



# **Documento sulla composizione quali-quantitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione**

*Ultima disamina: CDA del 26 marzo 2020*

## Elenco delibere del Consiglio di Amministrazione e Aggiornamenti

<b>ADOZIONE</b>	<b>EMANAZIONE</b>
C.d.A. del 28/06/2018	Circolare 18004 del 21/09/2018
C.d.A del 21/03/2019	Circolare 18025 del 31/07/2019

<b>Aggiornamenti</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Data Delibera CdA</b>
<b>1.0</b>	<b>Prima versione</b>	<b>26/06/2018</b>
<b>2.0</b>	<b>Aggiornamento propedeutico all'Assemblea dei soci di approvazione del bilancio 31/12/2018</b>	<b>21/03/2019</b>
<b>3.0</b>	<b>Riesaminato in vista dell'Assemblea dei soci di approvazione del bilancio al 31/12/2019</b>	<b>26/03/2020</b>

## Indice

<b>1.    <b>PREMESSA</b> .....</b>	<b>3</b>
<b>1.1    Obiettivo del documento.....</b>	<b>3</b>
<b>1.2 Approvazione, aggiornamento e modifiche del documento.....</b>	<b>3</b>
<b>2.    <b>DEFINIZIONI</b> .....</b>	<b>4</b>
<b>3.    <b>CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO</b>.....</b>	<b>5</b>
<b>4.    <b>IL MODELLO DI GOVERNANCE DELLA BANCA</b>.....</b>	<b>7</b>
<b>5.    <b>COMPOSIZIONE QUALI - QUANTITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</b>.....</b>	<b>8</b>
<b>5.1.    Requisiti di competenza .....</b>	<b>10</b>
<b>5.2    Requisiti di professionalità .....</b>	<b>11</b>
<b>5.3.    Requisiti di onorabilità e correttezza .....</b>	<b>12</b>
<b>5.4.    Incompatibilità ed altre situazioni rilevanti .....</b>	<b>12</b>
<b>5.5.    Conflitti di interesse.....</b>	<b>12</b>
<b>5.6.    Disponibilità di tempo .....</b>	<b>13</b>
<b>5.7.    Equilibrio tra i generi e diversità.....</b>	<b>13</b>
<b>5.8.    Consiglieri non esecutivi e requisiti di indipendenza .....</b>	<b>13</b>
<b>5.9.    Requisiti attitudinali .....</b>	<b>14</b>
<b>5.10.    Formazione .....</b>	<b>14</b>
<b>6.    <b>INFORMATIVA SULLE CARATTERISTICHE PROFESSIONALI E PERSONALI DEI CANDIDATI</b> .....</b>	<b>16</b>
<b>7.    <b>DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE</b>.....</b>	<b>17</b>

## 1. PREMESSA

### 1.1 Obiettivo del documento

La **Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013**, Parte Prima – Titolo IV – Capitolo I, in materia di governo societario (di seguito la “**Circolare 285**”), prevede che il **Consiglio di Amministrazione** identifichi preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale, individuando e motivando il profilo teorico dei candidati ritenuto opportuno a questi fini.

Di seguito si forniscono pertanto ai Consiglieri ed ai soci della Banca gli indirizzi in merito all'individuazione e selezione dei componenti del **Consiglio di Amministrazione**, al fine di garantire che gli stessi possano svolgere in modo efficace le funzioni che sono chiamati ad esercitare.

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

Tali profili saranno rivisti nel tempo a fronte dell'emergere di eventuali criticità, anche alla luce dell'esigenza che il processo di selezione e di nomina dei candidati tenga conto dell'evoluzione delle necessità e del *business* della Banca, e/o a fronte di eventuali novità normative e regolamentari.

In ogni caso, il **Consiglio di Amministrazione** si sottopone con cadenza almeno annuale ad un processo di autovalutazione con l'obiettivo di valutare aspetti relativi sia alla propria composizione quali-quantitativa sia al proprio funzionamento, secondo quanto previsto nel “*Regolamento di Autovalutazione degli Organi Aziendali*”.

### 1.2 Approvazione, aggiornamento e modifiche del documento

Il presente documento è approvato dall'**Organo con Funzione di Supervisione Strategica**, sentiti gli Amministratori Indipendenti.

Spetta all'**Organo con Funzione di Supervisione Strategica** approvare le proposte di aggiornamento/revisione del documento che si rendessero necessarie a causa di modifiche al contesto normativo ed organizzativo di riferimento.

## 2. DEFINIZIONI

Ai fini del presente documento si intendono per:

- **Banca:** FarBanca S.p.A;
- **Organo con Funzione di Controllo:** l'Organo che ha la responsabilità di vigilare sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del Sistema dei Controlli Interni, ossia il Collegio Sindacale;
- **Organo con Funzione di Gestione:** l'Organo Aziendale cui compete dare attuazione, in modo coerente con la propria realtà aziendale, alle strategie e alle politiche definite dall'Organo con Funzione di Supervisione Strategica, ossia l'Amministratore Delegato (organo unipersonale);
- **Organo con Funzione di Supervisione Strategica:** l'Organo Aziendale a cui sono attribuite funzioni di indirizzo della gestione dell'impresa, mediante, tra l'altro, esame e delibera in ordine ai piani industriali o finanziari ovvero alle operazioni strategiche, ossia il Consiglio di Amministrazione;
- **Organi Aziendali:** congiuntamente, l'Organo con Funzione di Supervisione Strategica, l'Organo con Funzione di Gestione e l'Organo con Funzione di Controllo;
- **Autorità di Vigilanza:** Banca d'Italia, CONSOB ed altre autorità competenti a svolgere l'attività di vigilanza;
- **Disposizioni di Vigilanza:** circolari e/o provvedimenti emanati dalle Autorità di Vigilanza, così come aggiornati e modificati;

### 3. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Ai fini del presente Regolamento sono state prese a riferimento le fonti normative di seguito richiamate.

#### **Normativa italiana:**

- D.lgs. n. 385 del 01/09/1993 (“Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia”, anche “Testo unico bancario” o “TUB”) e successivi aggiornamenti, ed in particolare l’art. 26;
- Circ. 285 del 17/12/2013 (“Disposizioni di vigilanza per le banche”) e successivi aggiornamenti;
- DM 18 marzo 1998, n. 161 (“Regolamento recante norme per l'individuazione dei requisiti di onorabilità e professionalità degli esponenti aziendali delle banche e delle cause di sospensione”);
- Articolo 36 del D.L.6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge del 22 dicembre 2011, n. 214, in materia di interlocking directorates e relative disposizioni attuative;
- Normativa emanata da altre Autorità di Vigilanza, nonché dalle Autorità di riferimento (Banca d’Italia – UIF, Autorità garanti, ecc.).

#### **Normativa europea:**

- Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento (CRD IV);
- ESMA and EBA 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 - in vigore dal 30 giugno 2018;
- BCE - Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità - in vigore da maggio 2017 (così come aggiornato nel Maggio 2018 in linea con le Guidelines congiunte di ESMA e EBA).

Assume inoltre rilevanza ai fini dell’autovalutazione, la seguente **normativa interna**, come tempo per tempo vigente:

- Lo Statuto;
- Il Progetto di Governo Societario;

- Il Regolamento del Consiglio di Amministrazione;
- Il Regolamento di autovalutazione degli Organi Aziendali;
- Il Codice Etico.

#### 4. IL MODELLO DI GOVERNANCE DELLA BANCA

Il modello di *Governance* adottato dalla Banca è il sistema tradizionale, basato sulla distinzione tra **Consiglio di Amministrazione**, con funzione di indirizzo e supervisione strategica, e **Collegio Sindacale**, cui è attribuita la funzione di controllo e che vigila sull'osservanza delle disposizioni normative e statutarie, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione nonché sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile.

Nei limiti consentiti dalla Legge e dallo Statuto, il Consiglio può delegare proprie attribuzioni non esclusive ad un **Amministratore Delegato** o in alternativa al **Comitato Esecutivo**. Inoltre, Il Consiglio può nominare un Direttore Generale, stabilendone le attribuzioni e la durata in carica; **le figure dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale non possono coesistere.**



## 5. COMPOSIZIONE QUALI - QUANTITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

In linea con le Disposizioni di Vigilanza, lo Statuto della Banca (art. 12) stabilisce che il Consiglio può essere composto **da un minimo di 5 (cinque) ad un massimo di 9 (nove) membri secondo quanto verrà stabilito dall'Assemblea all'atto della nomina**. Tra i Consiglieri viene nominato un Presidente.

Il **Consiglio di Amministrazione** ritiene che il numero di Consiglieri stabilito dallo Statuto possa considerarsi coerente e congruo rispetto:

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

Si ritiene in particolare che un numero inferiore a 5 non garantirebbe la necessaria copertura a livello di Amministratori indipendenti o comunque non garantirebbe adeguata diversificazione in termini, tra l'altro, di competenze, esperienze, età, genere. Un numero superiore a 9 renderebbe nel contempo pletorica la composizione del Consiglio e ciò ridurrebbe l'incentivo di ciascun componente ad attivarsi per lo svolgimento dei propri compiti e potrebbe ostacolare la funzionalità del consiglio stesso.

In considerazione delle raccomandazioni di Banca d'Italia sull'opportunità di avere Consigli di Amministrazione più coerenti con le dimensioni delle Società, **si ritiene che la nomina di 7 consiglieri assicuri una composizione quantitativa dell'organo amministrativo coerente ed adeguata a presidiare efficacemente l'intera operatività aziendale, per quanto concerne la gestione, i controlli e l'efficace governo di tutti i rischi, in considerazione delle dimensioni e dell'assetto organizzativo della Banca, dell'articolazione territoriale della rete commerciale della Banca, degli orientamenti strategici delineati in un orizzonte temporale di medio periodo, della tipologia di attività svolta e struttura proprietaria dell'intermediario** (banca specializzata nell'offerta di servizi bancari al settore della farmacia, partecipata, oltre che dalla controllante Banca Popolare di Vicenza in Liquidazione coatta amministrativa, da soci privati, prevalentemente Farmacisti).

In tema di composizione e nomina degli **Organi Aziendali**, la Circolare 285 e gli orientamenti espressi a livello europeo prevedono che, sotto il profilo qualitativo, il corretto assolvimento delle funzioni richieda che negli organi di vertice siano presenti soggetti:

- pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere,
- dotati di professionalità adeguate al ruolo ricoperto e rapportate alle caratteristiche operative e dimensionali della banca,
- con competenze diffuse tra tutti i componenti e diversificate in modo che ciascuno dei componenti possa contribuire ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della banca,
- che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico;
- che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della Banca, indipendentemente dalla compagine societaria che li ha votati o dalla lista da cui sono tratti; essi operano con autonomia di giudizio.

L'autorevolezza e la professionalità dei Consiglieri devono essere adeguate all'efficace esercizio di queste funzioni, determinanti per la sana e prudente gestione della Banca.

In aggiunta ai requisiti più sopra elencati con riferimento ai singoli esponenti, la composizione del **Consiglio di Amministrazione** deve essere adeguatamente diversificata in modo da:

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

A tali fini, è opportuno che ciascuna area di competenza sia presidiata con specifiche professionalità specialistiche in grado di assicurare una gestione efficace e consapevole. Ciò comporta la necessità della presenza nel **Consiglio di Amministrazione** di profili professionali, per quanto diversificati, tra loro coerenti e complementari, al fine di favorire un efficace dialogo interno all'organo amministrativo assicurando possibilità di approfondimento, apertura e capacità di dibattito, e permettere un'adeguata costituzione e funzionalità dei comitati endo-consiliari.

L'obiettivo è garantire che – sia a seguito del processo di nomina, sia nel continuo – negli organi di vertice siano presenti soggetti idonei ad assicurare che il ruolo ad essi attribuito sia svolto in modo

efficace. Ciò richiede che le professionalità necessarie a realizzare questo risultato siano chiaramente definite *ex ante*, ed eventualmente riviste nel tempo per tenere conto delle criticità emerse, e che il processo di selezione e di nomina dei candidati tenga conto di tali indicazioni.

Il **Consiglio di Amministrazione**, avuto riguardo ai principi sopra esposti, ritiene di formalizzare i seguenti criteri di selezione e/o adeguatezza qualitativa per i propri componenti.

### **5.1. Requisiti di competenza**

Il **Consiglio di Amministrazione** della Banca ritiene che, nella propria composizione ottimale, tutti i componenti debbano possedere un livello base di conoscenze tecniche che li renda idonei ad assumere l'incarico loro assegnato, tenuto conto dei compiti inerenti al ruolo ricoperto e delle caratteristiche, dimensionali ed operative, della Banca.

**Rilevano, a questi fini, sia la conoscenza teorica acquisita attraverso gli studi e la formazione che l'esperienza pratica**, conseguita nello svolgimento di attività lavorative precedenti o in corso, in uno o più dei seguenti ambiti, fermo che il Consiglio nel suo complesso deve garantire una complessiva copertura della maggioranza degli stessi:

- mercati finanziari;
- regolamentazione nel settore bancario e finanziario;
- indirizzi e programmazione strategica;
- assetti organizzativi e di governo societari;
- gestione dei rischi: individuazione, valutazione monitoraggio controllo e mitigazione delle principali tipologie di rischio di una banca, incluse le responsabilità dell'esponente in tali processi;
- sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
- attività e prodotti bancari e finanziari;
- informativa contabile e finanziaria.

Con particolare riferimento ai componenti del Comitato Rischi, il Consiglio di Amministrazione ritiene che i relativi componenti debbano possedere competenze coerenti con il ruolo svolto. Ciascun componente deve possedere pertanto competenze in almeno uno dei seguenti ambiti e il Comitato nel suo complesso deve garantire una complessiva copertura degli stessi: (i) regolamentazione nel settore bancario e finanziario; (ii) gestione dei rischi: individuazione, valutazione monitoraggio controllo e mitigazione delle principali tipologie di rischio di una banca, incluse le responsabilità dell'esponente in tali processi; (iii) sistemi di controllo interno e politiche di governo dei rischi; (iv) principi contabili per la redazione dei bilanci d'esercizio.

## 5.2 Requisiti di professionalità

**Gli esponenti della Banca sono scelti tra persone che abbiano esercitato, per almeno 3 anni, una o più delle seguenti attività:**

- (i) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- (ii) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi presso società quotate o aventi una dimensione e complessità maggiore o assimilabile (in termini di fatturato, natura e complessità dell'organizzazione o dell'attività svolta) a quella della Banca.

Gli esponenti con incarichi non esecutivi sono scelti tra persone che soddisfano i requisiti di cui al precedente paragrafo ovvero che abbiano esercitato, per almeno tre anni:

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

**Il Consiglio di Amministrazione, consapevole dell'elevata importanza del ruolo del Presidente all'interno dell'Organo Amministrativo, ritiene che debba essere eletto a tale carica un soggetto che abbia maturato un'esperienza complessiva di almeno due anni in più rispetto ai termini indicati nei paragrafi che precedono con riferimento a tutti i Consiglieri.**

Inoltre il Presidente, oltre a possedere le caratteristiche richieste agli Amministratori, deve avere le specifiche competenze necessarie per adempiere ai compiti che gli sono attribuiti, tra cui anche **un'esperienza maturata nel coordinamento, indirizzo o gestione di risorse umane tale da assicurare un efficace svolgimento delle sue funzioni di coordinamento e indirizzo dei lavori del Consiglio di Amministrazione**, di promozione del suo adeguato funzionamento, anche in termini di circolazione delle informazioni, efficacia del confronto e stimolo alla dialettica interna, nonché di adeguata composizione complessiva dell'organo.

L'**Amministratore Delegato** deve essere scelto tra persone in possesso di una specifica esperienza in materia creditizia, finanziaria, mobiliare o assicurativa, **maturata attraverso attività di**

**amministrazione o di controllo o compiti direttivi per un periodo non inferiore a 5 anni nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo**, oppure in società quotate o aventi una dimensione e complessità comparabili con quella della banca presso la quale l'incarico deve essere ricoperto.

### **5.3. Requisiti di onorabilità e correttezza**

Considerata l'importanza che i requisiti di onorabilità rivestono sotto il profilo reputazionale, il **Consiglio di Amministrazione** ritiene che i candidati alla carica di amministratore - oltre a possedere i requisiti previsti dall'art. 26 D.Lgs. n. 385/1993 e disposizioni attuative dello stesso - non debbano versare in situazioni che possano essere causa di sospensione dalle relative funzioni e non debbano aver tenuto comportamenti che, pur non costituendo reati, non appaiono compatibili con l'incarico di Amministratore di una banca o possano comportare per la Banca conseguenze gravemente pregiudizievoli sul piano reputazionale.

### **5.4. Incompatibilità ed altre situazioni rilevanti**

Il **Consiglio di Amministrazione** ritiene che per i candidati sia stata preventivamente verificata l'insussistenza di cause di incompatibilità prescritte dalla normativa vigente (esterna ed interna) e dallo Statuto, ponendo particolare attenzione alle disposizioni di cui;

- all'articolo 36 della Legge 214/2011 in materia di incrocio di cariche nei mercati del credito e finanziari (c.d. "*divieto di interlocking*") nonché ai criteri applicativi emanati congiuntamente da Consob, Isvap e Banca d'Italia in data 20 aprile 2012 s.m.i.;
- all'articolo 4.6 del "*Regolamento del Consiglio di Amministrazione*" relativo al limite la cumulo degli incarichi.

### **5.5. Conflitti di interesse**

I componenti del **Consiglio di Amministrazione** devono essere in grado di prendere decisioni fondate, obiettive e indipendenti (ossia agire con indipendenza di giudizio).

L'indipendenza di giudizio può essere compromessa da eventuali conflitti di interesse di cui il singolo Consigliere sia portatore. In tale contesto, la Banca si è dotata di una politica di *governance* volta ad assicurare l'individuazione, la comunicazione, l'attenuazione, la gestione e la prevenzione dei conflitti di interesse, siano essi effettivi o potenziali (ossia ragionevolmente prevedibili).

Ai fini della valutazione della sussistenza di eventuali conflitti di interesse in capo all'esponente, alla loro rilevanza ed alle misure da adottare per la gestione degli stessi, al presente documento si affianca la "*Policy in tema di gestione dei conflitti di interesse nelle operazioni con Soggetti Collegati*" adottato dalla Banca e tempo per tempo vigente.

## 5.6. Disponibilità di tempo

La disponibilità di tempo e risorse da dedicare allo svolgimento dell'incarico, in ragione della natura e qualità dello stesso, risulta essere un requisito fondamentale che i candidati amministratori devono assicurare, anche in relazione alle attività derivanti dalla partecipazione ai lavori dei comitati consiliari, ove essi ne siano membri.

A tal fine occorre tener conto che l'impegno richiesto ai Consiglieri della Banca non si esaurisce nella partecipazione alle riunioni collegiali. A ciò va aggiunto l'analisi della (talvolta ingente) documentazione inviata in vista di ciascuna riunione collegiale, oltre che la partecipazione a sessioni informali e di confronto.

In relazione a quanto precede, il **Consiglio di Amministrazione**, in conformità ai principi dettati dalla normativa applicabile, raccomanda, nella selezione dei candidati da proporre all'organo amministrativo della Banca, di verificare che gli stessi candidati siano effettivamente in grado di dedicare un tempo adeguato sia all'assolvimento della carica, tenuto conto della natura e della qualità dell'impegno richiesto, che agli altri loro incarichi in società o enti, impegni o attività lavorative o professionali, nel rispetto dei limiti posti dalla normativa tempo per tempo applicabile.

Nella valutazione della capacità dell'esponente di dedicare tempo sufficiente alle proprie funzioni dovrà tenersi conto, tra l'altro, di eventuali procedimenti giudiziari e amministrativi a carico o che comunque coinvolgano, anche indirettamente, l'esponente.

## 5.7. Equilibrio tra i generi e diversità

Il **Consiglio di Amministrazione** si esprime favorevolmente sull'opportunità di assicurare, nella individuazione delle candidature ed in presenza dei necessari requisiti anche in termini di adeguate professionalità, la più ampia diversità di genere e la diversificazione tra le fasce di età dei Consiglieri. A tal fine, si reputa che almeno un quinto dei Consiglieri e dei componenti del Comitato Esecutivo, ove costituito, debba appartenere al genere meno rappresentato.

## 5.8. Consiglieri non esecutivi e requisiti di indipendenza

La **Circolare 285** dispone che il numero di Consiglieri in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dalla normativa applicabile deve essere pari ad almeno un quarto dei componenti del **Consiglio di Amministrazione**, in possesso di professionalità e autorevolezza tali da assicurare un elevato livello di dialettica interna all'organo di appartenenza ed apportare un contributo di rilievo alla formazione della volontà del medesimo.

In coerenza con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, lo Statuto della Banca (art. 12, comma 5) prevede che almeno un quarto dei componenti del Consiglio devono possedere i requisiti

di indipendenza previsti dallo Statuto medesimo e dall'art. 4.2 del Regolamento del **Consiglio di Amministrazione**.

### 5.9. Requisiti attitudinali

Il **Consiglio di Amministrazione** ritiene altresì che, nella propria composizione ottimale, ciascun componente debba possedere anche i seguenti profili attitudinali, qualificanti per il ruolo di Consigliere:

(i) Capacità di apprendere e d'intraprendere nuove sfide, ovvero:

- possedere curiosità intellettuale e ricercare in maniera proattiva nuove esperienze, idee e contenuti;
- essere aperti al confronto reciproco e a un feedback costruttivo;
- comprendere il valore dell'approfondimento continuo, e favorire una cultura orientata al cambiamento;
- essere in grado di mettersi in gioco sia dal punto di vista personale, sia intellettuale, abbracciando le nuove sfide del **Consiglio di Amministrazione**;

(ii) Attitudine a collaborare, ovvero:

- valorizzare il contributo distintivo degli altri Consiglieri in termini di esperienza, conoscenza e competenza funzionale;
- comprendere l'importanza della diversità e favorire l'inclusione come filosofia e *modus operandi* del **Consiglio di Amministrazione**;
- promuovere attivamente la condivisione e favorire un robusto e rigoroso dibattito ricercando il confronto e lo scambio di prospettive.

### 5.10. Formazione

In linea con gli orientamenti espressi anche a livello europeo e con le raccomandazioni di Banca d'Italia circa la necessità per le banche di adottare piani di formazione adeguati ad assicurare un idoneo bagaglio di competenze tecniche dei membri degli **Organi Aziendali**, il **Consiglio di Amministrazione** ritiene che i futuri Consiglieri, in particolare di nuova nomina, beneficino di un adeguato percorso formativo con riguardo alla conoscenza degli scenari macroeconomici e dei *framework* regolamentari nonché alle tematiche di rilevanza aziendale e valenza strategica.

Con questo spirito, si ritiene che l'investimento crescente sulla formazione costituisca sia una premessa qualificante verso la piena comprensione degli scenari ad oggi sempre più complessi sia

una preziosa opportunità per promuovere il senso di appartenenza al **Consiglio di Amministrazione**, ricoprendo con piena consapevolezza il proprio ruolo.



## 6. INFORMATIVA SULLE CARATTERISTICHE PROFESSIONALI E PERSONALI DEI CANDIDATI

Al fine di presentare candidature in linea con la composizione qualitativa del **Consiglio di Amministrazione** definita dalla normativa applicabile e nel presente documento, considerata come la più ottimale, ai soci ed allo stesso **Consiglio di Amministrazione** è richiesto di effettuare una adeguata preselezione delle candidature.

Resta ferma la facoltà di presentare candidature non in linea con i criteri e gli orientamenti definiti nel presente documento; eventuali profili difformi dovranno tuttavia essere adeguatamente motivati.

Le liste dei candidati devono essere corredate di un *curriculum vitae* del candidato contenente un'esauriente informativa personale e professionale, volta a valutare l'adeguatezza di ciascun profilo rispetto a quanto di seguito esposto, riportante evidenza analitica delle competenze maturate nei diversi ambiti sopra elencati.

## **7. DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE**

Per quanto non espressamente statuito si intendono qui richiamate le disposizioni di cui alla normativa applicabile, allo Statuto e ad eventuali altri regolamenti approvati dalla Banca riguardanti le medesime materie trattate al presente documento.