanziari (c.d. "divieto di *interlocking*") nonché ai criteri applicativi emanati congiuntamente da Consob, Isvap e Banca d'Italia in data 20 aprile 2012 s.m.i.

### **2.3.5 Ulteriori requisiti in termini di diversificazione del Consiglio di Amministrazione.**

Un adeguato grado di diversificazione in termini di età, genere e provenienza geografica, favorisce la pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei problemi e nell'assunzione delle decisioni, evitando il rischio di comportamenti di mero allineamento a posizioni prevalenti, interne o esterne alla Banca. Il grado di eterogeneità previsto deve essere calibrato sulla base della struttura e delle necessità aziendali: è indispensabile, infatti, assicurare una coerenza tra assetto di governo societario e composizione del Consiglio di Amministrazione in termini di eterogeneità.

Il Consiglio di Amministrazione si esprime dunque favorevolmente sull'opportunità di assicurare, nell'individuazione delle candidature ed in presenza di tutti gli ulteriori requisiti sopra descritti, un sufficiente grado di diversificazione tra le fasce d'età dei Consiglieri, la loro proiezione internazionale e la diversità di genere.

### **3 Informativa sulle caratteristiche professionali e personali dei candidati in sede di rinnovo/integrazione del Consiglio di Amministrazione.**

Al fine di presentare candidature in linea con la composizione qualitativa del Consiglio di Amministrazione definita nel presente documento e considerata come ottimale, ai soci della Banca è richiesto di effettuare una adeguata preselezione delle candidature.

In particolare:

i. in caso di nomina effettuata dall'Assemblea:

1. il Consiglio di Amministrazione porta a conoscenza dei soci, in tempo utile, la versione aggiornata del presente documento mediante apposita menzione nell'avviso di convocazione dell'assemblea;

2. le candidature presentate dai soci devono essere corredate di un *curriculum vitae* dei candidati ed illustrare le motivazioni di eventuali difformità rispetto alla composizione ritenuta ottimale ai sensi del documento. Le candidature devono pervenire alla Banca entro il giorno anteriore a quello dell'assemblea, tramite invio al seguente indirizzo email: **info@gbmbanca.it**;

ii. in caso di cooptazione, il Consiglio di Amministrazione:

1. sceglie il Consigliere cooptato attenendosi, per quanto possibile tenuto conto delle circostanze, a criteri tali da preservare la composizione quali-quantitativa considerata ottimale ai sensi del presente documento;

2. rende disponibile ai soci, con l'avviso di convocazione dell'Assemblea chiamata ad adottare i provvedimenti di cui all'articolo 2386 del Codice Civile il *curriculum vitae* dell'amministratore cooptato per le opportune valutazioni da parte dell'organo assembleare.

Ai fini di garantire ai soci un'opportuna conoscenza del profilo quali-quantitativo individuato ex ante dal Consiglio di Amministrazione, il presente documento viene pubblicato sul sito internet della Banca e dello stesso viene data specifica menzione negli avvisi di convocazione delle assemblee per il rinnovo/integrazione delle cariche sociali.

#### **4 Disposizioni finali**

Per quanto non espressamente statuito nel presente documento e nella Policy Fit&Proper si intendono qui richiamate le disposizioni di cui alla normativa applicabile, anche di matrice comunitaria, nonché allo Statuto della Banca.

## Allegato – Policy Fit & Proper

### indice

<b>1. Finalità del documento .....</b>	<b>13</b>
<b>2. Riferimenti normativi .....</b>	<b>13</b>
<b>3. Professionalità e competenza .....</b>	<b>13</b>
<b>3.1 Consiglio di Amministrazione .....</b>	<b>13</b>
<b>3.2 Collegio Sindacale .....</b>	<b>14</b>
<b>4. Onorabilità .....</b>	<b>14</b>
<b>5. Indipendenza.....</b>	<b>14</b>
<b>6. Disponibilità di tempo per l'esecuzione dell'incarico .....</b>	<b>16</b>
<b>7. Situazioni impeditive.....</b>	<b>16</b>
<b>8. Sospensione dalle cariche.....</b>	<b>17</b>
<b>9. Documentazione da richiedere per la verifica dei requisiti degli Amministratori e Sindaci</b>	<b>17</b>

## **1. Finalità del documento**

La presente Policy è finalizzata a descrivere i requisiti di onorabilità, indipendenza, professionalità, competenza e correttezza degli Amministratori, dei Sindaci, dei Responsabili delle Funzioni di Controllo o, nei casi di esternalizzazione, dei Referenti interni e dei soggetti Responsabili delle attività di controllo delle attività esternalizzate.

Gli esponenti aziendali devono essere idonei allo svolgimento dell'incarico loro affidato e oltre a possedere i requisiti sopra esposti, devono dedicare il tempo necessario all'efficace espletamento dell'incarico in modo da garantire la sana e prudente gestione della Banca.

## **2. Riferimenti normativi**

- Libro Quinto Titolo V Sezione VI bis Codice civile (art. 2387);
- D.Lgs. 385/1993 TUB e successivi aggiornamenti;
- Circolare della Banca d'Italia, n. 285 del 17 dicembre 2013 aggiornata il 16 ottobre 2018;
- Circolare n. 229 del 21 aprile 1999 e successivi aggiornamenti;

## **3. Professionalità e competenza**

### **3.1 Consiglio di Amministrazione**

I Consiglieri di Amministrazione devono essere scelti secondo criteri di professionalità e competenza fra persone che abbiano maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio attraverso l'esercizio di:

- amministrazione o di controllo ovvero compiti direttivi presso altre Società;
- attività professionali attinenti al settore creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attività della Banca;
- insegnamento universitario in materie giuridiche o economiche attinenti all'attività svolte dalla Società.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione deve essere scelto secondo criteri di professionalità e competenza fra persone che abbiano maturato un'esperienza complessiva di almeno un quinquennio attraverso l'esercizio dell'attività o delle funzioni sopra indicate.

L'Amministratore delegato deve essere in possesso di una specifica competenza in materia creditizia, finanziaria, mobiliare o assicurativa maturata attraverso esperienze di lavoro in posizione di adeguata responsabilità per un periodo non inferiore a un quinquennio. La medesima esperienza può essere stata maturata in imprese aventi una dimensione comparabile con quella della banca presso la quale la carica deve essere ricoperta.

I requisiti di professionalità vengono preventivamente individuati e formalizzati dallo stesso Consiglio

di Amministrazione che ne precisa, attraverso una specifica delibera, la composizione quali-quantitativa ottimale e il profilo teorico dei candidati.

### 3.2 Collegio Sindacale

Almeno uno dei sindaci effettivi, se questi sono in numero di tre, o almeno due dei sindaci effettivi, se questi sono in numero superiore a tre e, in entrambi i casi, almeno uno dei sindaci supplenti, sono scelti tra gli iscritti nel registro dei revisori legali che abbiano esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore ai tre anni.

Gli altri componenti del collegio sindacale sono scelti fra persone che abbiano esercitato per almeno tre anni, anche alternativamente, l'attività di revisione legale o delle attività sopra elencate per i Consiglieri. Il Presidente del collegio sindacale deve aver maturato una esperienza professionale di almeno due anni in più rispetto a quella prevista per gli altri componenti del Collegio Sindacale.

## 4. Onorabilità

Le cariche di Amministratore, Sindaco e Responsabile di Funzione non possono essere ricoperte da coloro che:

- si trovano in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del Codice Civile;
- sono stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423, o della legge 31 maggio 1965, n. 575, e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- sono stati condannati con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione:
  - a) a pena detentiva per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
  - b) alla reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del Codice Civile e nel regio decreto del 16 marzo 1942, n. 267;
  - c) alla reclusione per un tempo non inferiore a un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
  - d) alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo.

## 5. Indipendenza

Si considera indipendente il Consigliere non esecutivo per il quale non ricorra alcuna delle seguenti situazioni:

a) è coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado: 1) del presidente del consiglio di amministrazione, di gestione o di sorveglianza e degli esponenti con incarichi esecutivi della banca; 2) dei responsabili delle principali funzioni aziendali della banca; 3) di persone che si trovano nelle condizioni di cui alle lettere da b) a j);

b) è un partecipante nella Banca;

c) ricopre o ha ricoperto negli ultimi due anni presso un partecipante nella banca o società da questa controllate incarichi di presidente del consiglio di amministrazione, di gestione o di sorveglianza o di esponente con incarichi esecutivi, oppure ha ricoperto, per più di nove anni negli ultimi dodici, incarichi di esponente presso un partecipante nella banca o società da questa controllate;

d) ha ricoperto negli ultimi due anni l'incarico di esponente con incarichi esecutivi nella Banca;

f) ha ricoperto, per più di nove anni negli ultimi dodici, incarichi di esponente presso la Banca;

g) è esponente con incarichi esecutivi in una società in cui un esponente con incarichi esecutivi della banca ricopre l'incarico di consigliere di amministrazione o di gestione;

h) intrattiene, direttamente, indirettamente o per conto di terzi, o ha intrattenuto nei due anni precedenti all'assunzione dell'incarico, rapporti di lavoro autonomo o subordinato ovvero altri rapporti di natura finanziaria, patrimoniale o professionale, anche non continuativi, con la banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, con le società controllate dalla banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o i loro presidenti, o con un partecipante nella banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, tali da comprometterne l'indipendenza;

i) esercita la revisione legale dei conti della banca o è socio, amministratore o dipendente della società che esercita tale attività o di una entità associata, consorziata o comunque appartenente alla sua rete, come definita dalle disposizioni del decreto legislativo 27 gennaio 2010, n. 39 e relative disposizioni attuative;

j) ricopre o ha ricoperto negli ultimi due anni uno o più dei seguenti incarichi: membro del parlamento nazionale ed europeo o del Governo; assessore o consigliere regionale, provinciale o comunale; presidente di giunta regionale, presidente di provincia; sindaco; presidente o componente di consiglio circoscrizionale; presidente o componente del consiglio di amministrazione di consorzi fra enti locali; presidente o componente dei consigli o delle giunte di unioni di comuni; consigliere di amministrazione o presidente di aziende speciali o istituzioni di cui all'articolo 114 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267; presidente o componente degli organi di comunità montane.

Il difetto dei requisiti stabiliti dal presente articolo comporta la decadenza dall'incarico di Consigliere

indipendente.

Per quanto riguarda i Sindaci, non può assumere l'incarico di componente del collegio sindacale chi:

- a) si trova in una delle situazioni indicate nei punti precedenti b), g), h) e i);
- b) è coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado: 1) del presidente del consiglio di amministrazione e degli esponenti con incarichi esecutivi della banca; 2) dei responsabili delle principali funzioni aziendali della banca; c) di persone che si trovano nelle situazioni indicate nei precedenti punti b), g), h) e i).

## **6. Disponibilità di tempo per l'esecuzione dell'incarico**

Ciascun esponente aziendale stabilisce che l'accettazione dell'incarico comporta una valutazione preventiva circa la possibilità di dedicare il tempo effettivamente necessario al diligente svolgimento dei rilevanti compiti affidati, anche tenendo conto degli eventuali altri incarichi ricoperti negli organi di amministrazione e di controllo di altre società finanziarie, bancarie, assicurative o di rilevanti dimensioni, nonché di altre attività professionali svolte dall'interessato.

All'atto della nomina e tempestivamente in caso di fatti sopravvenuti, l'Amministratore o il Sindaco comunicano 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 significativamente sulla loro disponibilità di tempo.

Se la disponibilità di tempo non è sufficiente, l'organo competente può chiedere all'esponente di rinunciare a uno o più incarichi o attività o di assumere specifici impegni idonei ad accrescere la sua disponibilità di tempo, nonché adottare misure tra cui la revoca di deleghe o compiti specifici o l'esclusione dell'esponente da comitati (ove costituiti).

L'organo competente verifica nel continuo l'effettiva disponibilità di tempo degli esponenti, anche alla luce della loro presenza alle riunioni degli organi o comitati.

## **7. Situazioni impeditive**

Non possono ricoprire le cariche di amministratore o sindaco coloro che, almeno per i due esercizi precedenti l'adozione dei relativi provvedimenti, hanno svolto funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, a liquidazione coatta amministrativa o a procedure equiparate. Le frazioni dell'ultimo esercizio superiori a sei mesi equivalgono a un esercizio intero.

Quanto sopra si applica anche a coloro che hanno svolto funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo sottoposte alla procedura di amministrazione straordinaria ovvero nell'esercizio della professione di agente di cambio, non abbiano fatto fronte agli impegni previsti dalla legge o si trovino in stato di esclusione dalle negoziazioni in un mercato regolamentato.

Tale divieto ha la durata di tre anni dall'adozione dei relativi provvedimenti. Il periodo è ridotto a un anno nelle ipotesi in cui il provvedimento sia stato adottato su istanza dell'imprenditore o degli organi amministrativi dell'impresa.

Il verificarsi di una o più delle situazioni sopra esposte non comporta automaticamente l'inidoneità dell'esponente, ma richiede una valutazione da parte dell'organo competente tesa a verificare se, pur in presenza di tali situazioni, è preservata la sana e prudente gestione della Banca e, in particolare, la sua reputazione e la salvaguardia della fiducia del pubblico.

## 8. Sospensione dalle cariche

Costituiscono cause di sospensione dalle funzioni di amministratore e sindaco:

- a) la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati previsti alla lettera c) dei requisiti di onorabilità;
- b) l'applicazione su richiesta delle parti di una delle pene previste alla lettera c) dei requisiti di onorabilità - salvo il caso dell'estinzione del reato - con sentenza non definitiva;
- c) l'applicazione provvisoria di una delle misure previste dall'articolo 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, da ultimo sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55, e successive modificazioni e integrazioni;
- d) l'applicazione di una misura cautelare di tipo personale.

Il Consiglio di Amministrazione iscrive l'eventuale revoca dei soggetti, dei quali ha dichiarato la sospensione, fra le materie da trattare nella prima assemblea successiva al verificarsi di una delle cause sopra richiamate.

## 9. Documentazione da richiedere per la verifica dei requisiti degli Amministratori e Sindaci

Il Consiglio di Amministrazione acquisisce dagli interessati, la documentazione comprovante il possesso dei requisiti elencati di seguito e l'inesistenza di una delle situazioni impeditive sotto esposte. È rimessa alla responsabilità del Consiglio di Amministrazione la valutazione della completezza probatoria della documentazione.

REQUISITI/ ALTRO	AMMINISTRATORI	SINDACI <sup>1</sup>
<b>Documentazione da richiedere in sede di nomina del Consigliere e del Sindaco</b>		
PROFESSIONALITA'	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ "curriculum vitae" sottoscritto dall'interessato;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ certificato attestante l'iscrizione nel registro dei revisori contabili;</li> </ul>

<sup>1</sup> Sindaci effettivi e sindaci supplenti;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ dichiarazione di accettazione dell'incarico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ dichiarazione di accettazione dell'incarico.</li> </ul>
<b>Documentazione da richiedere alla riunione immediatamente successiva alla nomina del Consigliere e del Sindaco</b>		
ONORABILITA'	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ certificato generale del casellario giudiziale;</li> <li>▪ certificati dei carichi pendenti;</li> <li>▪ certificato della prefettura attestante l'insussistenza delle misure di prevenzione di cui all'art. 10, legge 575/65 e successive modifiche e integrazioni<sup>2</sup>;</li> <li>▪ dichiarazione dell'interessato attestante l'insussistenza di una delle situazioni di cui all'art. 5, comma 2, del Regolamento 161/98<sup>2</sup>;</li> <li>▪ dichiarazione dell'interessato attestante l'insussistenza di una delle condizioni di cui all'art. 5, comma 1, lett. a), del Regolamento 161/98<sup>2</sup>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ certificato generale del casellario giudiziale;</li> <li>▪ certificati dei carichi pendenti;</li> <li>▪ certificato della prefettura attestante l'insussistenza delle misure di prevenzione di cui all'art. 10, legge 575/65 e successive modifiche e integrazioni, ovvero certificato del registro delle imprese recante la dicitura antimafia, rilasciato dalla camera di commercio<sup>2</sup>;</li> <li>▪ dichiarazione dell'interessato attestante l'insussistenza di una delle situazioni di cui all'art. 5, comma 2, del Regolamento 161/98;</li> <li>▪ dichiarazione dell'interessato attestante l'insussistenza di una delle condizioni di cui all'art. 5, comma 1, lett. a), del Regolamento 161/98<sup>2</sup>.</li> </ul>
SITUAZIONI IMPEDITIVE	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ dichiarazione dell'interessato attestante l'insussistenza di una delle situazioni di cui all'art. 4 del Regolamento 161/98<sup>2</sup>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ dichiarazione dell'interessato attestante l'insussistenza di una delle situazioni di cui all'art. 4 del Regolamento 161/98<sup>2</sup>.</li> </ul>

Si specifica che la documentazione indicata nel riquadro non deve essere inviata alla Banca d'Italia ma conservata agli atti della Banca.

<sup>2</sup> Ove non sia possibile produrre il certificato in questione, l'insussistenza delle misure di prevenzione di cui all'art. 10, legge 575/65 e successive modifiche e integrazioni, deve risultare da una dichiarazione sostitutiva di atto notorio sottoscritta dai soggetti interessati.