



Banco di Sardegna S.p.A.

BPÉR: Gruppo

Società per Azioni con Sede legale: Cagliari - Viale Bonaria 33
Sede amministrativa e Direzione generale: Sassari - Piazzetta Banco di Sardegna 1
Capitale sociale Euro 155.247.762,00 i.v.

Cod. fisc. e num. iscriz. al Registro delle Imprese di Cagliari n. 01564560900
Società appartenente al GRUPPO IVA BPÉR BANCA - Partita IVA 03830780361

Iscrizione all'Albo delle Banche n.5169 – ABI n. 1015.7

Gruppo bancario BPÉR Banca S.p.A. n. 5387.6

Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi e al Fondo Nazionale di Garanzia
Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento di BPÉR Banca S.p.A.

www.bancosardegna.it

Relazione degli Amministratori sulle proposte concernenti le materie poste all'ordine del giorno dell'Assemblea dei soci convocata per i giorni 12 e 13 aprile 2019, rispettivamente in prima e in seconda convocazione

2° Punto Ordine del Giorno - “Nomina del Consiglio di amministrazione e nomina del Presidente e del Vicepresidente”

Con l'approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2018 termina il mandato del Consiglio di amministrazione in carica. L'Assemblea degli azionisti sarà pertanto chiamata a deliberare la nomina del nuovo Consiglio che rimarrà in carica sino all'Assemblea di approvazione del Bilancio relativo all'esercizio 2021.

Al riguardo si ricorda che, ai sensi del combinato disposto dell'art. 17 e dell'art. 39, lo Statuto Sociale prevede che il Consiglio di Amministrazione sia composto da un numero di tredici (13) componenti compresi il Presidente e il Vice Presidente e che la nomina del Consiglio stesso avvenga sulla base di liste presentate dagli azionisti e depositate presso la sede della Società stessa almeno quindici giorni prima di quello fissato per l'Assemblea in prima convocazione

Riguardo alle modalità di presentazione delle liste e di nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione si richiama quanto previsto **dall'art. 17 dello Statuto Sociale**.

Essendo il Banco di Sardegna SpA una società italiana quotata sottoposta all'attività di direzione e coordinamento di altra società italiana con azioni quotate in mercati regolamentati, il Consiglio di amministrazione deve essere composto in maggioranza da amministratori indipendenti, ai sensi dell'art. 16 del Regolamento Mercati, adottato con delibera CONSOB n. 20249 del 28/12/2017 (già art. 37 del Regolamento CONSOB n. 16191/2007) rubricato “*Condizioni che inibiscono la quotazione di azioni di società controllate sottoposte all'attività di direzione e coordinamento di altra società*”. Conseguentemente, considerata la composizione quantitativa del Consiglio, **sette** amministratori su tredici, dovranno essere in possesso dei **requisiti di indipendenza** previsti dall'art. 148, comma 3, del d.lgs. 58/1998. Inoltre, almeno un amministratore indipendente (da nominare componente del Comitato Controllo e Rischi) deve possedere un'adeguata esperienza in materia contabile e finanziaria o di gestione dei rischi.

Si segnala ancora che l'art. 2 della Legge n. 120/2011 (c.d. legge sulle quote rosa) impone alle società quotate che la quota minima spettante al genere meno rappresentato sia almeno pari a un terzo dei componenti l'organo amministrativo. Conseguentemente, sempre considerata la indicata composizione di tredici amministratori, **cinque** di essi dovranno essere individuati tra gli appartenenti al **genere meno rappresentato**

In conformità all'art. 36 della Legge n. 214/11 (c.d. "Salva Italia") recante disposizioni in merito alle *"partecipazioni personali incrociate nei mercati del credito e finanziari"* e al prescritto divieto ai titolari di cariche negli organi gestionali, di sorveglianza e di controllo e ai funzionari di vertice di imprese o gruppi di imprese operanti nei mercati del credito, assicurativi e finanziari di assumere o esercitare analoghe cariche in imprese o gruppi di imprese concorrenti", si raccomanda ai Soci che nelle liste da presentare per la nomina del nuovo organo amministrativo vengano indicati candidati per i quali sia stata preventivamente valutata l'insussistenza delle cause di incompatibilità descritte dalla citata norma.

Con riferimento alla proposta ed alla scelta dei candidati, si invitano i signori Soci a tenere conto del documento **"Comunicazione ai Soci - Composizione quali – quantitativa ottimale del Consiglio di amministrazione"** (Allegato 1), approvato dal Consiglio di Amministrazione in conformità alle "Disposizioni di vigilanza per le banche" Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione IV, Par. 2.1 in materia di organizzazione e governo societario delle banche, messo a disposizione sul sito internet della Banca www.bancosardegna.it *Area Istituzionale – Governance – Assemblea dei soci*.

Resta salva la possibilità per i Soci di svolgere proprie valutazioni sulla composizione ottimale degli organi e di presentare candidature coerenti con queste, motivando eventuali differenze rispetto alle analisi svolte dal Consiglio.

Si ricorda infine che la materia dei **requisiti di professionalità e di onorabilità** degli esponenti bancari è disciplinata, ai sensi dell'art. 26 del d.lgs. 1° settembre 1993, n. 385 (T.U.B), dal Regolamento del Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica n. 161, del 18 marzo 1998. Le relative disposizioni applicative sono contenute nel Titolo II, Cap. 2, delle Istruzioni di Vigilanza per le Banche di cui alla Circolare Banca d'Italia n. 229 del 21 aprile 1999.

ALLEGATO



Banco di Sardegna S.p.A.
BPER: Gruppo

Comunicazione ai Soci
Composizione quali – quantitativa
ottimale del Consiglio di
Amministrazione

4 marzo 2019

Sommario

1	PREMESSA	3
2	CARATTERISTICHE DELLA BANCA. COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	4
2.1	CARATTERISTICHE DELLA BANCA	4
2.2	NUMERO COMPLESSIVO DEI CONSIGLIERI	4
2.3	I RUOLI ALL'INTERNO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	5
2.3.1	PRESIDENTE	5
2.3.2	AMMINISTRATORI ESECUTIVI	5
2.3.3	AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI	5
2.3.4	AMMINISTRATORI INDIPENDENTI	5
2.4	COMITATI ENDOCOSILIARI	6
2.4.1	COMITATO ESECUTIVO (CE)	6
2.4.2	COMITATO NOMINE (CN)	6
2.4.3	COMITATO REMUNERAZIONI (CR)	6
2.4.4	COMITATO CONTROLLO E RISCHI (CCR)	6
2.4.5	COMITATO AMMINISTRATORI INDIPENDENTI	7
3	SINTESI DEI REQUISITI NORMATIVI E STATUTARI RICHIESTI AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	7
3.1	ONORABILITÀ E CORRETTEZZA	8
3.2	PROFESSIONALITÀ E COMPETENZA	8
3.3	DISPONIBILITÀ DI TEMPO	11
3.4	LIMITI AL CUMULO DEGLI INCARICHI	11
3.5	INDIPENDENZA	11
3.6	INCOMPATIBILITÀ	12
3.7	DIVERSIFICAZIONE E QUOTE DI GENERE	12
4	ORIENTAMENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE USCENTE SULLA COMPOSIZIONE DEL NUOVO ORGANO AMMINISTRATIVO E RACCOMANDAZIONI AI SOCI PER LA FORMAZIONE DELLE LISTE	13
4.1	COMPOSIZIONE QUANTITATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	13
4.2	COMPOSIZIONE QUALITATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	13
5	ALLEGATI	16

1 PREMESSA

La vigente disciplina in materia di governo societario¹ pone particolare attenzione all'adeguatezza della composizione degli organi di supervisione strategica e di gestione delle banche. In questo quadro, al fine di assicurare un idoneo governo e presidio del *business* e dei rischi ad esso correlati, le Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia² richiedono che nei predetti organi siano presenti soggetti:

- pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che sono chiamati a svolgere;
- dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della banca;
- con competenze opportunamente diffuse e diversificate affinché ciascun componente possa contribuire, tra l'altro, ad individuare e perseguire idonee strategie e ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree di operatività della banca;
- che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità dell'incarico assegnato;
- 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 stati tratti, operando con autonomia di giudizio.

Le richiamate Disposizioni di Vigilanza in materia di governo societario, inoltre, richiedono che gli organi stessi individuino la propria "composizione quali-quantitativa ottimale", anche alla luce della dimensione e complessità della Banca e che, in occasione di nuove nomine, mettano a disposizione dei Soci il risultato di tale analisi in tempo utile affinché i Soci medesimi possano tenerne conto nella scelta dei candidati.

In vista del rinnovo del Consiglio di amministrazione del Banco di Sardegna S.p.A. (nel seguito anche "*Banco*" o "*Banca*"), previsto in occasione dell'Assemblea di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2018, si porta pertanto a conoscenza dei Soci la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale dal Consiglio di amministrazione in carica.

Con l'occasione e al medesimo fine, si ritiene utile richiamare i requisiti normativi e statuari richiesti ai componenti del Consiglio di amministrazione.

¹ Nel corso degli ultimi anni, il contesto normativo ha subito molteplici interventi di aggiornamento. A livello europeo si ricorda l'emanazione da parte dell'EBA (European Banking Authority) e dell'ESMA (European Securities and Markets Authority), in data 26 settembre 2017, delle "Joint Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders under Directive 2013/36/EU and Directive 2014/65/EU" (nel seguito anche "Joint Guidelines EBA/ESMA") e la pubblicazione, da ultimo nel mese di maggio 2018, della "Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità" (nel seguito anche "Guida BCE"), ad opera della Banca Centrale Europea (nel seguito anche "BCE"). Sul fronte nazionale, invece, il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha posto in consultazione lo schema di Decreto Ministeriale attuativo del disposto dell'art. 26 del D. Lgs. 1° settembre 1993, n. 385 (nel seguito anche "Testo Unico Bancario" o "TUB") recante il regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento e dei sistemi di garanzia dei depositi. Detta consultazione si è conclusa in data 22 settembre 2017 e si è in attesa dell'emanazione del provvedimento.

² "Disposizioni di vigilanza per le banche", Banca d'Italia, Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 (nel seguito anche "Disposizioni di Vigilanza"), Parte Prima, Titolo IV (nel seguito anche "Disposizioni di Vigilanza in materia di governo societario").

2 CARATTERISTICHE DELLA BANCA - COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

2.1 Caratteristiche della Banca

Il Banco di Sardegna è una Società per azioni, con sede legale in Cagliari e Direzione amministrativa in Sassari, costituita con atto pubblico unilaterale del 3 agosto 1992, ai sensi della legge 30 luglio 1990, n. 218, e del d.lgs. 20 novembre 1990, n. 356, mediante conferimento dell'azienda bancaria da parte del Banco di Sardegna Istituto di credito di diritto pubblico, costituito con legge 11 aprile 1953, n. 298.

Il conferimento è stato realizzato in attuazione del progetto di ristrutturazione deliberato dal Consiglio di Amministrazione del Banco di Sardegna Istituto di credito di diritto pubblico in data 26 giugno 1992 e approvato con Decreto del Ministero del Tesoro del 29 luglio 1992, n. 436063.

Dal 24 agosto 2001, il Banco di Sardegna è entrato a far parte del Gruppo Banca popolare dell'Emilia Romagna, oggi Gruppo BPER Banca.

Le azioni di risparmio del Banco di Sardegna sono quotate sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

Dalla data di avvio del Meccanismo di Vigilanza Unico - SSM (4 novembre 2014), il Banco è sottoposto alla vigilanza prudenziale diretta da parte della BCE in quanto società controllata da "istituto significativo" (la Capogruppo BPER Banca Spa).

Il Banco di Sardegna ha adottato, fin dalla propria costituzione, il sistema di amministrazione e controllo tradizionale, basato sulla presenza di 2 organi di nomina assembleare: l'organo amministrativo (Consiglio di amministrazione) e il Collegio sindacale con funzioni di controllo sull'amministrazione. Il controllo contabile è affidato ad una società di revisione, in applicazione delle vigenti disposizioni normative in materia.

La Società fa parte del gruppo bancario "Gruppo BPER Banca". In tale qualità, la Società è tenuta all'osservanza delle disposizioni che la Capogruppo emana, nell'esercizio della sua attività di direzione e coordinamento, per l'esecuzione delle istruzioni impartite dalle Autorità di Vigilanza nell'interesse della stabilità del gruppo stesso. Gli amministratori della Società forniscono alla Capogruppo ogni dato o informazione richiesti, per l'emanazione delle disposizioni stesse. Alla Società, quale Sub-Holding nell'ambito del gruppo bancario "Gruppo BPER Banca", è attribuito il coordinamento delle Società da essa controllate. In ogni caso essa è tenuta a osservare e a far osservare alle sue controllate le disposizioni che la Capogruppo emana nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento ed a fornire dati e notizie riguardanti l'attività propria e delle proprie partecipate. Le società controllate dalla Sub Holding sono: Numerica S.p.A. e Tholos S.p.A..

2.2. NUMERO COMPLESSIVO DEI CONSIGLIERI

Le Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia in materia di governo societario dispongono, per le banche di maggiori dimensioni e complessità operativa, che il numero complessivo di consiglieri non ecceda, salvo motivati casi eccezionali, le quindici unità.

La composizione numerica del Consiglio di amministrazione del Banco, ai sensi di quanto disposto dalla disposizione transitoria dello Statuto sociale (art. 39), è attualmente di n. 15

Consiglieri; a decorrere dall'Assemblea dei Soci chiamata ad approvare il bilancio relativo all'esercizio 2018, il Consiglio di amministrazione sarà invece composto da n. 13 componenti.

La dimensione del Consiglio di Amministrazione della Banca, in quanto Banca quotata, risulta coerente con il livello di complessità operativa della stessa, definito sulla base delle citate Disposizioni di Vigilanza.

2.3. I RUOLI ALL'INTERNO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

All'interno del Consiglio di amministrazione è possibile identificare diversi ruoli: Presidente, Amministratori esecutivi, Amministratori non esecutivi e Amministratori indipendenti.

2.3.1. Presidente

Il Presidente del Consiglio di amministrazione, nominato dall'Assemblea tra i componenti del Consiglio stesso mediante votazione a maggioranza relativa e senza vincolo di lista, svolge un'importante funzione finalizzata a favorire la dialettica interna e ad assicurare il bilanciamento dei poteri, anche mediante lo svolgimento dei compiti allo stesso attribuiti in tema di organizzazione dei lavori del Consiglio e di circolazione delle informazioni.

In ossequio a quanto previsto dalla Disposizioni di Vigilanza in materia di governo societario, il Presidente ha un ruolo non esecutivo e non svolge, neppure di fatto, funzioni gestionali.

2.3.2. Amministratori esecutivi

Per Amministratori esecutivi si intendono gli Amministratori che nel Banco o in qualsiasi altra società del Gruppo:

- a) sono membri del Comitato esecutivo o sono destinatari di deleghe esecutive individuali o svolgono, anche in via di mero fatto, funzioni attinenti alla gestione dell'impresa;
- b) rivestono incarichi direttivi, ovvero hanno l'incarico di sovrintendere ad aree determinate della gestione aziendale.

2.3.3. Amministratori non esecutivi

Gli Amministratori non esecutivi sono compartecipi delle decisioni assunte all'interno del Consiglio e sono chiamati a svolgere una funzione dialettica e di monitoraggio sulle scelte compiute dagli esponenti esecutivi e dal *management* della Banca.

2.3.4. Amministratori indipendenti

Nell'ambito del Consiglio e dei Comitati consiliari, gli Amministratori indipendenti sono chiamati a vigilare sulla gestione contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse sociale e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione. Essi costituiscono un presidio al rischio di conflitti di interesse, al fine di evitare possibili distorsioni del processo di allocazione delle risorse. Gli Amministratori indipendenti devono possedere professionalità e autorevolezza tali da assicurare un elevato livello di dialettica interna all'organo di appartenenza così da apportare un contributo di rilievo alla formazione della volontà del medesimo. Il numero minimo di Amministratori che devono possedere il requisito dell'indipendenza è prescritto, per il Banco,

dall'art. 16, comma 1, lett. d), rubricato “*Condizioni che inibiscono la quotazione di azioni di società controllate sottoposte all’attività di direzione e coordinamento di altra società*” del Regolamento Consob n. 20249 del 28 dicembre 2017, il quale stabilisce che “per le società controllate sottoposte all’attività di direzione e coordinamento di altra società [...] è altresì richiesto un Consiglio di amministrazione composto in maggioranza da amministratori indipendenti”, **pari a 7 Consiglieri su 13**.

2.4. COMITATI ENDO-CONSILIARI

Il Consiglio di amministrazione ha costituito al proprio interno alcuni Comitati, disciplinandone la composizione, le competenze e il funzionamento. I lavori dei Comitati sono coordinati dal relativo Presidente, nominato dal Consiglio. Si riporta di seguito una sintetica descrizione dei Comitati istituiti alla data di redazione del presente documento precisando altresì che la costituzione degli stessi, ad esclusione del solo Comitato esecutivo, non ha natura facoltativa ma discende da un preciso obbligo di legge.

2.4.1. Comitato esecutivo (CE)

Composto, ai sensi di Statuto, da un minimo di quattro a un massimo di cinque componenti nominati dal Consiglio, il quale provvede altresì alla nomina del Presidente e del Vice Presidente individuandoli tra gli stessi componenti.

Il Comitato esecutivo è un organo collegiale al quale compete la gestione corrente e l’attuazione degli indirizzi strategici deliberati dal Consiglio, nell’ambito delle funzioni delegategli dal Consiglio stesso in conformità allo Statuto.

2.4.2. Comitato Nomine (CN)

Composto da tre amministratori non esecutivi la maggioranza dei quali indipendenti, esercita funzioni consultive, istruttorie e propositive di supporto all’attività del Consiglio, in materia di nomine, composizione quali-quantitativa e autovalutazione del Consiglio, nonché in materia di verifiche di idoneità degli esponenti aziendali.

2.4.3. Comitato Remunerazioni (CR)

Composto da tre amministratori non esecutivi la maggioranza dei quali indipendenti, esercita funzioni consultive, istruttorie e propositive di supporto all’attività del Consiglio in materia di remunerazioni e, in particolare, in materia di definizione e attuazione delle politiche di remunerazione e dei sistemi di incentivazione nonché di determinazione delle remunerazioni degli Amministratori e del restante personale rilevante.

2.4.4. Comitato Controllo e Rischi (CCR)

Composto da un numero minimo di tre ad un numero massimo di cinque amministratori indipendenti almeno uno dei quali in possesso di un’adeguata conoscenza in materia contabile e finanziaria o di gestione dei rischi; esso esercita funzioni consultive, istruttorie e propositive di supporto all’attività del Consiglio, nelle materie allo stesso espressamente attribuite dalla vigente Normativa di Vigilanza.

2.4.5. Comitato Amministratori Indipendenti

Composto da tre amministratori indipendenti, almeno uno dei quali individuato fra gli Amministratori eletti dalle minoranze, se presenti; esso adempie ai doveri ed esercita i poteri attribuiti agli Amministratori indipendenti dalle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di parti correlate e soggetti collegati.

3 SINTESI DEI REQUISITI NORMATIVI E STATUTARI RICHIESTI AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

L'idoneità dei membri dell'organo amministrativo a ricoprire la carica è valutata sulla base di una pluralità di requisiti e criteri attinenti a: onorabilità e correttezza; professionalità, competenza ed esperienza; disponibilità di tempo; limiti al cumulo degli incarichi; indipendenza; incompatibilità di cariche; *diversity*.

La verifica dei requisiti di idoneità rappresenta una parte dell'ordinaria attività di vigilanza della BCE sulla *governance* degli enti creditizi. Per lo svolgimento di detta funzione, la BCE può ricorrere a tutti i poteri previsti dal "pertinente diritto applicabile" – si veda in particolare quanto previsto dal regolamento (UE) n. 1024/2013 del 15 ottobre 2013 (c.d. "*Regolamento sull'MVU – Meccanismo di Vigilanza Unico*") – tra cui si richiamano, a titolo esemplificativo: l'imposizione di condizioni o obblighi, l'emanazione di raccomandazioni afferenti le decisioni sulla professionalità e sull'onorabilità, la rimozione degli esponenti che risultino non soddisfare i requisiti richiesti.

Si ricorda che l'esame dell'adeguatezza dei Consiglieri rappresenta uno dei primi adempimenti a cui sarà chiamato il Consiglio di amministrazione di nuova nomina.

La Banca raccomanda ai Soci di scegliere candidati idonei alla carica ai sensi dei requisiti e criteri applicabili.

Nei paragrafi che seguono verranno richiamati i riferimenti normativi nazionali che disciplinano i citati aspetti, unitamente agli orientamenti emanati a livello europeo dalla *European Banking Authority* (le già citate *Joint Guidelines EBA/ESMA*) e ai criteri concretamente applicati dalla BCE nelle valutazioni di propria competenza, compendiate nella *Guida BCE* aggiornata a maggio 2018. Si ricorda altresì che la Guida indica le ulteriori informazioni che l'Autorità di Vigilanza chiede di ricevere ai fini della propria valutazione sull'idoneità degli esponenti aziendali.

Si rende inoltre noto che, alla data di redazione del presente documento, non è stato ancora emanato il *Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze* attuativo dell'art. 26 del TUB (nel seguito anche il "*DM MEF*") il cui schema, posto in consultazione nel mese di agosto 2017, non risulta ancora in vigore. Ciò nonostante, e pur ritenendo verosimile un'ulteriore successiva modifica di alcuni degli aspetti in esso disciplinati, si ritiene opportuno richiamare l'attenzione dei Soci anche sui principi enunciati in detto documento.

Fermo restando che l'onere di assicurare l'idoneità dei candidati rispetto alla disciplina *pro-tempore* vigente e alle previsioni statutarie spetta anzitutto ai Soci, il Consiglio di amministrazione si riserva di pubblicare integrazioni e/o modifiche al presente documento e ai suoi allegati, qualora dovessero intervenire significative innovazioni normative, derivanti ad esempio dall'emanazione del DM MEF in parola.

Le indicazioni riportanti i principi e i criteri previsti dagli orientamenti EBA/ESMA, dalla Guida BCE e ispirate al Codice di Autodisciplina, al quale il Banco non aderisce, sono evidenziate, nei paragrafi che seguono, su sfondo grigio.

3.1 Onorabilità e correttezza

Alla data di redazione del presente documento, trovano applicazione, quanto ai requisiti di onorabilità, le previsioni di cui agli artt. 4 e 5 del Decreto Ministeriale n. 161/1998 (*“Regolamento recante norme per l’individuazione dei requisiti di onorabilità e professionalità degli esponenti aziendali delle banche e delle cause di sospensione”*) nonché, per effetto dell’art. 147-*quinquies*, comma 1, del TUF, le previsioni di cui all’art. 2 del Decreto Ministeriale n. 162/2000 (*“Regolamento recante norme per la fissazione dei requisiti di professionalità e onorabilità dei membri del collegio sindacale delle società quotate da emanare in base all’articolo 148 del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58”*), a cui si rinvia. La mancanza dei requisiti ivi previsti determina l’impossibilità di assumere la carica o comunque la decadenza dalla stessa. Si richiama, inoltre, l’attenzione sulle cause di sospensione dalla funzione di amministratore previste all’art. 6 del citato Decreto Ministeriale n. 161/1998.

In aggiunta ai requisiti di onorabilità di cui alle citate disposizioni, gli esponenti devono 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 dell’ente creditizio. Sono presi in considerazione a questi fini una serie di altri elementi indicati nelle *Joint Guidelines* EBA/ESMA e nella *Guida BCE*, a cui si rinvia.

Costituiscono, in particolare, elementi di valutazione tutti i fattori attinenti alla reputazione e alla correttezza di comportamento, quali a titolo esemplificativo: l’irrogazione di condanne penali e di sanzioni amministrative; la sottoposizione a procedimenti penali e amministrativi – anche in corso – in particolare per infrazioni alla normativa del settore bancario, finanziario, assicurativo, societario e fiscale; il livello di cooperazione e di trasparenza nei confronti delle autorità di supervisione e vigilanza; la sospensione o la radiazione da albi ed elenchi; le azioni disciplinari, anche pendenti.

3.2 Professionalità e competenza

Alla data di redazione del presente documento, trovano applicazione i requisiti di professionalità previsti dall’art. 1 del citato Decreto Ministeriale n. 161/1998, a cui si rinvia. La mancanza dei requisiti ivi previsti determina l’impossibilità di assumere la carica o comunque la decadenza dalla carica ricoperta.

Occorre, peraltro, rammentare che il tema della professionalità degli Amministratori è oggetto di specifica considerazione anche da parte delle *Joint Guidelines* EBA/ESMA e della *Guida BCE*, le quali prevedono che i componenti dell’organo amministrativo devono possedere le conoscenze, le competenze e l’esperienza necessarie per l’esercizio delle funzioni loro attribuite.

A tal fine sono prese in considerazione sia la conoscenza teorica – acquisita attraverso gli studi e la formazione – sia l’esperienza pratica, conseguita nello svolgimento di attività lavorative precedenti o in corso.

La BCE, nella Guida, ha fornito un criterio di presunzione di adeguatezza degli esponenti, sotto i predetti profili, basato su soglie differenziate a seconda del ruolo ricoperto, e in particolare per il Banco:

Consigliere esecutivo: 5 anni di esperienza professionale recente(a) maturata in settori attinenti ai servizi bancari e finanziari in posizioni dirigenziali di alto livello(b).

Presidente non esecutivo: 10 anni di esperienza professionale specifica(c) maturata di recente. Tale esperienza deve includere una proporzione significativa di posizioni dirigenziali di alto livello e di conoscenze tecniche significative in ambito bancario o equivalente.

Consigliere non esecutivo: 3 anni di esperienza professionale specifica maturata di recente in posizioni dirigenziali di alto livello(d) (comprese le conoscenze tecniche nel settore bancario). A seconda della posizione ricoperta potrebbe rilevare anche l'esperienza maturata nei settori accademico e pubblico.

(a) Maturata entro i 2 anni precedenti la nomina.

(b) Posizioni inferiori di non più di un livello gerarchico rispetto all'organo di amministrazione con funzione di gestione.

(c) Nella valutazione della specificità dell'esperienza pregressa, andrebbe considerato il grado di analogia in termini di dimensioni e complessità degli enti presso cui questa è stata maturata.

(d) Posizioni inferiori di uno o due livelli gerarchici rispetto all'organo di amministrazione con funzione di gestione.

Ferma restando l'esigenza che tutti i componenti dell'organo di amministrazione possiedano, come minimo, conoscenze tecniche di base nel settore bancario che consentano di comprendere le attività e i rischi principali dell'ente, nel caso in cui le suddette soglie non siano soddisfatte, l'esponente può comunque essere considerato idoneo ad esito di una valutazione integrativa delle conoscenze, delle competenze e dell'esperienza possedute, che tenga conto della necessità di un sufficiente grado di diversità e di un'ampia gamma di esperienze in seno all'organo di amministrazione.

Le aree di competenza ritenute necessarie al corretto ed efficace svolgimento delle funzioni dell'organo amministrativo sono le seguenti:

· ***Dinamiche del sistema economico-finanziario***

Intese come l'insieme delle conoscenze/competenze riguardanti le principali variabili economiche e loro interdipendenze come, per esempio, il livello e il tasso di crescita del prodotto nazionale, i tassi di interesse, la disoccupazione e l'inflazione nonché la conoscenza del mercato monetario e finanziario e dell'insieme degli strumenti, delle istituzioni, dei meccanismi che assicurano la creazione e la movimentazione dei mezzi di pagamento ed il trasferimento dei saldi finanziari.

- **Regolamentazione di settore**

Intese come l'insieme delle conoscenze/competenze relative alla principale normativa di settore (es. regolamentazione dei mercati finanziari, *governance*, fiscale, antiriciclaggio, usura, trasparenza bancaria, *privacy*, etc.).

- **Indirizzi e pianificazione strategica**

Intese come l'insieme delle conoscenze/competenze afferenti l'individuazione e la declinazione delle linee strategiche e la conseguente valutazione dei necessari interventi operativi atti a garantire la sostenibilità del *business* della banca (es. definizione dei piani industriali, valutazione dei processi di *budget*, etc.).

- **Corporate governance e processi di gestione aziendale**

Intese come l'insieme delle conoscenze/competenze in materia di: governo societario, legale; relazioni con *stakeholder*; gestione risorse; responsabilità sociale di impresa; livelli di *performance* pianificati e conseguiti; sistemi di remunerazione e incentivazione; gestione dei conflitti di interesse.

- **Assetti organizzativi e sistemi informativi**

Intese come l'insieme delle conoscenze/competenze in materia di: organizzazione aziendale; politiche di esternalizzazione; deleghe di gestione; *Information e communication technology* (c.d. ICT) e dei connessi processi aziendali; continuità operativa e *disaster recovery*; gestione dei dati.

- **Gestione e controllo dei rischi**

Intese come l'insieme delle conoscenze/competenze riguardo a: metodologie di misurazione e gestione dei rischi, principali processi e strumenti interni di gestione dei rischi (es. ICAAP, ILAAP, RAF, etc.); metodologie e modelli per la valutazione delle attività aziendali; gestione dei crediti *non performing*; metodologie di *stress test*.

- **Sistemi di controlli interno**

Intese come l'insieme delle conoscenze/competenze riguardo a tematiche inerenti la 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*; Convalida; *Internal Audit*.

- **Business bancario e attività e prodotti bancari e finanziari**

Intese come l'insieme delle conoscenze/competenze riguardo ai principali processi in materia, *inter alia*, di: servizi alla clientela; sistemi di pagamento; credito; servizi di investimento, consulenza e intermediazione mobiliare; tesoreria e gestione della liquidità; finanza per la proprietà.

- **Informativa contabile e finanziaria**

Intese come l'insieme delle conoscenze/competenze in materia bilancistica e di informativa di carattere finanziario.

3.3 Disponibilità di tempo

Al fine di assicurare il corretto ed efficace assolvimento dei propri compiti, i Consiglieri devono dedicare tempo e risorse adeguate allo svolgimento dell'incarico. Tale disponibilità deve essere maggiore per i Consiglieri a cui siano attribuiti specifici incarichi esecutivi e/o che siano chiamati a far parte dei Comitati consiliari.

3.4 Limiti al cumulo degli incarichi

In tema di limiti al cumulo di incarichi si richiama l'attenzione dei Soci sulle specifiche previsioni dell'art. 91 della Direttiva c.d. "CRD IV"³.

Si precisa che, in conformità alla CRD IV, ciascun esponente di banche di maggiori dimensioni o complessità operativa non può assumere un numero complessivo di incarichi⁴ in banche o in altre società commerciali superiore a una delle seguenti combinazioni alternative, comprendendo nel calcolo l'incarico ricoperto nella Banca:

- (a) n. 1 incarico esecutivo e n. 2 incarichi non esecutivi;
- (b) n. 4 incarichi non esecutivi.

Ai fini del suddetto calcolo, si considera come un unico incarico l'insieme degli incarichi ricoperti in ciascuno dei seguenti casi: i) all'interno del medesimo gruppo; ii) in banche appartenenti al medesimo sistema di tutela istituzionale; iii) nelle società, non rientranti nel gruppo, in cui la Banca detiene una partecipazione qualificata come definita dal regolamento (UE) n. 575/2013, articolo 4(1), punto 36⁵.

3.5 Indipendenza

Tutti gli Amministratori devono agire con piena indipendenza di giudizio e consapevolezza dei doveri e dei diritti inerenti all'incarico, nell'interesse della sana e prudente gestione della Banca e nel rispetto della legge e di ogni altra norma applicabile.

Ciò premesso, nel Consiglio deve esservi un numero di Amministratori non esecutivi qualificabili come "indipendenti" pari a n. 7 Consiglieri su 13, ovvero che non si trovino in situazioni e non intrattengano né abbiano intrattenuto di recente relazioni tali da condizionarne l'autonomia di giudizio.

In assenza di ulteriori previsioni normative – che potranno essere introdotte mediante l'emanazione del DM MEF – alla data di redazione del presente documento l'indipendenza degli Amministratori, in forza dell'art. 17, comma 2, dello Statuto, va valutata alla stregua del combinato disposto degli articoli 147-ter e 148, comma 3, del TUF, che stabiliscono le cause di ineleggibilità e di decadenza dei sindaci nelle società con azioni quotate in mercati regolamentati.

Il Consiglio di amministrazione verifica il possesso del requisito dell'indipendenza in capo agli

³ Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento.

⁴ Per "incarico" si intendono gli incarichi comunque denominati: i) presso il Consiglio di amministrazione, il Consiglio di sorveglianza, il Consiglio di gestione; ii) presso il Collegio sindacale, iii) di Direttore generale; per le società estere, si considerano gli incarichi equivalenti a quelli sub i), ii) e iii) in base alla legge applicabile alla società; non costituisce incarico la qualifica di membro supplente, sino al momento dell'effettiva assunzione delle funzioni di membro effettivo.

⁵ L'articolo 4(1), punto 36 del regolamento (UE) n. 575/2013 definisce "partecipazione qualificata": una partecipazione, diretta o indiretta, in un'impresa che rappresenta almeno il 10% del capitale o dei diritti di voto ovvero che consente l'esercizio di un'influenza notevole sulla gestione di tale impresa.

Amministratori che si qualificano come tali e assicura nel tempo il rispetto della quota minima di Amministratori indipendenti prevista dallo Statuto e dalla normativa di settore.

La verifica del possesso del requisito dell'indipendenza viene svolta dopo la nomina degli Amministratori, entro precisi termini normativamente stabiliti e ripetuta, successivamente, al ricorrere di circostanze modificative che incidano sul requisito.

Si rammenta che lo Statuto all'art. 17, comma 2, prevede che il venir meno in capo a un Consigliere del requisito di indipendenza non ne determina la decadenza, se permane in Consiglio il numero minimo di Amministratori indipendenti.

3.6 Incompatibilità

In conformità all'art. 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201 convertito con modificazioni dalla Legge 214/2011, recante disposizioni in merito alle "partecipazioni personali incrociate nei mercati del credito e finanziari" e al prescritto divieto ai "titolari di cariche negli organi gestionali, di sorveglianza e di controllo e ai funzionari di vertice di imprese o gruppi di imprese operanti nei mercati del credito, assicurativi e finanziari di assumere o esercitare analoghe cariche in imprese o gruppi di imprese concorrenti", nonché all'art. 2390 del Codice Civile ("Divieto di concorrenza") si raccomanda che per l'elezione dei componenti dell'organo amministrativo vengano indicati candidati per i quali sia stata preventivamente valutata l'insussistenza di cause di incompatibilità.

3.7 Diversificazione e quote di genere

L'art. 147-ter, comma 1-ter, del TUF, come modificato dalla Legge 12 luglio 2011, n. 120 che ha introdotto in Italia le quote di genere nella composizione degli organi sociali delle società quotate, impone il rispetto di un criterio di composizione dell'organo amministrativo che assicuri l'equilibrio tra i generi. Il genere meno rappresentato deve ottenere, anche in questa tornata elettorale, almeno un terzo degli Amministratori eletti.

A tal fine, gli artt. 17, comma 3 (per il Consiglio di amministrazione) e 25, comma 8, (per il Collegio sindacale) dello Statuto sociale, prevedono che ciascuna lista che contenga un numero di candidati appartenente al genere meno rappresentato assicuri, all'interno della lista stessa, il rispetto dell'equilibrio fra generi almeno nella misura minima richiesta dalla normativa vigente, con arrotondamento per eccesso all'unità superiore in caso di numero frazionario.

Si richiama l'attenzione sul fatto che, più in generale, la CRD IV (art. 91) e le Joint Guidelines EBA/ESMA ricollegano alla diversificazione nella composizione dell'organo amministrativo, non solo l'equilibrio tra i generi, ma anche ulteriori profili quali l'età, la provenienza geografica, il percorso formativo-professionale e le qualità e competenze personali, considerando gli stessi quali elementi di grande importanza per favorire l'indipendenza delle opinioni e il senso critico degli Amministratori, nell'ottica di una sempre più efficace azione di governo della Banca.

4 ORIENTAMENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE USCENTE SULLA COMPOSIZIONE DEL NUOVO ORGANO AMMINISTRATIVO E RACCOMANDAZIONI AI SOCI PER LA FORMAZIONE DELLE LISTE

L'elezione del Consiglio di amministrazione è riservata all'Assemblea ordinaria dei Soci che procede a norma di Statuto, sulla base di liste presentate dai Soci (art. 17 dello Statuto).

4.1. Composizione quantitativa del Consiglio di amministrazione

Ad avviso del Consiglio la composizione numerica di tredici Consiglieri, prevista dallo Statuto, consente il pieno ed efficace assolvimento dei compiti ad esso affidati dalla legge, dalle Disposizioni di Vigilanza e dallo Statuto stesso. Tale valutazione, svolta alla luce delle caratteristiche della Banca e del Gruppo, ha tra l'altro tenuto conto dei seguenti fattori:

- le dimensioni e la complessità operativa della Banca e del Gruppo che richiedono la presenza in Consiglio di un numero di Consiglieri idoneo a presidiare efficacemente l'intera operatività aziendale;
- la necessità di disporre di un numero di componenti tale da garantire l'efficiente funzionamento dei Comitati in cui si articola l'attività del Consiglio, anche tenendo in considerazione l'esigenza di assicurare un adeguato bilanciamento delle competenze ivi presenti;
- l'opportunità di mantenere una dimensione che favorisca la dialettica e il più efficiente funzionamento collegiale dell'organo amministrativo.

4.2. Composizione qualitativa del Consiglio di amministrazione

Nella composizione della lista di candidati è necessario che i Soci verifichino il rispetto di tutte le prescrizioni dettate dal complesso delle disposizioni applicabili, come sinteticamente richiamate nel Capitolo 3 del presente documento e dallo Statuto.

Al riguardo, il Consiglio raccomanda che:

- a. tutti i candidati siano in possesso dei requisiti di onorabilità richiamati al paragrafo 3.1; soddisfino standard di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse tali da non lasciare alcun dubbio sulla propria reputazione e sulla capacità di garantire la sana e prudente gestione dell'ente creditizio; non versino nelle situazioni che costituiscono, ai sensi della normativa applicabile, cause di sospensione dalla funzione di Amministratore;
- b. tutti i candidati siano in possesso dei requisiti di professionalità e delle competenze richiamati al paragrafo 3.2, ciascuno coerentemente con il ruolo da ricoprire. Inoltre, a giudizio del Consiglio, il soggetto prospetticamente destinato a ricoprire la carica di Presidente del Consiglio di amministrazione, considerate le funzioni connesse alla predetta carica, dovrebbe possedere le seguenti caratteristiche e capacità personali:
 - autorevolezza, elevato livello di reputazione e doti di equilibrio;
 - capacità di analisi strategica e visione prospettica;
 - capacità di dialogo con i Soci, con gli stakeholder e con le Autorità, anche di Vigilanza;
 - esperienza in materia di corporate governance maturata in società comparabili alla Banca in termini di dimensioni e di complessità.

c. tutti i candidati garantiscano di poter dedicare adeguata disponibilità di tempo all'esercizio del mandato, tenuto conto:

i. del tempo minimo stimato⁶ dalla Banca come necessario per lo svolgimento dell'incarico, come di seguito riportato:

Consigliere non esecutivo del CdA	17 gg/anno
Presidente del CdA	1/2 gg/settimana
Componente del Comitato esecutivo	7 gg/anno aggiuntivi
Componente del Comitato Nomine	3 gg/anno aggiuntivi
Componente del Comitato Remunerazioni	3 gg/anno aggiuntivi
Componente del Comitato Controllo e Rischi	6 gg/anno aggiuntivi
Componente del Comitato Amministratori Indipendenti	5 gg/anno aggiuntivi
Componente dell'Organismo di Vigilanza	5 gg/anno aggiuntivi
Presidente di un Comitato endoconsiliare	maggiorazione indicativa del 50% rispetto al tempo stimato per il relativo componente

A tali stime occorre aggiungere il tempo necessario per la preparazione alle sedute e per i trasferimenti, la cui quantificazione è soggetta a valutazione individuale, tenuto conto delle situazioni di ciascun Amministratore;

ii. delle iniziative di *training* che la Banca definirà nel corso del triennio nonché dei moduli di *induction*;

iii. del tempo di ciascun candidato destinato ad ulteriori attività, lavorative o professionali e ad incarichi ricoperti in altre società, nonché considerando ogni altro fatto in grado di incidere significativamente sulla disponibilità di tempo.

- d. **tutti i candidati** tengano conto dei limiti al cumulo di incarichi richiamati al paragrafo 3.4;
- e. **tutti i candidati** siano nelle condizioni di agire con piena indipendenza di giudizio e consapevolezza dei doveri e dei diritti inerenti all'incarico, nell'interesse della sana e prudente gestione della Banca e nel rispetto della legge e di ogni normativa applicabile;
- f. la lista contenga un **numero di candidati in possesso dei requisiti di indipendenza**, pari a n. 7 Consiglieri su 13, richiamati al paragrafo 3.5;
- g. qualora, al momento di accettazione della candidatura, i candidati si trovino in una situazione che dia luogo ad una ipotesi di incompatibilità richiamata al paragrafo 3.6 (*c.d. divieto di interlocking*), gli stessi tengano conto della necessità di rinunciare agli incarichi e alle posizioni che danno luogo a tale incompatibilità.

Si rammenta che i Soci devono presentare nella lista un **numero di candidati appartenenti al genere meno rappresentato** almeno pari al **minimo** prescritto dallo Statuto (**almeno un terzo** di candidati deve appartenere al genere meno rappresentato, con eventuale arrotondamento

⁶ La stima è stata costruita prendendo in considerazione il numero di riunioni di ciascun organo tenutesi nell'ultimo esercizio. Al fine di esprimere il dato in giorni/anno, in via convenzionale – tenuto conto della durata media delle sedute – è stato considerato un assorbimento di tempo pari a: *i*) una giornata intera per ogni riunione del Consiglio e *ii*) una mezza giornata lavorativa per ciascuna seduta dei Comitati endoconsiliari e per l'Organismo di Vigilanza.

per eccesso).

Si invitano, inoltre, i Soci ad assicurare che la composizione dell'organo di amministrazione sia adeguatamente diversificata – sotto il profilo dell'età, della provenienza geografica, del percorso formativo-professionale e delle qualità e competenze personali degli Amministratori – in modo da:

- alimentare il confronto e la dialettica interna all'organo;
- favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione delle decisioni;
- supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, della gestione delle attività e dei rischi, di controllo sull'operato dell'alta dirigenza;
- tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

Al riguardo il Consiglio, considerato il grado di complessità che caratterizza la gestione della Banca, ha ritenuto di raccomandare ai Soci di tener conto che, da un punto di vista qualitativo, la composizione del Consiglio di amministrazione possa essere giudicata ottimale qualora, avuto riferimento alle aree di competenza professionale come identificate al paragrafo 3.2:

- ✓ ciascuna delle aree di competenza indicate sia nel complesso presidiata in misura adeguata e con professionalità specifiche in grado di assicurare una gestione efficace e consapevole;
- ✓ le competenze professionali sopra richiamate risultino diffuse all'interno dell'organo, anche tra i componenti non esecutivi, e che, in particolare, in una scala di valutazione diversificata in base ai livelli di competenza (precisamente: eccellente; più che adeguato; adeguato; parzialmente adeguato; non adeguato), vi siano almeno tre Consiglieri con valutazioni "più che adeguate" per ciascuna delle materie indicate.

Si ricorda, infine, che, in applicazione di quanto previsto da Banca d'Italia nelle Disposizioni di Vigilanza in materia di governo societario, è opportuno – e si raccomanda – che l'informativa sulle caratteristiche personali e professionali di ciascun candidato alla carica di Consigliere di amministrazione, da depositarsi contestualmente alla presentazione delle candidature, **comprenda un curriculum vitae volto a identificare per quale profilo teorico ciascuno dei candidati risulti adeguato**, avuto riguardo alle indicazioni circa la "composizione qualitativa ottimale" fornite dal Consiglio di amministrazione con il presente documento.

A tal fine si raccomanda di fornire tutte le necessarie informazioni in modo **dettagliato ed esauriente**, preferibilmente utilizzando ovvero, quanto meno, prendendo a riferimento il *format* predisposto dalla Banca (allegato 1).

Resta salva la possibilità per i Soci di svolgere proprie valutazioni sulla composizione ottimale dell'organo amministrativo e di presentare candidature coerenti con queste, motivando eventuali differenze rispetto alle analisi svolte dal Consiglio di amministrazione.

5 ALLEGATI

Allegato 1: *format* di *Curriculum vitae*, predisposto ai fini della presentazione di candidatura per il rinnovo del Consiglio di amministrazione del Banco di Sardegna S.p.A. e della verifica del possesso dei requisiti di professionalità, competenza ed esperienza previsti dalla normativa vigente.

Curriculum vitae

Ai fini della presentazione di candidatura per il rinnovo del Consiglio di amministrazione DEL BANCO DI SARDEGNA SPA
e della verifica del possesso dei requisiti di professionalità, competenza ed esperienza previsti dalla normativa vigente

INFORMAZIONI PERSONALI

Nome e cognome:

Data e luogo di nascita:

Residenza:

Domicilio:

(da compilare solo se diverso dalla residenza)

Codice fiscale:

Telefono fisso:

Cellulare:

E-mail:

Titolo di studio:

PEC:

SUMMARY

Riportare di seguito una breve sintesi, da contenere nell'ambito di 15-20 righe, del proprio curriculum vitae
delineandone gli elementi di maggiore rilievo.

ESPERIENZE PROFESSIONALI

Elencare, in ordine cronologico decrescente (dalla più recente alla più remota), le principali esperienze
professionali ricoperte nel proprio percorso lavorativo (attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi
o di management presso società o enti, ovvero attività professionali, tanto in forma individuale che associata)
precisando:

(i) se si tratta di ruoli ricoperti presso società o enti:

- la società (con indicazioni dimensionali e qualitative recenti che consentano di comprendere il livello di complessità operativa) e il relativo specifico settore di attività (bancario, finanziario, assicurativo, branca industriale, altri servizi);
- il ruolo (o i ruoli) ricoperto/i (qualifica, riporti gerarchici e livelli intermedi rispetto all'organo con funzione di gestione, eventuale partecipazione a Comitati endoconsiliari o interni) con descrizione degli ambiti di responsabilità affidati, riconducendo concretamente l'esperienza maturata ad una o più delle competenze indicate nel documento "CQQ ottimale del CdA";
- in caso di componente dell'Organo amministrativo, le eventuali attribuzioni di deleghe operative e/o partecipazioni a comitati endoconsiliari;

(ii) se si tratta di attività professionale:

- l'ambito di specializzazione, riconducendo concretamente l'esperienza maturata ad una o più delle competenze indicate nel documento "CQQ ottimale del CdA";
- qualora svolta in forma di associazione, i riferimenti dello studio (con indicazioni dimensionali e qualitative recenti che consentano di comprendere il livello di ampiezza e complessità delle attività di consulenza fornite ed i settori serviti) e il livello di seniority (partner, socio fondatore, etc.);

(iii) il periodo di tempo nel quale ciascuna attività è stata esercitata e ciascuno dei ruoli è stato ricoperto.

Esempi:

NOME SOCIETÀ (A)

Società operante nel settore xxx, con sede a, fatturato anno aaaa di €, n. dipendenti, n. filiali/stabilimenti, accesso al mercato regionale/nazionale/internazionale, ovvero altre informazioni ritenute utili

- ruolo 1 dal (in corso)
descrizione riporti gerarchici, eventuale partecipazione a Comitati endoconsiliari o interni, ambiti di responsabilità affidati, n. di risorse coordinate, e ogni ulteriore informazione significativa
competenza/e, tra quelle indicate nel documento "CQQ ottimale del CdA", acquisita/e attraverso il ruolo:.....
- ruolo 2 dal al
descrizione riporti gerarchici, eventuale partecipazione a Comitati endoconsiliari o interni, ambiti di responsabilità affidati, n. di risorse coordinate e ogni ulteriore informazione significativa
competenza/e, tra quelle indicate nel documento "CQQ ottimale del CdA", acquisita/e attraverso il ruolo:.....

NOME SOCIETÀ (B)

Società operante nel settore xxx, con sede a, fatturato anno aaaa di €, n. dipendenti, n. filiali/stabilimenti, accesso al mercato regionale/nazionale/internazionale, ovvero altre informazioni ritenute utili

- **ruolo 1** dal al
descrizione riporti gerarchici, eventuale partecipazione a Comitati endoconsiliari o interni, ambiti di responsabilità affidati, n. di risorse coordinate, e ogni ulteriore informazione significativa competenza/e, tra quelle indicate nel documento "CQQ ottimale del CdA", acquisita/e attraverso il ruolo:.....

- **ruolo 2** dal al
descrizione riporti gerarchici, eventuale partecipazione a Comitati endoconsiliari o interni, ambiti di responsabilità affidati, n. di risorse coordinate e ogni ulteriore informazione significativa competenza/e, tra quelle indicate nel documento "CQQ ottimale del CdA", acquisita/e attraverso il ruolo:.....

ESPERIENZE ACCADEMICHE

Elencare, in ordine cronologico decrescente (dalla più recente alla più remota), le principali esperienze accademiche e di docenza, riconducendo concretamente l'esperienza maturata ad una o più delle competenze indicate nel documento "CQQ ottimale del CdA".

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Elencare, nel seguito, il percorso di istruzione compiuto, a partire dal conseguimento del titolo di studio universitario in avanti, precisando:

- tipo di titolo conseguito (laurea, master, PHD);
- ateneo/scuola equiparata;
- data.

Elencare inoltre, in ordine cronologico decrescente (dal più recente al più remoto), altri percorsi formativi post laurea accreditati cui si è preso parte, utili a far apprezzare concretamente gli approfondimenti svolti e le specializzazioni conseguite, riconducendole ad una o più delle competenze indicate nel documento "CQQ ottimale del CdA", fornendo ogni informazione utile a tale scopo, tra cui, almeno:

- titolo del programma formativo;
- soggetti erogatori e organizzatori;
- data.

PUBBLICAZIONI

Libri e rapporti:

Elencare nel seguito, in ordine cronologico decrescente (dal più recente al più remoto), gli eventuali libri e/o rapporti pubblicati.

Articoli e altre pubblicazioni:

Elencare nel seguito, in ordine cronologico decrescente (dal più recente al più remoto), gli eventuali articoli e/o altre pubblicazioni curate.

CONOSCENZE LINGUISTICHE

Elencare nel seguito le lingue straniere conosciute ed il relativo livello di conoscenza (madrelingua, livello scritto e parlato).

SOFT SKILLS E INFORMAZIONI AGGIUNTIVE

Fornire ogni eventuale altra informazione ritenuta meritevole ed utile per valutare le caratteristiche e le capacità personali dell'esponente e la competenza necessaria a comprovare l'idoneità all'assunzione dell'incarico, considerando i compiti inerenti al ruolo da ricoprire e le caratteristiche, dimensionali e operative, nel rispetto dei criteri stabiliti dalla normativa vigente.

Autorizzo il trattamento dei dati personali, ivi compresi quelli sensibili, ai sensi e per gli effetti del Regolamento UE 679/2016

Luogo e data _____

Firma

DICHIARAZIONE IN RELAZIONE ALLE AREE DI COMPETENZA PROFESSIONALE

In virtù di quanto precede, avuto riguardo alle indicazioni circa la composizione quali/quantitativa ottimale formulate da parte del Consiglio di amministrazione, si precisa che le aree di competenza professionale per le quali il/la sottoscritto/a appare in grado di apportare contributi qualificati sono le seguenti²:

- Dinamiche del sistema economico-finanziario inteso come insieme delle conoscenze/competenze circa le principali variabili economiche (es. livello e tasso di crescita del PIL, disoccupazione, inflazione, creazione e movimentazione dei mezzi pagamento)
- Regolamentazione di settore (es. finanziario, *governance*, bancario, fiscale, civilistico, antiriciclaggio, trasparenza)
- Indirizzi e pianificazione strategica
- Corporate *Governance* e processi di gestione aziendale (es. sistemi di governo societario, relazione con gli *stakeholder*, gestione delle risorse, responsabilità sociale di impresa, livelli di performance pianificati e conseguiti, sistemi di remunerazione e incentivazione)
- Assetti organizzativi e Sistemi informativi (es. organizzazione, politiche di esternalizzazione, assetto organizzativo, deleghe di gestione, ICT e processi, *business continuity*)
- Gestione e controllo dei rischi (es. RAF, ICAAP, sistemi di misurazione dei rischi, valutazione delle attività)
- Sistemi di controllo interno (es. *compliance*, *risk management*, *audit*, controlli creditizi, antiriciclaggio)
- Business* bancario e attività e prodotti bancari e finanziari (es. credito, finanza, tesoreria, sistemi di pagamento, intermediazione, servizi alla clientela)
- Informativa contabile e finanziaria (es. bilancio)

Luogo e data _____

Firma

² Per la descrizione di ciascuna competenza, si veda l'elencazione riportata alla pagina seguente.

Descrizione delle competenze necessarie al corretto ed efficace svolgimento delle funzioni di amministratore

- Dinamiche del sistema economico-finanziario

Intese come l'insieme delle conoscenze / competenze riguardanti le principali variabili economiche e loro interdipendenze come, per esempio, il livello e il tasso di crescita del prodotto nazionale, i tassi di interesse, la disoccupazione e l'inflazione nonché la conoscenza del mercato monetario e finanziario e dell'insieme degli strumenti, delle istituzioni, dei meccanismi che assicurano la creazione e la movimentazione dei mezzi di pagamento ed il trasferimento dei saldi finanziari.

- Regolamentazione di settore

L'insieme delle conoscenze / competenze relative alla principale normativa di settore (es. regolamentazione dei mercati finanziari, *governance*, fiscale, antiriciclaggio, usura, trasparenza bancaria, *privacy*, etc.).

- Indirizzi e pianificazione strategica

L'insieme delle conoscenze / competenze afferenti l'individuazione e la declinazione delle linee strategiche e la conseguente valutazione dei necessari interventi operativi atti a garantire la sostenibilità del *business* della banca (es. definizione dei piani industriali, valutazione dei processi di *budget*, etc.).

- Corporate governance e processi di gestione aziendale

Si intende l'insieme delle conoscenze / competenze in materia di: governo societario, legale; relazioni con *stakeholder*; gestione risorse; responsabilità sociale di impresa; livelli di performance pianificati e conseguiti; sistemi di remunerazione e incentivazione; gestione dei conflitti di interesse.

- Assetti organizzativi e sistemi informativi

Intese come l'insieme delle conoscenze / competenze in materia di: organizzazione aziendale; politiche di esternalizzazione; deleghe di gestione; *Information e communication technology* (c.d. ICT) e dei connessi processi aziendali; continuità operativa e *disaster recovery*; gestione dei dati.

- Gestione e controllo dei rischi

Si intende l'insieme delle conoscenze / competenze riguardo a: metodologie di misurazione e gestione dei rischi, principali processi e strumenti interni di gestione dei rischi (es. ICAAP, ILAAP, RAF, etc.); metodologie e modelli per la valutazione delle attività aziendali; gestione dei crediti *non performing*; metodologie di *stress test*.

- Sistemi di controlli interno

L'insieme delle conoscenze / competenze riguardo a tematiche inerenti la 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*; *Convalida*; *Internal Audit*.

- Business bancario e attività e prodotti bancari e finanziari

Si intende l'insieme delle conoscenze / competenze riguardo ai principali processi in materia, *inter alia*, di: servizi alla clientela; sistemi di pagamento; credito; servizi di investimento, consulenza e intermediazione mobiliare; tesoreria e gestione della liquidità; finanza per la proprietà.

- Informativa contabile e finanziaria

L'insieme delle conoscenze / competenze in materia bilancistica e di informativa di carattere finanziario.