



Composizione  
qualitativa e quantitativa  
del Consiglio di Amministrazione

26 febbraio 2019

## INDICE

### PREMESSA

1. GOVERNANCE MONISTICA E STRUTTURA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
2. VALUTAZIONE SULLA DIMENSIONE QUANTITATIVA OTTIMALE
3. VALUTAZIONE SULLA COMPOSIZIONE QUALITATIVA OTTIMALE DELLE PROFESSIONALITA' DEL CONSIGLIO
  - o Professionalità degli Amministratori e idoneità complessiva del Consiglio
  - o Ruoli di particolare rilevanza del Consiglio di Amministrazione
4. SINTESI DEI REQUISITI NORMATIVI E STATUTARI PREVISTI PER I MEMBRI DEL CONSIGLIO
  - o Requisiti dei componenti il Consiglio di Amministrazione
    - Onorabilità e correttezza
    - Professionalità
    - Incarichi esterni
    - Incompatibilità e altre situazioni rilevanti
    - Indipendenza statutaria
    - Indipendenza di giudizio
    - Diversità di genere
  - o Requisiti specifici dei componenti il Comitato per il Controllo sulla Gestione

## PREMESSA

Il presente documento contiene gli Orientamenti che il Consiglio di Amministrazione, in scadenza, di Intesa Sanpaolo mette a disposizione degli Azionisti, nell'intento di favorire il percorso di definizione delle migliori proposte per la composizione quantitativa e qualitativa del nuovo Consiglio di Amministrazione della Banca, che saranno presentate dagli Azionisti alla prossima Assemblea.

I Consiglieri in scadenza auspicano che tali proposte possano essere coerenti con i profili dagli stessi suggeriti, sulla base della propria esperienza di governo della Banca e delle autovalutazioni annuali svolte nel corso del mandato. Ricordano che tali proposte debbono ottemperare alla normativa di settore e alle raccomandazioni delle Autorità di Vigilanza, cui i presenti Orientamenti si ispirano.

A tale ultimo riguardo merita di essere ricordato che la Banca d'Italia, nelle Disposizioni di Vigilanza <sup>(1)</sup>, evidenzia come "gli assetti organizzativi e di governo societario delle banche, oltre a rispondere agli interessi dell'impresa, devono assicurare condizioni di sana e prudente gestione, obiettivo essenziale della regolamentazione e dei controlli di vigilanza". In linea con quanto emerso nelle sedi sovranazionali, è ritenuto che tale obiettivo possa essere raggiunto mediante un'adeguata composizione degli organi delle banche, tale da assicurare l'efficace svolgimento delle funzioni che essi sono chiamati ad esercitare <sup>(2)</sup>.

A tal fine, è pertanto richiesto che:

1. dal punto di vista *quantitativo*, il numero dei componenti degli organi sia adeguato alle dimensioni e alle complessità organizzative della banca e a presidiarne efficacemente l'operatività, in relazione alla gestione ed ai controlli;
2. dal punto di vista *qualitativo*, gli organi siano composti da soggetti:
  - pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti al ruolo ed alle funzioni che sono chiamati a svolgere;
  - che soddisfino sempre i requisiti di onorabilità e correttezza, in modo da garantire la sana e prudente gestione della banca;
  - dotati di professionalità adeguate, anche in relazione alla partecipazione a eventuali Comitati interni, e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della banca;
  - in possesso, nel loro complesso, di competenze diffuse e opportunamente diversificate, cosicché ciascuno dei componenti, sia all'interno dei Comitati sia nelle decisioni collegiali, possa effettivamente contribuire a individuare e perseguire idonee strategie e ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della banca;
  - in grado di dedicare tempo e risorse adeguate alle complessità dell'incarico, fermo il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi, come previsto dalla CRD IV e i vincoli normativi previsti per le cariche in imprese concorrenti;

---

<sup>1</sup> Cfr. Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti.

<sup>2</sup> Cfr. Orientamenti sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave - emanate dall'EBA e dall'ESMA il 26 settembre 2017, in attuazione dei principi stabiliti nella c.d. Direttiva CRD IV (Direttiva 36/2013); Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità", BCE - 15 maggio 2017, come aggiornata a maggio del 2018; Linee Guida sulla *governance* interna, EBA – 26 settembre 2017.

- che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della banca, indipendentemente dalla compagine che li ha votati o dalla lista da cui siano tratti, operando con autonomia di giudizio.

Merita di essere precisato che i presenti Orientamenti agli Azionisti rispondono anche alle previsioni del Codice di Autodisciplina delle società quotate cui la banca aderisce <sup>(3)</sup>.

Al nuovo Consiglio di Amministrazione che sarà eletto dall'Assemblea sarà richiesto, in sede di valutazione dell'idoneità dei nuovi nominati, da effettuarsi ai sensi dell'art. 26 del Testo Unico Bancario, di verificare – con il supporto del Comitato Nomine – la rispondenza del nuovo Organo con i requisiti di composizione ritenuta ottimale nei termini preventivamente rappresentati agli Azionisti. I risultati delle analisi svolte e le considerazioni del Comitato Nomine dovranno essere trasmessi all'Autorità di Vigilanza, che svolgerà, un'analisi accurata, valutando peraltro autonomamente la sussistenza dei requisiti in capo agli esponenti.

Si rappresenta infine l'opportunità che le liste per il rinnovo degli Organi in vista dell'Assemblea del prossimo 30 aprile vengano depositate in tempo utile perché la Società – effettuati i necessari controlli di completezza e regolarità – possa renderle pubbliche almeno 30 giorni prima della data dell'Assemblea.

## 1. GOVERNANCE MONISTICA E STRUTTURA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Intesa Sanpaolo adotta il sistema monistico di amministrazione e controllo, ai sensi degli artt. 2409-sexiesdecies e seguenti cod. civ.. La sua *corporate governance* è organizzata e opera tramite un Consiglio di Amministrazione, alcuni componenti del quale fanno altresì parte del Comitato per il Controllo sulla Gestione.

Lo Statuto <sup>(4)</sup> di Intesa Sanpaolo delinea, nell'ambito del modello monistico, la struttura del Consiglio di Amministrazione, prevedendo che esso sia composto da un minimo di 15 ad un massimo di 19 membri, eletti dall'Assemblea. 5 membri del Consiglio, in ottemperanza alle disposizioni di Vigilanza, sono nominati direttamente dall'Assemblea per comporre il Comitato per il Controllo sulla Gestione. Prevede altresì che:

- la larga maggioranza dei membri del Consiglio - almeno due terzi di essi, tra i quali i Consiglieri destinati a far parte del Comitato per il Controllo sulla Gestione - sia costituita da amministratori indipendenti,
- al genere meno rappresentato in Consiglio sia riservato, salve diverse disposizioni di legge, almeno un terzo dei Consiglieri,
- il Consiglio provveda alla nomina di un unico amministratore delegato e capo dell'esecutivo (*CEO* e Direttore Generale).

In previsione della scadenza - con la riunione della Assemblea 2019 - il Consiglio di Amministrazione, nella sua totalità, ed il Comitato per il Controllo sulla Gestione, nella sua specificità, hanno svolto le rispettive Autovalutazioni, riferite all'esercizio 2018 che è l'ultimo del mandato, con l'intento di sottoporre gli Orientamenti alla valutazione degli Azionisti.

Il processo di Autovalutazione 2018 è stato condotto dal Consiglio di Amministrazione, con

---

<sup>3</sup> Criterio applicativo, 1.C.1, lett. h, in merito all'individuazione e alla comunicazione agli azionisti degli orientamenti sulle figure manageriali e professionali la cui presenza nell'organo sia ritenuta opportuna.

<sup>4</sup> L'assetto e i compiti degli organi sociali sono compiutamente descritti nel Titolo V dello Statuto

il supporto del Comitato Nomine e l'assistenza di una società di consulenza indipendente, in conformità a quanto statuito nel proprio Regolamento, che:

- attua quanto previsto alla Sezione VI della Circolare n.285 "Disposizioni di Vigilanza per le Banche" di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013, e suoi successivi aggiornamenti,
- tiene conto di quanto raccomandato dall'art. 1.C.1., lett. g) del Codice di Autodisciplina delle società quotate, promosso da Borsa Italiana, al quale la Banca ha dichiarato di aderire,
- è allineato alle indicazioni delle Authority europee di regolazione EBA ed ESMA e tiene in considerazione le linee della Guida ("*Fit & Proper*") della BCE.

## 2. VALUTAZIONE SULLA DIMENSIONE QUANTITATIVA OTTIMALE

Il Consiglio di Amministrazione, consapevole delle dimensioni e complessità organizzative della Banca e delle positive dinamiche di funzionamento espresse dall'organo amministrativo e di controllo nell'arco dell'ultimo triennio, dopo aver approfonditamente esaminato, con il supporto del Comitato Nomine, gli esiti della Autovalutazione, riferita all'esercizio 2018, ultimo del mandato,

*valuta nel numero complessivo di 19 Consiglieri - compresi quindi i 5 membri del Comitato per il Controllo sulla Gestione - la dimensione quantitativa ottimale del futuro Consiglio di Amministrazione.*

Motiva tale valutazione con

- la convinzione - maturata con le esperienze di governo della Banca conseguite nel mandato in scadenza - che così si assicuri in maniera equilibrata l'insieme delle funzioni di supervisione, gestione e controllo che il Consiglio di Amministrazione ed il Comitato per il Controllo sulla Gestione sono, ciascuno nel proprio ambito e ruolo, chiamati a svolgere;
- il giudicare appropriata l'attuale articolazione dell'organo amministrativo in quattro diversi Comitati endo-consiliari (oltre al Comitato per il Controllo sulla Gestione) e il voler assicurare, a tutti i Comitati, la composizione - che considera di *best practice* - di cinque membri, con Presidente e maggioranza dei componenti sempre indipendenti, ferma restando la composizione integrale di indipendenti prevista per il Comitato per le operazioni con parti correlate e per il Comitato per il Controllo sulla Gestione;
- il convincimento che la dimensione e la governance del Consiglio in essere consentono a ognuno dei suoi membri un adeguato coinvolgimento, una ampia possibilità e un livello elevato di approfondimento dei temi, anche nei Comitati, che accrescono l'efficacia di governo della Banca

e la sottopone agli Azionisti nella consapevolezza della sovranità dell'Assemblea nel determinare il numero, ritenuto più opportuno, di Amministratori della Banca.

## 3. VALUTAZIONE SULLA COMPOSIZIONE QUALITATIVA OTTIMALE DELLE PROFESSIONALITA' DEL CONSIGLIO

Il Consiglio di Amministrazione, consapevole:

- che i candidati a componenti dell'organo di amministrazione devono possedere le conoscenze, le competenze e l'esperienza necessarie per l'esercizio delle loro funzioni

(<sup>5</sup>), considerando i compiti inerenti al ruolo ricoperto e le caratteristiche, dimensionali e operative della Banca (oltre agli ulteriori requisiti, di cui al successivo paragrafo 4),

- che ai fini della valutazione di tali conoscenze, competenze ed esperienza sono presi in considerazione sia la conoscenza teorica - acquisita attraverso gli studi e la formazione - sia l'esperienza pratica e le competenze conseguite nello svolgimento di attività lavorative/professionali e di incarichi significativi in Consigli di Amministrazione e Comitati, precedenti o in corso,
- della articolazione dei profili professionali, per conoscenze, competenze ed esperienza (anche del nuovo modello monistico di governo), e delle diversità della attuale composizione qualitativa, che valuta molto buona, dell'Organo monistico di amministrazione e controllo della Banca,

sottopone agli Azionisti i propri Orientamenti, sulla composizione qualitativa ottimale delle professionalità del futuro Consiglio di Amministrazione della Banca, in un'ottica di evoluzione - equilibrata e correlata alla realizzazione del Piano di Impresa - della composizione di esperienze e competenze del Consiglio in essere.

Con questo intento, si ritiene utile rendere propedeuticamente presente agli Azionisti alcuni, importanti esiti dell'Autovalutazione 2018, che si riferiscono alla composizione e al funzionamento del Consiglio nel triennio del mandato in scadenza e che ha preso in attenta considerazione nel processo di definizione, con il supporto del Comitato Nomine, di questi Orientamenti.

Nell'Autovalutazione, viene evidenziato in particolare che:

- il Consiglio in scadenza ha sperimentato e consolidato positivamente il modello monistico di governo della Banca, del quale oggi ha piena, positiva esperienza;
- l'efficacia e l'efficienza, che il Consiglio ha conseguito nel mandato, sono dipese dall'autorevolezza ed articolazione professionale di tutti i Consiglieri, inclusi i membri del Comitato per il Controllo sulla Gestione;
- la capacità e la maturità dei Consiglieri, nel dialogare e dibattere consapevolmente, nel condividere responsabilità e confrontare decisioni, in relazione ai propri ruoli e nell'ambito dei consolidati processi di *governance* della Banca, hanno determinato il ruolo di rilievo che il Consiglio ha svolto nel triennio nel governo della Banca e svolge oggi, come una squadra integrata;
- l'interazione e la collaborazione tra Consiglio e Comitati endo-consiliari e la verifica e confronto con il Comitato per il Controllo sulla Gestione sono avvenuti con risultati ampiamente soddisfacenti, garantendo un efficace sistema di *check and balance*, così come le capacità espresse dal Consiglio nel *monitoring* e *challenge*, attento e costruttivo, al CEO ed alle funzioni manageriali apicali;
- l'investimento dei Consiglieri in preparazione per le riunioni e l'aperta condivisione in sede consiliare delle valutazioni delle materie e dei temi rilevanti, hanno condotto al processo - oggettivamente *best in class* - con il quale il CEO ed il Management hanno proposto e, con il Consiglio, hanno in più sessioni discusso, condiviso e approvato il Piano di Impresa della Banca;
- il *commitment* e la quantità di tempo, dedicati da ciascun Consigliere alle riunioni del Consiglio, dei Comitati endo-consiliari, del Comitato per il Controllo sulla Gestione e alle attività di *induction* continua, sono elevati e sono stati affrontati con grande, necessaria

---

<sup>5</sup> CRD IV, articolo 91, paragrafo 1

disponibilità;

- nel mandato, si sono positivamente confermati il *business drive*, le competenze di gestione, l'autorevolezza e la *leadership* del CEO e le competenze distintive, che il Consiglio ha al proprio interno e che si sono integrate in modo produttivo sia nel lavoro dei Comitati sia nel dibattito consiliare e nell'interazione con il Management.

In tale quadro, il Consiglio di Amministrazione auspica che gli Azionisti di Intesa Sanpaolo, nel definire le liste e le due sezioni nelle quali le liste stesse di candidate/i saranno articolate per la proposizione all'Assemblea della composizione congiunta del nuovo Consiglio di Amministrazione e nuovo Comitato per il Controllo sulla Gestione della Banca, per il mandato 2019 – 2021,

- *valutino e proponano all'Assemblea una continuità di presenza, e quindi la riconferma, di un numero significativo di Amministratori del Consiglio e Amministratori anche membri del Comitato per il Controllo sulla Gestione,*
  - assicurando così che la più parte delle esperienze e competenze - di insieme - oggi in possesso dell'organo amministrativo e di controllo in carica, continuino ad essere rappresentate anche nel nuovo Consiglio;
  - scegliendo un'ottica evolutiva del Consiglio - secondo una politica di gestione di continuità, quale anche di frequente suggerita agli enti significativi dall'Autorità europea di Vigilanza, per il *refreshment* del Consiglio; questo sia in relazione alle contenute *tenure* dei membri del Consiglio - la cui mediana è di un mandato - sia al misurato ampliamento di competenze, da correlare alla evoluzione del Piano di Impresa, ed al contenuto rinnovo di figure di Consiglio,
  - salvaguardando, per una parte significativa, di solito non inferiore ai due terzi dei membri del Consiglio in essere, il patrimonio di esperienze, di integrazione e di capacità di contributo, conseguito dal Consiglio nel mandato trascorso;
- *assicurino scelte di elevata qualità, diversità, complementarità e integrazione delle professionalità e personalità, riconfermate e nuove, al fine di:*
  - dare continuità anche alle capacità di approfondimento e di dibattito in tutte le complesse materie di Consiglio e di Comitato per il Controllo sulla Gestione,
  - permettere un'adeguata costituzione e funzionalità dei Comitati endo-consiliari.

### *Professionalità degli Amministratori e idoneità complessiva del Consiglio*

Il Consiglio di Amministrazione ricorda prioritariamente agli Azionisti che l'Autorità europea di Vigilanza si attende che tutti i candidati proposti alla elezione a membri di Consiglio di Banca emittente devono avere *conoscenza di base* del settore bancario, propedeutica allo sviluppo del proprio ruolo e alla permanenza in Consiglio.

Più ampiamente, nella Guida alla verifica dei requisiti di professionalità, la BCE indica che si attende che ciascun candidato a membro di Consiglio posseda un *livello base* di conoscenze tecniche nei seguenti ambiti ("per quanto, per alcune posizioni, tale livello possa essere raggiunto mediante formazione specifica"):

- mercati bancari e finanziari;
- contesto normativo di riferimento e obblighi giuridici derivanti;
- programmazione strategica, consapevolezza degli indirizzi strategici aziendali o del piano industriale di un ente creditizio e relativa attuazione;
- gestione dei rischi (individuazione, valutazione, monitoraggio, controllo e metodi di attenuazione delle principali tipologie di rischio di un ente creditizio) compresa

- l'esperienza riguardante espressamente le deleghe dell'esponente;
- contabilità e revisione;
  - valutazione dell'efficacia dei meccanismi di governance dell'ente creditizio, finalizzati ad assicurare un efficace sistema di supervisione, direzione e controllo;
  - interpretazione dei dati finanziari di un ente creditizio, individuazione delle principali problematiche nonché di adeguati presidi e misure sulla base di tali informazioni.

Inoltre, al fine di conseguire l'adeguata composizione qualitativa del Consiglio di Amministrazione, ci si attende che le *conoscenze teoriche e l'esperienza pratica, specificamente maturate ed apportate alla composizione complessiva del Consiglio da ciascun candidato Consigliere, quale motivo della sua candidatura a membro di Consiglio:*

- siano conseguite, in *più di uno degli ambiti suindicati* dalla Guida della BCE e/o delle aree ulteriori di professionalità indicate dal Consiglio, ad un *livello molto buono o distintivo* <sup>6</sup>, *in aggiunta al livello base delle altre conoscenze*
- siano idonee, rispetto al ruolo da ricoprire e alle caratteristiche della Banca in termini di dimensione, complessità, tipologia delle attività svolte e dei rischi connessi e mercati di riferimento.

Nel prosieguo, il Consiglio di Amministrazione, sulla base della propria esperienza nel triennio trascorso:

- esprime le proprie valutazioni e suggerimenti agli Azionisti, in termini di *skills*: conoscenze, competenze ed esperienza, che ritiene opportuno che caratterizzino, complessivamente, con gli apporti delle *skills* differenziate dei membri, riconfermati e nuovi, la composizione qualitativa ottimale del nuovo Consiglio e del nuovo Comitato per il Controllo sulla Gestione;
- delinea, in una **Skills Directory**, l'insieme di esperienze, conoscenze e competenze, molto buone o distintive, che valuta opportune per conseguire la composizione qualitativa ottimale, complessiva, delle Conoscenze, Competenze ed Esperienza del nuovo Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo, per il mandato 2019-2021;
- auspica che le indicazioni di conoscenze, competenze ed esperienza, molto buone o distintive, che propone nella **Skills Directory**, che segue, siano incontrate dagli Azionisti per la composizione delle liste dei candidati all'elezione del futuro Consiglio, con scelte di candidati Amministratori che, **nell'insieme**, determinino una presenza e una diffusione:
  - ✓ molto ampia - possedute da un numero di candidati che potrebbe essere nell'intorno di un terzo della dimensione del Consiglio - per il primo gruppo di conoscenze, competenze ed esperienze indicate;
  - ✓ mediamente ampia - possedute da un numero di candidati che potrebbe essere nell'intorno di un quarto della dimensione del Consiglio, per il secondo gruppo;
  - ✓ contenuta - posseduta anche solo da qualche candidato a membro del Consiglio, per il terzo gruppo di esperienze e conoscenze più prettamente specialistiche.

---

<sup>6</sup> **Livello molto buono o distintivo**: esperienze: maturate ad un livello esecutivo di un incarico e per un arco di tempo significativo; conoscenze e competenze: conseguite attraverso iter formativi specifici e approfonditi e rappresentate da *background* culturale riconosciuto e/o conseguite attraverso esperienze (naturalmente anche in Consigli e Comitati, se per più di un mandato) del proprio curriculum professionale, che ne abbiano determinato e ne spieghino il possesso, rendendolo dimostrabile. In generale, conoscenze e competenze, molto buone e distintive sono conoscenze e competenze delle quali si è esperti, che risultano adeguate in relazione all'incarico assunto e/o delle quali si sia in grado di spiegarne/insegnarne i contenuti

**SKILLS DIRECTORY INDICATIVA DELLA DIFFUSIONE E DEL BILANCIAMENTO IDEALE DELLE ESPERIENZE INDIVIDUALI RICHIESTE PER LE CONOSCENZE, COMPETENZE ED ESPERIENZA COLLETTIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

|  | DIFFUSIONE  |                  |                         |
|--|-------------|------------------|-------------------------|
|  | Molto ampia | Mediamente ampia | Contenuta specialistica |
| 1. Conoscenza complessiva del <i>business</i> bancario e delle strategie tipiche del settore e delle tecniche di valutazione e di gestione dei rischi connessi all'esercizio dell'attività bancaria, adeguata alla complessità della Banca | √           |                  |                         |
| 2. Conoscenza dei mercati finanziari e del sistema economico-finanziario   | √           |                  |                         |
| 3. Conoscenza della regolamentazione nel settore bancario e nelle attività finanziarie   | √           |                  |                         |
| 4. Orientamento e programmazione strategica (capacità di comprensione dello scenario di medio-lungo termine della Banca e del settore e relative opzioni strategiche)  | √           |                  |                         |
| 5. Esperienza di gestione imprenditoriale e/o <i>manageriale</i> ed aziendale  | √           |                  |                         |
| 6. Capacità di lettura e di interpretazione dei dati di bilancio di un'istituzione finanziaria e dell'informativa contabile e finanziaria  |             | √                |                         |
| 7. Competenza di <i>risk management</i> e dei sistemi di controllo interno   |             | √                |                         |
| 8. Conoscenza degli assetti organizzativi e di governo societario  |             | √                |                         |
| 9. Esperienza di revisione e controllo legale dei conti  |             | √                |                         |
| 10. Conoscenza dei sistemi e strumenti di remunerazione e incentivazione   |             |                  | √                       |
| 11. Conoscenza del mercato e dei prodotti assicurativi e della relativa regolamentazione   |             |                  | √                       |
| 12. Conoscenza delle tematiche inerenti la " <i>digital &amp; information technology</i> "   |             |                  | √                       |

Il Consiglio di Amministrazione auspica pertanto che il nuovo Consiglio abbia - oltre alla presenza, a un livello molto buono o distintivo, delle skills indicate - una loro contemporanea diffusione:

- molto ampia - per:
  - la conoscenza complessiva del *business* bancario e delle strategie tipiche del settore e delle tecniche di valutazione e di gestione dei rischi connessi all'esercizio dell'attività bancaria, adeguata alla complessità della Banca,
  - la conoscenza dei mercati finanziari e del sistema economico-finanziario,
  - conoscenza della regolamentazione, nel settore bancario e nelle attività finanziarie,
  - orientamento e programmazione strategica, inteso quale capacità di comprensione dello scenario di medio-lungo termine della Banca e del settore e relative opzioni strategiche;

- di minore ampiezza, mediamente ampia - per:
  - la capacità di lettura e di interpretazione dei dati di bilancio di un'istituzione finanziaria e dell'informativa contabile e finanziaria,
  - la competenza di *risk management* e dei sistemi di controllo interno,
  - la conoscenza degli assetti organizzativi e di governo societario,
  - l'esperienza di revisione e controllo legale dei conti;
- contenuta, non ampia, posseduta da uno/due membri di Consiglio - per:
  - la conoscenza dei sistemi e strumenti di remunerazione e incentivazione.

Ulteriori skills sono indicate come apprezzabili in relazione all'evoluzione del Piano di Impresa nei seguenti ambiti:

- conoscenza del mercato e dei prodotti assicurativi e della relativa regolamentazione,
- competenza di *digital & information technology*.

Oltre alle esperienze, conoscenze e competenze indicate nella *Skills Directory*, il Consiglio suggerisce agli Azionisti della Banca di considerare attentamente, nell'evoluzione della composizione del Consiglio, candidature di spicco che, oltre alle competenze tra le menzionate in precedenza, possano contemporaneamente apportare al nuovo Consiglio esperienza internazionale e/o di multinazionale e/o conoscenze dei mercati esteri. Nella *Skills Directory* come sopra delineata, il Consiglio di Amministrazione uscente suggerisce agli Azionisti che sia opportuno che i candidati al nuovo Consiglio di Amministrazione della Banca esprimano una equilibrata composizione di esperienze di gestione imprenditoriale e/o *manageriale* e aziendale, nonché di figure professionali di eccellenza del mondo dei docenti universitari, dei consulenti aziendali o dei liberi professionisti.

Il Consiglio si esprime inoltre a favore dell'opportunità che siano assicurate un'ampia diversità di genere e la diversificazione tra le fasce di età degli Amministratori.

Il Consiglio suggerisce infine di privilegiare candidati che, in aggiunta a professionalità elevate tra quelle indicate, abbiano qualità caratteriali, personalità e caratteristiche personali orientate alla trasparenza, al fare, all'impegnarsi e all'inclusione; caratteristiche c.d. di *soft skill*, impegnative da valutare, ma importanti; quali, tra altre: l'autenticità, la capacità di *standing-up*, di comunicazione e di influenza; la *leadership*, lo spirito di collaborazione; l'attenzione al conseguimento dei risultati; la capacità di giudizio e di maturare costruttivamente le decisioni; più in generale le *soft skills* indicate dalle linee guida EBA/ESMA.

Si ricorda che tutti i candidati considerati per essere eletti a futuri Amministratori debbano poter dare piena evidenza di:

- garantire la rilevante disponibilità di tempo necessaria a partecipare, fisicamente o al più mediante video-conferenza, alle riunioni consiliari e alle riunioni dei Comitati, oltre che a riunioni informali con gli altri Consiglieri,
- possedere una buona capacità di comprensione ed espressione nella lingua inglese, utile alle relazioni anche individuali con l'Autorità di vigilanza europea.

#### *Disponibilità di tempo richiesta agli Amministratori*

Il Consiglio di Amministrazione rende noti, di seguito, il numero di riunioni e gli impegni di tempo, misurati con riferimento all'*esercizio 2018*, dei membri del Consiglio e dei Comitati, per consentire agli Azionisti e agli stessi candidati una valutazione della disponibilità di

tempo da dedicare all'incarico entrando a far parte del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati endo-consiliari o Comitato per il Controllo sulla Gestione di Intesa Sanpaolo.

In particolare:

- 26 riunioni del Consiglio di Amministrazione;
- 48 riunioni del Comitato per il Controllo sulla Gestione;
- 42 riunioni del Comitato Rischi;
- 19 riunioni del Comitato per le operazioni con parti correlate;
- 22 riunioni del Comitato Remunerazioni;
- 6 riunioni del Comitato Nomine;
- 10 sessioni di *induction* e 4 seminari.

Oltre ai tempi necessari a partecipare alle suindicate riunioni, è necessario stimare il tempo di preparazione di ciascuna riunione e, per il Presidente del Consiglio e dei Comitati, anche quello dedicato allo svolgimento del ruolo e alle attività di coordinamento di Consiglio e di Comitato.

In questo quadro, il Consiglio di Amministrazione ha valutato il tempo minimo - in giorni lavoro (FTE) - per lo svolgimento dell'incarico nell'ambito del Consiglio orientativamente espresso nei seguenti termini:

- Consigliere di Amministrazione: 40 giorni l'anno
- Presidente del Consiglio di Amministrazione: 90 giorni l'anno
- Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione: 18 giorni l'anno
- Consigliere Delegato e *CEO: full time*
- Componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione: 44 giorni l'anno
- Presidente del Comitato per il Controllo sulla Gestione: 20 giorni l'anno
- Componente del Comitato Rischi: 25 giorni l'anno
- Presidente del Comitato Rischi: 8 giorni l'anno
- Componente del Comitato per le operazioni con Parti Correlate: 9 giorni l'anno
- Presidente del Comitato per le operazioni con Parti Correlate: 3 giorni l'anno
- Componente del Comitato Remunerazioni: 12 giorni l'anno
- Presidente del Comitato Remunerazioni: 4 giorni l'anno
- Componente del Comitato Nomine 10 giorni l'anno
- Presidente del Comitato Nomine: 3 giorni l'anno

Le diverse quantificazioni sopra indicate vanno sommate, ove il Consigliere svolga due o più ruoli nel Consiglio (7).

*Professionalità degli Amministratori, membri anche del Comitato per il Controllo sulla Gestione, e composizione qualitativa complessiva del Comitato*

Per i componenti del Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo che, in relazione al modello monistico di governance, saranno eletti dall'Assemblea nell'ambito della sezione dei membri del Comitato per il Controllo sulla Gestione, si sottolinea che detto Comitato è caratterizzato da:

- eterogeneità di materie che gestisce nell'ambito del suo ampio ruolo di controllo,

---

<sup>7</sup> A titolo esemplificativo, ai fini del calcolo complessivo del tempo richiesto al Consigliere che sia anche Presidente del Comitato Rischi, occorrerà sommare la quantificazione indicata per la carica di Consigliere di Amministrazione (40 giorni), di componente del Comitato Rischi (25 giorni) e di Presidente di tale Comitato (8 giorni), per un totale di (73 giorni).

- funzioni di monitoraggio dei sistemi e delle metodologie di controllo e valutazione dei modelli di individuazione e misurazione dei rischi,
- attività di vigilanza.

Far parte del Comitato per il Controllo sulla Gestione vuol dire svolgere, contestualmente al ruolo di Consigliere - ovvero di chi monitora e contribuisce alle scelte e decisioni strategiche ed operative - anche la funzione di chi vigila sull'adeguatezza, efficienza e funzionalità degli assetti organizzativi, amministrativi e dei controlli.

In relazione al particolare ruolo istituzionale ed alle previsioni di legge e statutarie, l'individuazione dei candidati a membri del Comitato deve tener conto, per tutti i componenti, degli specifici requisiti di professionalità di cui al paragrafo 4.

In relazione alla composizione qualitativa ottimale del Comitato, si sottolinea parimenti la necessità di presenza prioritaria e, in relazione alla dimensione, di diffusione appropriata e omogeneamente ripartita di specifiche professionalità della *Skills Directory*, connesse al ruolo istituzionale del Comitato, alle quali possono aggiungersi eventualmente altre professionalità indicate nella *Skills Directory* e richieste ai Consiglieri nel loro insieme.

Le professionalità specifiche, distintive, prioritarie per il Comitato, nel suo insieme, sono:

- conoscenza complessiva del business bancario e delle strategie tipiche del settore e delle tecniche di valutazione e gestione dei rischi connessi all'esercizio dell'attività bancaria, adeguata alla complessità della Banca;
- conoscenza della regolamentazione nel settore bancario e nelle attività finanziarie;
- capacità di lettura e di interpretazione dei dati di bilancio di un'istituzione finanziaria e dell'informativa contabile e finanziaria;
- esperienza di revisione e controllo.

In considerazione degli obiettivi del Piano di Impresa, ai punti sopra richiamati si aggiunge la conoscenza del mercato e dei prodotti assicurativi e della relativa regolamentazione.

Il Comitato per il Controllo sulla Gestione auspica che, tra i candidati Amministratori a comporre il nuovo Comitato vi sia chi, nello sviluppo delle proprie suindicate professionalità, abbia anche avuto modo di conseguire:

- conoscenza e, idealmente, capacità applicative di modelli e metodologie di individuazione e misurazione quantitativa dei rischi che caratterizzano l'attività della banca;
- conoscenza dei temi e, idealmente, esperienza di vigilanza su aspetti statuari, di governance, regolatori e normativi.

Oltre a tali professionalità, in relazione al ruolo dei membri del Comitato per il Controllo sulla Gestione, risultano significative le esperienze maturate quali membri di Consigli di Amministrazione, in Comitati endo-consiliari per il Controllo e/o Comitati Rischi, o, alternativamente, in Collegi Sindacali, nell'ambito di società quotate o gruppi di dimensione, complessità di governo e di *business*, comparabili a quelli di Intesa Sanpaolo.

La attuale composizione del Comitato per il Controllo sulla Gestione, arricchita peraltro dalle esperienze del mandato trascorso, viene valutata molto buona per articolazione, per qualità e diffusione delle professionalità presenti e per approccio metodologico, sotto il triplice profilo quantitativo, del *business* e dei processi.

La contenuta *tenure* della maggioranza degli attuali membri del Comitato - ad oggi di un solo mandato - offre, come risolto positivo, opportunità di riflessione sull'opzione di

possibile riconferma dei componenti disponibili, assicurando così, anche in questo caso, appropriata continuità del patrimonio, per nulla diffuso, di esperienza del Comitato per il Controllo sulla Gestione, oltre che di monistico e delle altre professionalità, possedute dai suoi membri.

Infine, ove per decisione di non ricandidare uno o più membri o per indisponibilità di qualcuno a ricandidarsi, venissero meno al Comitato specifiche conoscenze, esperienze e competenze oggi possedute, gli Orientamenti agli Azionisti indicano di valutare l'opportunità di ripristinarle, individuando candidature con competenze sostanzialmente pari a quelle che vengono perdute per la mancata/e riconferma/e. Ciò diviene particolarmente significativo ove venissero a mancare quelle molto specialistiche e non comuni, tra le competenze necessarie al Comitato, quali, nell'ambito delle più generali competenze di valutazione dei sistemi di controllo e di gestione dei rischi, competenze di matrice modellistica e quantitativa.

#### *Disponibilità di tempo richiesta ai membri del Comitato per il Controllo sulla Gestione*

Si richiamano il numero di riunioni e gli impegni di tempo richiesti nel 2018 ai membri del Comitato ed esposti in precedenza:

- 26 riunioni del Consiglio di Amministrazione;
- 48 riunioni del Comitato per il Controllo sulla Gestione.

Alle citate riunioni corrispondono valutazioni di tempo (FTE), da sommare, in relazione al doppio ruolo:

- Consigliere di Amministrazione: 40 giorni l'anno;
- Componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione: 44 giorni l'anno.

Per il ruolo di Presidente del Comitato, va aggiunto un ulteriore tempo di 20 giorni l'anno.

*Alla luce di quanto indicato, il Consiglio di Amministrazione ritiene di dover rappresentare agli Azionisti, in ordine all'esigenza di poter assicurare la presenza di profili professionali di elevato standing, l'opportunità di valutare una revisione dei compensi previsti per i componenti del prossimo Consiglio di Amministrazione e del Comitato per il Controllo sulla Gestione, tenuto conto delle responsabilità connesse allo svolgimento del ruolo, nonché dell'impegno di tempo particolarmente elevato richiesto e degli stringenti limiti posti all'assunzione di incarichi esterni.*

#### *Ruoli di particolare rilevanza del Consiglio di Amministrazione*

Il Consiglio di Amministrazione della Banca, consapevole dell'elevata importanza di alcuni ruoli, ritiene di esprimere specifici suggerimenti agli Azionisti in relazione alle figure ritenute più appropriate.

Anche i membri del Consiglio della Banca che fanno parte del Comitato per il Controllo sulla Gestione, in relazione alle specificità del modello monistico hanno riflettuto sulle competenze e la figura del Presidente del Comitato e esprimono nel seguito specifici suggerimenti.

#### *Il Presidente del Consiglio di Amministrazione*

Dovrebbe, auspicabilmente:

- essere una figura di elevato profilo professionale e valoriale, riconosciuta quale autorevole, equilibrata e credibile, per garantire il buon funzionamento del Consiglio,

favorendo la dialettica interna e assicurando il bilanciamento dei poteri rispetto all'amministratore delegato, e per svolgere con obiettività il ruolo di garanzia nei confronti di tutti gli *stakeholder* della Banca;

- avere esperienza in materia di *corporate governance* e di supervisione delle attività di *induction, development* e *succession planning* del Consiglio di Amministrazione;
- avere conoscenza complessiva del *business* bancario e della regolamentazione finanziaria e creditizia;
- essergli riconosciuta indipendenza ed onestà intellettuale, *leadership*, capacità di sintesi, di mediazione e comunicazione,
- aver idealmente maturato, in grandi società quotate o gruppi o organismi internazionali comparabili per dimensione o complessità di governo o di *business* ad Intesa Sanpaolo, esperienze di guida di Consigli di Amministrazione e, conseguentemente, di dialogo, attento e costruttivo, con Presidenti di Comitati e Consiglieri, incluso il Consigliere Delegato, oltre che con gli Azionisti.

### *Il Consigliere Delegato e CEO*

Dovrebbe auspicabilmente avere:

- acquisito esperienze *manageriali* al vertice di società quotate di grandi dimensioni, in aree di *business* attinenti il settore bancario o degli intermediari finanziari, nell'ambito dei quali ha avuto riscontrabili successi professionali e di risultati;
- *vision*, elevato orientamento strategico, al risultato e *business judgment*;
- orientamento alla trasparenza, alla narratività nei confronti del Consiglio e alla condivisione delle decisioni e proposizioni strategiche con i Consiglieri;
- autorevolezza, elevate doti di *leadership* e capacità esecutive, apertura al contributo e alla critica costruttiva;
- grandi capacità di relazione.

### *Il Presidente del Comitato per il Controllo sulla Gestione*

Oltre a possedere i requisiti, richiesti a tutti i membri del Comitato per il Controllo sulla Gestione, dovrebbe auspicabilmente:

- avere significative esperienze quale membro di Consigli di Amministrazione e, idealmente, di Comitati per il Controllo sulla Gestione o, in alternativa, di Collegio Sindacale, o di Comitati endo-consiliari per il Controllo e/o Comitati Rischi, nell'ambito di società quotate o gruppi di dimensione, complessità di governo e di *business*, comparabili a quelli di Intesa Sanpaolo;
- avere conoscenze del *business* bancario e degli aspetti regolatori, di controllo e di vigilanza;
- essere persona professionalmente autorevole, con doti di *leadership* ed elevato equilibrio, pragmatismo e *judgement*;
- avere orientamento al risultato, a stabilire dialoghi costruttivi, con il Presidente del Consiglio, con il Consigliere Delegato, con i Presidenti di Comitati endo-consiliari, i colleghi del Comitato e con tutti i colleghi Consiglieri;
- avere esperienze e *mindset manageriali* o corporate, in società di dimensione significative e, per complessità, paragonabili a quelle di Intesa Sanpaolo, o nel vertice di società di consulenza di grandi dimensioni, attive in servizi professionali attinenti per competenze al ruolo; in alternativa, esperienze accademiche in materie coerenti con le funzioni e le articolate competenze di controllo sulla gestione.

#### 4. SINTESI DEI REQUISITI NORMATIVI E STATUTARI PREVISTI PER I MEMBRI DEL CONSIGLIO

I Consiglieri di Amministrazione di Intesa Sanpaolo sono tenuti a soddisfare costantemente i requisiti di idoneità alla carica stabiliti dalla normativa vigente e dallo Statuto sociale, in modo da salvaguardare la sana e prudente gestione del Gruppo, tenendo anche conto delle migliori prassi di governo societario.

In particolare, i Consiglieri devono possedere i requisiti di professionalità e onorabilità e rispettare i criteri di competenza, correttezza e dedizione di tempo e gli specifici limiti al cumulo degli incarichi prescritti dalla normativa vigente, e in ogni caso quelli previsti dalla c.d. Direttiva CRD IV, per l'espletamento dell'incarico di amministratore di una banca emittente azioni quotate in mercati regolamentati, nonché il divieto di *interlocking directorates* previsto dall'art. 36 del D.L. n. 201/2011, convertito dalla Legge n. 214/2011.

Ciascun Consigliere, al momento dell'accettazione della candidatura, è tenuto a dichiarare di possedere i requisiti indicati conformi alle disposizioni normative e statutarie.

A tal fine, in attesa dell'emanazione delle nuove regole in materia di requisiti di idoneità in attuazione dell'art. 26 del Testo Unico Bancario, assumono particolare rilievo le Linee Guida sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione - emanate dall'EBA e dall'ESMA il 26 settembre 2017, in attuazione dei principi stabiliti nella c.d. Direttiva CRD IV (Direttiva 36/2013) - nonché la Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità emanata dalla Banca Centrale Europea il 15 maggio del 2017 e da ultimo aggiornata nel maggio del 2018<sup>8</sup>).

Il Consiglio di Amministrazione e il Comitato per il Controllo sulla Gestione, in relazione ai propri componenti, valutano i requisiti di idoneità alla carica dei Consiglieri, in coerenza con i documenti indicati.

#### **Requisiti dei componenti del Consiglio di Amministrazione**

##### **✓ Onorabilità e correttezza**

Per tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione trovano applicazione i requisiti di onorabilità stabiliti per gli esponenti aziendali delle banche dalla normativa di attuazione dell'art. 26 TUB e dall'art. 147-quinquies TUF tempo per tempo vigente (allo stato riconducibile al Regolamento n. 161/1998) e i requisiti equivalenti previsti per i membri del Collegio Sindacale delle società quotate dal Regolamento n. 162/2000.

Ferma la ricorrenza dei requisiti sopra indicati, la cui mancanza determina di per sé la decadenza dalla carica ricoperta, occorre tenere presente una serie di altri elementi attinenti ai criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali, tali da consentire di assicurare la sana e prudente gestione della Banca e del Gruppo bancario, e in particolare

---

<sup>8</sup> Di seguito i link di collegamento ai documenti citati:

<https://www.esma.europa.eu/document/joint-esma-and-eba-guidelines-assessment-suitability-members-management-body-and-key-0>

[https://www.bankingsupervision.europa.eu/ecb/pub/pdf/ssm.fap\\_guide\\_201705\\_rev\\_201805.en.pdf?a2906bd8d3c469a168b06ce5c6d5dbe5](https://www.bankingsupervision.europa.eu/ecb/pub/pdf/ssm.fap_guide_201705_rev_201805.en.pdf?a2906bd8d3c469a168b06ce5c6d5dbe5)

la sua reputazione e la fiducia del pubblico.

In coerenza con gli orientamenti delle Autorità di Regolazione e Vigilanza europee:

- ai fini della valutazione, dovrebbero essere valutati e tenuti in considerazione tutti i fattori attinenti alla reputazione e correttezza, quali a titolo meramente esemplificativo procedimenti penali e amministrativi per violazioni della normativa del settore bancario, finanziario, assicurativo, condotte poco trasparenti o non cooperative nei confronti di Autorità, rifiuti, revocche, ritiri o cancellazioni di registrazioni, autorizzazioni, iscrizione o licenze a svolgere attività commerciali, imprenditoriali o professionali;
- un Consigliere è considerato in possesso dei requisiti di correttezza e buona reputazione in assenza di elementi che suggeriscano il contrario e in assenza di dubbi fondati sull'onorabilità del soggetto stesso.

Si rammenta altresì l'esigenza che i candidati siano in possesso dei requisiti richiesti agli esponenti per consentire alla Banca e a Società del Gruppo di operare come ente creditizio o come intermediario finanziario in mercati esteri e che possano escludere, in particolare, situazioni di *disqualification* rilevanti in USA (in relazione al Dodd Frank Act – Title VII e al title7 US Code § 6s).

Alla luce di tale composito quadro normativo e fermo restando il rispetto dei citati requisiti di onorabilità, si raccomanda agli Azionisti di verificare che i candidati alla carica di Consigliere di Amministrazione:

- non versino nelle situazioni che possono essere causa di sospensione dalle funzioni di amministratore ai sensi del D.M. 18/03/1998, n. 161;
- non abbiano tenuto comportamenti che, pur non configurando un reato, non appaiano compatibili con l'incarico di Consigliere di Amministrazione o possono comportare per la Banca conseguenze gravemente pregiudizievoli sul piano reputazionale;
- non si trovino (e non si siano trovati in passato) in situazioni che – anche con riguardo alle attività economiche e alle condizioni finanziarie dei candidati medesimi (o delle imprese da questi ultimi controllate, significativamente partecipate o dirette), siano (o siano state), anche in via potenziale, atte ad incidere sulla loro reputazione.

### ✓ **Professionalità**

Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione devono essere in possesso dei requisiti di professionalità stabiliti:

- dal Regolamento adottato con D.M. 18 marzo 1998, n.161, per i Consiglieri di Amministrazione delle banche, maturati per almeno un triennio ovvero per un quinquennio per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e per l'Amministratore Delegato e CEO;
- dallo Statuto della Banca, che per almeno quattro componenti del Consiglio di Amministrazione richiede che siano iscritti nel registro dei revisori legali e che abbiano esercitato, per un periodo di almeno tre anni, l'attività di revisore legale o le funzioni di componente di un organo di controllo di società di capitali.

Requisiti addizionali sono stabiliti per i componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione, come più oltre indicati.

Oltre ai requisiti di professionalità, i Consiglieri devono soddisfare criteri di competenza indicati al precedente paragrafo 3.

Tutti i candidati alla carica di Consigliere di Amministrazione sono chiamati a predisporre ed

allegare in sede di presentazione della candidatura il proprio curriculum, indicativo delle professionalità e delle conoscenze ed esperienze, quali in precedenza indicate, e le dichiarazioni di accettazione della carica secondo lo schema standard adottato dalla Banca, da cui si evincano con un adeguato livello di dettaglio:

- la formazione nei settori rilevanti elencati (con indicazione sia dell'istruzione che dei piani di formazione seguiti);
- la professionalità acquisita tramite esperienze pratiche con indicazione delle posizioni precedentemente occupate, precisando il settore di operatività e la posizione ricoperta (cariche, attività di consulenza, lavoro dipendente con precisazione in particolare dello svolgimento di attività manageriali), la durata e le dimensioni dell'ente.

Il Consiglio di Amministrazione, in caso di specifiche e limitate carenze, valuta, se del caso, l'adozione delle misure necessarie, tra cui la partecipazione a sessioni di *induction*.

### ✓ **Incarichi esterni**

I Consiglieri di Amministrazione sono tenuti al rispetto delle disposizioni normative e statutarie che regolano l'assunzione di incarichi in società diverse dalla Banca.

In base all'art. 91 della c.d. Direttiva CRD IV e all'art. 13.4.1 dello Statuto, i componenti del Consiglio di Amministrazione possono detenere contemporaneamente al massimo le seguenti combinazioni di cariche sociali (compresa quella in Intesa Sanpaolo):

- a) 1 incarico di amministratore esecutivo con 2 incarichi non esecutivi;
- b) 4 incarichi non esecutivi.

A tale fine, nel rispetto delle linee guida EBA/ESMA, sono considerati come un unico incarico gli incarichi nell'ambito dello stesso gruppo e gli incarichi nell'ambito di imprese in cui la Banca detenga una partecipazione qualificata.

Tenuto conto delle indicazioni elaborate dall'EBA, dall'ESMA e dalla BCE, non sono rilevanti nella valutazione del cumulo degli incarichi quelli in organizzazioni che non perseguono principalmente obiettivi commerciali. Risultano pertanto escluse le cariche ricoperte in:

- società costituite al solo scopo di gestire interessi personali economici degli esponenti e che non richiedono un'attività di gestione quotidiana;
- enti di beneficenza;
- camere di commercio, sindacati, associazioni di categoria.

Qualunque incarico resta comunque rilevante ai fini della valutazione della disponibilità di tempo da assicurare all'incarico ricoperto nella Banca.

Ulteriori limitazioni riguardano i componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione, come nel seguito precisato.

I Componenti del Consiglio di Amministrazione sono, altresì, tenuti a rispettare le disposizioni in materia di *interlocking directorates* che vietano 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" (ai sensi dell'art. 36 del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214).

Gli amministratori comunicano in occasione della nomina e della valutazione annuale le cariche detenute in società o entità esterne alla Banca, con indicazione del ruolo in esse

ricoperto.

Il Consiglio raccomanda agli Azionisti, nella selezione dei candidati da proporre, di verificare che gli stessi rispettino le limitazioni prescritte per l'assunzione di cariche esterne e siano effettivamente in grado di dedicare un tempo adeguato sia all'assolvimento della carica, tenuto conto della natura e qualità dell'impegno richiesto, sia agli altri loro incarichi in società o enti, impegni o attività lavorative.

Occorre inoltre segnalare agli eventuali titolari di cariche in organi gestionali, di sorveglianza e di controllo in imprese o gruppi di imprese concorrenti operanti nei mercati del credito, assicurativi e finanziari, che dovranno assumere sin dall'accettazione della candidatura l'impegno a rinunciare alle suddette cariche contestualmente all'eventuale nomina ovvero di attestare che le cariche detenute non danno luogo ad ipotesi di incompatibilità, indicandone dettagliatamente le ragioni.

#### ✓ **Incompatibilità e altre situazioni rilevanti**

Si richiama il contenuto delle ulteriori cause di incompatibilità previste dal vigente Ordinamento (a titolo esemplificativo: art. 4, comma 2 bis, del D.lgs 153/1999, il regime di incompatibilità previsto dalla disciplina sul pubblico impiego, etc).

Si raccomanda che nelle liste da presentarsi per la nomina del nuovo organo amministrativo vengano indicati candidati per i quali sia stata preventivamente verificata l'insussistenza di cause di incompatibilità prescritte dalla normativa.

#### ✓ **Indipendenza statutaria**

In forza dello Statuto, la Banca deve disporre di almeno due terzi di amministratori indipendenti, tra i quali anche tutti i 5 componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione, la maggioranza dei componenti e i presidenti dei Comitati endo-consiliari e tutti i componenti del Comitato per le operazioni con Parti Correlate.

L'art. 13.4.3 dello Statuto della Banca adotta a tal fine una definizione di indipendenza qualificata, risultante dalla combinazione del disposto dell'art. 148 TUF e dei criteri applicativi contenuti nell'art. 3 del Codice di Autodisciplina promosso da Borsa Italiana S.p.A.

Lo Statuto precisa che, qualora dall'applicazione della predetta norma statutaria non risulti un numero intero, il requisito deve essere riferito a un numero di Consiglieri arrotondato all'unità superiore. Nel caso di un Consiglio di 19 membri dovranno pertanto essere nominati almeno 14 consiglieri indipendenti.

A tal fine, lo Statuto prevede che ciascuna lista contenente un numero di candidati pari o superiore a 3 debba includere un numero di candidati in possesso del requisito di indipendenza definito all'Articolo 13.4 dello Statuto in misura pari ad almeno due terzi dei candidati complessivamente presenti nella lista.

Il requisito di indipendenza richiede una verifica estesa ai rapporti presenti o intrattenuti nel recente passato con il Gruppo, oltre che con alcuni azionisti, amministratori o revisori.

A tal fine il Consiglio di Amministrazione valuta anche eventuali relazioni finanziarie, professionali e commerciali intrattenute con il Gruppo Intesa Sanpaolo.

### ✓ **Indipendenza di giudizio**

Tutti i Consiglieri di Amministrazione devono essere in grado di pervenire a decisioni e giudizi fondati, obiettivi e indipendenti (ossia agire con indipendenza di giudizio). A tal fine, possono assumere rilievo eventuali situazioni di conflitto di interesse.

La Banca Centrale Europea ha fornito indicazioni in proposito nella Guida sui requisiti, avuto riguardo a rapporti attuali o pregressi di tipo personale, professionale, finanziario o politico. La presenza di un conflitto di interessi non indica necessariamente che l'esponente nominato non possa essere considerato idoneo. Ciò si verifica se il conflitto di interessi pone un rischio rilevante e ove non sia possibile prevenire, attenuare o gestire adeguatamente il conflitto di interessi sulla base delle politiche della banca.

Fermi i casi di incompatibilità previsti dalla normativa vigente, al fine di preservare appieno l'autonomia di giudizio dei componenti del Consiglio di Amministrazione, si raccomanda che:

- al momento della nomina i candidati non si trovino in situazioni personali e finanziarie che possano creare conflitti di interesse e anche potenzialmente ostacolare l'indipendenza di giudizio dei Consiglieri;
- i candidati non abbiano ricoperto al momento della nomina e nei due anni precedenti la nomina stessa, incarichi professionali o di elevata influenza politica che possano ostacolare o impedire di agire nell'interesse della Società.

### ✓ **Diversità di genere**

Ai sensi dello Statuto, al genere meno rappresentato deve essere riservato, salve diverse disposizioni di legge, almeno un terzo dei Consiglieri. Qualora questo rapporto non sia un numero intero, questo è arrotondato per eccesso all'unità superiore.

A tal fine, lo Statuto prevede che ciascuna lista contenente un numero di candidati pari o superiore a 3 debba essere composta in modo tale da assicurare l'equilibrio di generi previsto dalla normativa vigente.

### **Requisiti specifici dei componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione**

Tutti i componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione devono essere in possesso di specifici requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza per essi previsti dalla legge e dai regolamenti attuativi (DM162/2000 e DM 161/1998) e devono rispettare i limiti al cumulo degli incarichi stabiliti dalla normativa con riferimento ad una banca emittente azioni quotate.

Lo Statuto richiede, inoltre, ai componenti del Comitato il possesso di requisiti aggiuntivi regolati dall'Articolo 13.5. In particolare, tutti i componenti devono essere indipendenti secondo la definizione adottata dallo Statuto e soddisfare gli specifici requisiti di professionalità regolati dall'Articolo 13.5.3. Inoltre, almeno tre di essi devono essere iscritti al registro dei revisori legali e avere esercitato per un triennio l'attività di revisione legale o funzioni di controllo in società di capitali.

Infine, i Consiglieri nominati nel Comitato devono assicurare il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi per essi specificamente dettagliati negli Articoli 13.5.4 e 13.5.5.

Torino/Milano, 26 febbraio 2019

per il Consiglio di Amministrazione  
il Presidente – Gian Maria Gros-Pietro