

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

GRUPPO VIVIBANCA

VIVIBANCA

La tua banca per la vita

Stato:	Approvato
Versione:	2.0
Data:	20/03/2023
Proprietario:	Consiglio di Amministrazione
Uso:	Interno
Emesso da:	Segreteria Societaria
Verificato da:	Funzione Compliance
Approvato da:	Consiglio di Amministrazione

Modifiche e aggiornamenti

La data di approvazione della versione vigente del Documento è riportata nel riquadro di approvazione sopra esposto. Nel riquadro seguente viene tenuta traccia delle edizioni precedenti.

Versione	Descrizione modifiche	Autore	Data
1.0	Versione Originale ViViBanca	Turinetto Silvia, Dominici Antonio, Pelissero Guido	Aprile 2020
2.0	Aggiornamento integrale del Documento a seguito dell'evoluzione normativa in materia (D.M n. 169/2020) nonché degli Orientamenti di Vigilanza sulla composizione e sul funzionamento dei consigli di amministrazione delle LSI	Silvia Turinetto, Claudia Palade, Guido Pelissero, Cristina Carbutto	20 Marzo 2023

INDICE

1. PREMESSA.....	4
2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	5
3. MODELLO DI GOVERNANCE DELLA BANCA E STRUTTURA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	5
4. COMPOSIZIONE OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	6
Composizione quantitativa del Consiglio.....	6
Composizione qualitativa del Consiglio.	7
Requisiti di professionalità e criteri di competenza	8
Requisiti di professionalità	8
Criteri di competenza.....	9
Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza	11
Requisiti di onorabilità.....	11
Criteri di correttezza	12
Amministratori non esecutivi, requisiti di indipendenza e indipendenza di giudizio.....	12
Requisiti di indipendenza.....	13
Requisiti di indipendenza di giudizio	14
Cause di Incompatibilità	14
Disponibilità di tempo.....	15
Criteri di adeguata composizione collettiva del Consiglio di Amministrazione.....	17
Diversificazione in termini di percorso formativo e professionale.....	18
Diversificazione in termini di genere	18
Diversificazione in termini di età	18
5. FORMAZIONE.....	19
6. VERIFICA DEI REQUISITI	19
7. REVISIONE DEL DOCUMENTO	19

1. PREMESSA.

ViViBanca è una Banca che ha ad oggetto, secondo quanto previsto dall'articolo 1 dello Statuto Sociale, la raccolta del risparmio e l'esercizio del credito nelle sue varie forme in Italia, nell'Unione Europea ed all'estero, nonché il compimento delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari consentiti.

In particolare, ViViBanca è una Banca specializzata nel collocamento di finanziamenti contro cessione del quinto dello stipendio/pensione e delegazioni di pagamento.

Ai fini di quanto stabilito dalle Disposizioni di Vigilanza e, comunque, della normativa applicabile, la Banca, in funzione delle dimensioni e delle tipologie delle attività svolte, rientra tra le banche che le Disposizioni di Vigilanza definiscono "Banche di minori dimensioni o complessità operativa¹ (anche LSI) ". Tale valutazione è svolta tenendo in considerazione i parametri indicati dalla normativa vigente.

In conformità a quanto previsto dalla Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, in materia di Governo Societario, gli organi sociali delle banche sono chiamati a definire preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ottimale e a verificarne nel continuo l'adeguatezza attraverso un periodico meccanismo di autovalutazione.

L'efficacia degli assetti organizzativi e di governo societario è, per le banche, condizione fondamentale, non solo per il perseguimento dei risultati della Banca, ma anche per assicurare la sana e prudente gestione della stessa, obiettivo essenziale della regolamentazione e dei controlli di vigilanza.

In considerazione di ciò, riveste particolare rilievo la composizione dell'organo con funzioni di supervisione strategica, al quale spettano responsabilità di fondamentale importanza per l'assolvimento dei compiti ad esso affidati dalla legge, dalle disposizioni di vigilanza dettate dalla Banca d'Italia e dallo Statuto Sociale.

L'obiettivo del presente Documento è, pertanto, quello di individuare e definire, nel rispetto dello Statuto Sociale e delle disposizioni di legge e regolamentari, le caratteristiche di composizione qualitativa e quantitativa del Consiglio di Amministrazione, fornendo le opportune indicazioni all'Assemblea dei soci ai fini del rinnovo dell'organo stesso.

Il presente Documento di autovalutazione è adottato dal Consiglio di Amministrazione di ViViBancaS.p.A, al fine di definire *ex ante* la propria composizione quali-quantitativa ottimale e il profilo teorico dei candidati alla carica di Consigliere di Amministrazione, anche tenendo conto dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento e degli Orientamenti di Vigilanza sulla composizione e sul finanziamento dei consigli di amministrazione delle LSI².

Ai fini della definizione della propria composizione quali-quantitativa ottimale, il Consiglio ha tenuto conto degli esiti del processo di Autovalutazione del 2022 che sono state compendiate

¹ Circ. 285/2013 definisce le banche di minori dimensioni o complessità operativa: le banche con un attivo pari o inferiore a 5 miliardi di euro, calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario corrente

² Orientamenti della Banca d'Italia sulla composizione e sul funzionamento dei consigli di amministrazione delle LSI del 29 novembre 2022

nella Relazione sul processo di autovalutazione dell'Organo con Funzione di supervisione strategica.

2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Normativa esterna

Ai fini del presente documento assumono rilevanze le seguenti principali disposizioni:

- 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, che modifica la direttiva 2002/87/CE e abroga le direttive 2006/48/CE e 2006/49/CE (c.d. CRD IV);
- articoli 2382, 2387 e 2390 del codice civile;
- articolo 26 del D.Lgs. del 1° settembre 1993, n. 385 ("TUB");
- articolo 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge n. 214 del 22 dicembre 2011, relativo al divieto di *interlocking directorship*;
- Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1 "Governo societario";
- Guida della BCE alla verifica dei requisiti di idoneità aggiornata a Dicembre 2021;
- Orientamenti EBA in materia di governance interna (EBA/GL/2021/05) ;
- Decreto Ministeriale 23 novembre 2020, n.169 del Ministero dell'Economia e delle Finanze "*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 depositanti*";
- Orientamenti della Banca d'Italia sulla composizione e sul funzionamento dei consigli di amministrazione delle LSI (novembre 2022)

Normativa interna

- Statuto Sociale di ViViBanca
- Regolamento del Processo di Autovalutazione dell'organo con Funzione di Supervisione strategica e dell'Organo con Funzione di controllo.
- Regolamento sul funzionamento del Consiglio di Amministrazione
- Regolamento disciplinante le Assemblee di ViViBanca

3. MODELLO DI GOVERNANCE DELLA BANCA E STRUTTURA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

La Banca ha adottato un modello di *governance* 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, 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.

La Banca, in ossequio all'art. 20 dello Statuto, è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un minimo di 7 (sette) ad un massimo di 9 (nove) membri, secondo quanto stabilito dall'Assemblea, cui spetta altresì la nomina del Presidente e, occorrendo, del Vice Presidente del Consiglio medesimo.

Il Consiglio di Amministrazione, a meno che non vi abbia provveduto l'Assemblea in sede di elezione, nomina tra i suoi componenti, il Presidente e un Vice Presidente che sostituisce il Presidente nei casi di assenza o impedimento.

Almeno un quarto degli Amministratori deve possedere i requisiti di indipendenza previsti dalle disposizioni legislative e regolamentari tempo per tempo applicabili.

Il Consiglio di Amministrazione può nominare, in alternativa all'Amministratore Delegato, un Direttore Generale, determinandone ruoli e aree di competenza.

Il Consiglio di Amministrazione, in conformità alle disposizioni regolamentari e statutarie, ha istituito i seguenti comitati endoconsiliari: il Comitato Rischi e Controlli, il Comitato Remunerazioni e il Comitato Parti correlate; nella composizione dei predetti Comitati è presente almeno un Amministratore indipendente.

4. COMPOSIZIONE OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Composizione quantitativa del Consiglio.

In conformità a quanto previsto dalla Circolare 285/2013, il numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione deve essere adeguato alle dimensioni e alle complessità organizzative della Banca, al fine di presidiare efficacemente l'intera operatività aziendale, per quanto concerne la gestione e i controlli.

La dimensione del Consiglio di Amministrazione deve essere abbastanza ampia da consentire all'Organo di disporre di contributi multipli, senza tuttavia risultare pletorica, in quanto in tal modo potrebbe ridurre l'incentivo di ciascun componente ad attivarsi per lo svolgimento dei propri compiti, o rendere difficoltosa l'organizzazione e la discussione.

Per quanto concerne la composizione quantitativa del Consiglio l'art. 20 dello Statuto prevede che lo stesso sia composto da minimo di 7 (sette) ad un massimo di 9 (nove) membri. L'Assemblea degli azionisti del 27/04/2017 ha fissato in 9 (nove) il numero dei Consiglieri.

L'attuale composizione del Consiglio di Amministrazione è la seguente:

- Presidente
- Vicepresidente
- tre (3) Consiglieri indipendenti
- quattro (4) Consiglieri non esecutivi

La Banca si avvale, inoltre, della operatività di tre (3) comitati appositamente costituiti:

- Comitato per le operazioni con parti correlate
- Comitato Rischi e Controlli
- Comitato Remunerazioni

Allo stato, Il Consiglio di Amministrazione ritiene che la nomina di 9 (nove) Consiglieri e la costituzione dei 3 Comitati suindicati assicurino una **composizione quantitativa** dell'organo amministrativo coerente ed adeguata a presidiare efficacemente l'intera operatività della Banca, 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 sua rete commerciale, degli orientamenti strategici delineati in un orizzonte temporale di medio periodo, della tipologia di attività svolta e struttura proprietaria della Banca.

Tale composizione risulta, altresì, coerente e congruo rispetto:

- alla dimensione, alla complessità operativa e alle prospettive dell'attività della Banca;
- al ruolo di direzione dalla stessa svolto nei confronti delle società appartenenti al proprio Gruppo bancario;
- all'esigenza di assicurare una adeguata dialettica interna, senza pregiudicare la flessibilità dell'attività consiliare.

Composizione qualitativa del Consiglio.

Sotto il profilo **qualitativo**, in conformità a quanto previsto dalla Circolare 285/2013, il corretto assolvimento delle funzioni richiede 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 conoscenza, competenze ed esperienza adeguate al ruolo da ricoprire, anche in eventuali comitati interni, e commisurate alle caratteristiche operative e dimensionali della Banca ed alle proprie responsabilità;
- con competenze diffuse tra tutti i componenti e opportunamente diversificate, in modo da consentire che ciascuno dei componenti, sia all'interno dei comitati di cui sia parte, sia nelle decisioni collegiali, possa effettivamente contribuire, fra l'altro, a individuare e perseguire idonee strategie e ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della Banca;
- che dedichino tempo sufficiente per adempiere alle proprie funzioni e responsabilità 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;
- che operino con autonomia di giudizio.

La Circolare 285/2013 valorizza inoltre il ruolo dei **componenti non esecutivi**, che devono essere dotati di autorevolezza e professionalità, al fine di monitorare efficacemente le scelte compiute dai componenti esecutivi. È quindi fondamentale che anche gli Amministratori non esecutivi posseggano complessivamente, ed esprimano, adeguate conoscenze per l'efficace svolgimento dei compiti loro affidati.

Le richiamate previsioni di vigilanza dispongono che nell'organo che svolge la funzione di supervisione strategica debbano inoltre essere nominati **soggetti indipendenti** che vigilino con autonomia di giudizio sulla gestione sociale, contribuendo ad assicurare che essa sia

svolta nell'interesse della società e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione.

La composizione del Consiglio di Amministrazione deve altresì 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;
- agevolare opinioni indipendenti e procedure decisionali ragionevoli in seno all'organo;
- 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.

In ottemperanza a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, il DM 169/2020, stabilisce che gli amministratori devono possedere i requisiti e soddisfare i criteri previsti dalla normativa di riferimento:

- Requisiti di onorabilità (art. 3 del DM 169/2020) e criteri di correttezza (artt. 4 e 5 del DM 169/2020);
- Requisiti di professionalità (artt. 7 e 9 del DM 169/2020) e criteri di competenza (art. 10 del DM 169/2020);
- Requisiti di indipendenza (art. 13 del DM 169/2020);
- Indipendenza di giudizio (art. 15 del DM 169/2020);
- Disponibilità di tempo (art. 16 del DM 169/2020) e cumulo incarichi (art. 17 del DM 169/2020)

La sostanziale differenza tra “requisiti” e “criteri” è da interpretarsi nel senso che se non sussistono i primi, il soggetto automaticamente non è idoneo per la carica, mentre sui secondi, “criteri”, occorre sia effettuata una valutazione puntuale da parte dell'organo competente, in ogni caso soggetta alla verifica anche di Banca d'Italia.

Ciò premesso, di seguito vengono delineati i profili teorici dei membri del Consiglio di Amministrazione rilevanti ai fini dell'identificazione della composizione qualitativa considerata ottimale alla luce degli obiettivi prefissati.

Requisiti di professionalità e criteri di competenza

Tutti i componenti del CdA devono essere dotati di adeguata professionalità e competenza.

Requisiti di professionalità

Il Consiglio di Amministrazione di ViViBanca, in ossequio al disposto di cui al D.M. n. 169/2020, ritiene che gli **Amministratori con incarichi non esecutivi** debbano possedere requisiti di professionalità dimostrando un'esperienza complessiva di almeno un **triennio**, anche alternativamente, attraverso l'esercizio di:

- 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 rilevante nei settori sopra richiamati;
- 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 settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- 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 avesse una dimensione e complessità comparabile con quella della Banca presso la quale l'incarico deve essere ricoperto.

Il **Presidente del Consiglio di Amministrazione** deve essere un esponente non esecutivo e deve aver maturato un'esperienza complessiva di almeno un **quinquennio** attraverso l'esercizio delle attività o funzioni previste per gli amministratori con incarichi non esecutivi o con incarichi esecutivi.

Il **Direttore Generale** deve essere 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 cinque anni nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo, oppure in 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 presso la quale l'incarico deve essere ricoperto.

Ai fini della sussistenza dei requisiti di professionalità, si tiene conto dell'esperienza maturata nel corso dei **venti anni precedenti all'assunzione dell'incarico**; eventuali esperienze maturate contestualmente in più funzioni vengono conteggiate per il solo periodo di tempo in cui sono state svolte, senza cumularle.

Criteri di competenza

In aggiunta ai requisiti di professionalità sopra menzionati, l'art. 10 del DM 169/2020 prevede che gli esponenti soddisfino criteri di competenza volti a comprovare la loro idoneità ad assumere l'incarico, considerando i compiti inerenti al ruolo ricoperto e le caratteristiche, dimensionali e operative, della Banca.

Sono prese in considerazione, a questi fini, la conoscenza teorica - acquisita attraverso gli studi e la formazione - e l'esperienza pratica, conseguita nello svolgimento di attività lavorative precedenti o in corso in più di uno dei seguenti ambiti:

- mercati finanziari;
- regolamentazione nel settore bancario e finanziario;
- indirizzi e programmazione strategica;
- assetti organizzativi e di governo societario;

- risk management (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.
- IT (compresi i profili relativi a cybersecurity);
- Organizzazione/HR;
- tematiche socio-ambientali e della sostenibilità (ESG).

Qualora uno o più ambiti risultassero non ottimalmente presidiati il Consiglio valuterà l'attivazione di idonei e strutturati percorsi formativi.

Il Consiglio al fine di conseguire un'adeguata idoneità collettiva ha condiviso una matrice di competenze che dovrebbero essere diffuse in misura differenziata in funzione della loro rilevanza e attinenza all'attività svolta dalla Banca. Nello specifico:

ESPERIENZA E COMPETENZA			
Ambito	Medio-Alta	Media	Specialistica
<i>Mercato bancario e finanziario</i>	☒		
<i>Regolamentazione nel settore bancario e finanziario;</i>	☒		
<i>Indirizzi e programmazione strategica</i>	☒		
<i>Assetti organizzativi e di governo societario</i>		☒	
<i>Risk Management (individuazione, valutazione, monitoraggio, controllo e mitigazione delle principali tipologie di rischio di una banca, incluse le responsabilità all'esponente in tali processi)</i>	☒		
<i>Sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi</i>		☒	
<i>Attività e prodotti bancari e finanziari</i>	☒		
<i>Informativa contabile e finanziaria</i>	☒		
<i>Tecnologia Informatica</i>			☒
<i>Organizzazione/HR</i>			☒
<i>Tematiche socio ambientali e della sostenibilità (ESG)</i>			☒

Al fine di assicurare la migliore copertura delle competenze indicate nella suddetta tabella, il Consiglio di Amministrazione raccomanda che nella valutazione dei candidati gli stessi posseggano comprovate competenze.

Al fine di consentire agli Azionisti una più agevole lettura delle competenze in capo a ciascun candidato, il possesso delle competenze sopra indicate verrà valutato, in via preliminare, attraverso l'esame del *Curriculum Vitae* che ciascun candidato è chiamato a presentare e nel quale deve essere indicato con un adeguato livello di dettaglio le seguenti informazioni:

- formazione nei settori rilevanti elencati;
- professionalità acquisita tramite esperienze pratiche con indicazione delle posizioni precedentemente rivestite, precisando il settore di operatività e la posizione ricoperta.

Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza

Tutti i componenti del Consiglio devono essere dotati di buona reputazione e, pertanto, possedere i requisiti di onorabilità previsti dall'art. 3 del DM 169/2020, nonché soddisfare i criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse, ai sensi dell'art. 4 del DM 169/2020.

Requisiti di onorabilità

L'art. 3 del DM 169/2020 – al quale integralmente si rinvia – detta i requisiti di onorabilità, la cui mancanza comporta automaticamente l'impossibilità di ricoprire l'incarico di amministratore della Banca.

In particolare, un soggetto non può assumere l'incarico di amministratore della Banca se:

- si trova in stato di interdizione legale ovvero di un'altra delle situazioni previste dall'art. 2382 del Codice civile;
- è stato condannato con sentenza definitiva a una pena indicata all'art. 3, comma 1, lett. b), del DM 169/2020;
- è stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi di legge;
- all'atto dell'assunzione dell'incarico, si trova in stato di interdizione temporanea o permanente ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. d), del DM 169/2020.

Inoltre, non possono essere ricoperti incarichi da coloro ai quali sia stata applicata con sentenza definitiva su richiesta delle parti, ovvero a seguito di giudizio abbreviato, una delle pene previste dall'art. 3, comma 2, del DM 169/2020.

In linea con il D.M. 169/2020, il Consiglio di Amministrazione raccomanda che i candidati alla carica di Amministratore, oltre a possedere i suindicati requisiti di onorabilità, non abbiano tenuto comportamenti che, pur non integrando fattispecie di illecito e/o reato, appaiano incompatibili con l'incarico di Amministratore o possano comportare per la Banca conseguenze pregiudizievoli sul piano reputazionale.

Criteri di correttezza

In aggiunta ai requisiti di onorabilità di cui sopra, gli amministratori devono soddisfare **criteri di correttezza** nelle condotte personali e professionali pregresse, come descritto nell'art. 4 del DM 169/2020, al quale integralmente si rinvia (ad es. condanne penali anche non definitive, sentenze – anche civili – definitive per risarcimento danni in ambito bancario-finanziario, sanzioni amministrative per violazioni delle normative bancarie-finanziarie, sospensione/radiazione da albi professionali, etc.).

Il verificarsi di una o più delle situazioni indicate nell'art. 4 non comporta automaticamente l'inidoneità dell'esponente, ma richiede una specifica valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione, secondo quanto previsto dall'art. 5 del DM 169/2020, al quale integralmente si rinvia.

Si richiama infine l'attenzione sulle cause di sospensione dagli incarichi previste dall'art. 6 del DM 169/2020, al quale integralmente si rinvia.

Amministratori non esecutivi, requisiti di indipendenza e indipendenza di giudizio

La Circolare 285/2013 dispone che la presenza di un numero adeguato di componenti non esecutivi con ruoli e compiti ben definiti, che svolgano efficacemente la funzione di contrappeso nei confronti degli esecutivi e del *management* della banca, favorisca la dialettica interna all'organo di appartenenza.

Nell'organo che svolge la funzione di supervisione strategica, devono inoltre essere nominati soggetti indipendenti che vigilino con autonomia di giudizio sulla gestione sociale, contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse della società e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione. Il numero di Amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dalla normativa applicabile deve essere pari ad almeno un quarto dei componenti del Consiglio di Amministrazione.

In linea con la citata vigente normativa, ai sensi dell'art. 20 dello Statuto di Vivi Banca **almeno un quarto** dei componenti del Consiglio di Amministrazione **deve possedere i requisiti di indipendenza** previsti dalle disposizioni legislative e regolamentari tempo per tempo applicabili.

Secondo le disposizioni statutarie sopra richiamate **almeno due consiglieri devono essere non esecutivi**. Agli Amministratori non esecutivi non possono essere attribuite deleghe né

particolari incarichi e gli stessi non possono essere coinvolti, nemmeno di fatto, nella gestione esecutiva della Società.

Requisiti di indipendenza

Lo Statuto della Banca prevede che l'indipendenza debba essere valutata avuto riguardo alle disposizioni di legge e/o di regolamento applicabili.

Ai sensi dell'art. 13 del DM 169/2020, al quale si rinvia, si considera indipendente il consigliere non esecutivo per il quale non ricorra, tra le altre, una delle seguenti situazioni:

- a) è coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado: 1) del presidente del consiglio di amministrazione, di gestione o di sorveglianza e degli esponenti con incarichi esecutivi della banca; 2) dei responsabili delle principali funzioni aziendali della banca; 3) di persone che si trovano nelle condizioni di cui alle lettere da b) a i);
- b) è un partecipante nella banca;
- c) ricopre o ha ricoperto negli ultimi due anni presso un partecipante nella banca o società da questa controllate incarichi di presidente del consiglio di amministrazione, di gestione o di sorveglianza o di esponente con incarichi esecutivi, oppure ha ricoperto, per più di nove anni negli ultimi dodici, incarichi di componente del consiglio di amministrazione, di sorveglianza o di gestione nonché di direzione presso un partecipante nella banca o società da questa controllate;
- d) ha ricoperto negli ultimi due anni l'incarico di esponente con incarichi esecutivi nella banca;
- e) [omissis]
- f) ha ricoperto, per più di nove anni negli ultimi dodici, incarichi di componente del consiglio di amministrazione, di sorveglianza o di gestione nonché di direzione presso la banca;
- g) è esponente con incarichi esecutivi in una società in cui un esponente con incarichi esecutivi della banca ricopre l'incarico di consigliere di amministrazione o di gestione;
- h) intrattiene, direttamente, indirettamente, o ha intrattenuto nei due anni precedenti all'assunzione dell'incarico, rapporti di lavoro autonomo o subordinato ovvero altri rapporti di natura finanziaria, patrimoniale o professionale, anche non continuativi, con la banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, con le società controllate dalla banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o i loro presidenti, o con un partecipante nella banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, tali da comprometterne l'indipendenza;
- i) ricopre o ha ricoperto negli ultimi due anni uno o più dei seguenti incarichi:
 - 1. membro del parlamento nazionale ed europeo, del Governo o della Commissione europea;
 - 2. assessore o consigliere regionale, provinciale o comunale, presidente di giunta regionale, presidente di provincia, sindaco, presidente o componente

di consiglio circoscrizionale, presidente o componente del consiglio di amministrazione di consorzi fra enti locali, presidente o componente dei consigli o delle giunte di unioni di comuni, consigliere di amministrazione o presidente di aziende speciali o istituzioni di cui all'articolo 114 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, sindaco o consigliere di Città' metropolitane, presidente o componente degli organi di comunità montane o isolate, quando la sovrapposizione o contiguità tra l'ambito territoriale di riferimento dell'ente in cui sono ricoperti i predetti incarichi e l'articolazione territoriale della banca o del gruppo bancario di appartenenza sono tali da comprometterne l'indipendenza.

Il difetto dei requisiti comporta la decadenza dell'incarico di consigliere indipendente.

Requisiti di indipendenza di giudizio

L'art. 15 del DM 169/2020 disciplina anche l'**indipendenza di giudizio**: tutti gli esponenti agiscono in 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.

Il requisito di "indipendenza di giudizio" costituisce un requisito diverso da quello di "indipendenza".

Tutti gli esponenti sono tenuti a comunicare al Consiglio – che procederà ad una specifica ed attenta valutazione - le informazioni riguardanti situazioni significative e relative motivazioni per cui, a loro avviso, tali situazioni non inficiano in concreto la loro indipendenza di giudizio. Per maggiori dettagli si rinvia all'art. 15 del DM 169/2020.

Cause di Incompatibilità

Il Consiglio di Amministrazione della Banca raccomanda agli azionisti che sia verificata l'insussistenza di **cause di incompatibilità** previste dall'art. 2390 cod. civ., dall'art. 21 dello Statuto e, più in generale, dalla normativa vigente.

Particolare attenzione deve essere posta alle previsioni di cui all'art. 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge n. 214 del 22 dicembre 2011, che vieta «*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, intendendo per tali le imprese o i gruppi tra i quali non vi sono rapporti di controllo e che operano nei medesimi mercati di prodotto o geografici*», c.d. **divieto di interlocking**.

In considerazione del 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 (c.d. *interlocking directorships*), **il Consiglio raccomanda agli**

azionisti di presentare candidati per i quali sia stata preliminarmente verificata l'insussistenza di cause di incompatibilità prescritte dall'art. 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 2011, convertito dalla L. 22 dicembre 2011, n. 214, recante disposizioni in merito alle "partecipazioni personali incrociate nei mercati del credito e finanziari".

Al fine di gestire le eventuali situazioni riconducibili al perimetro della citata norma, ciascun membro del Consiglio dichiara, all'atto della nomina, di non ricoprire incarichi che diano vita a situazioni di *interlocking*. Ove insorgano situazioni di tale natura in costanza dell'incarico, il titolare procede a segnalarle e, contestualmente, a dichiarare per quale carica intenda optare o a motivare le ragioni per le quali le predette situazioni debbano considerarsi tra loro compatibili.

Disponibilità di tempo

Come prescritto dall'art. 16 del D.M. 169/2020, 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 gli Amministratori devono assicurare.

L'Autorità di Vigilanza prescrive che il numero di giorni da considerare come parametro massimo, comprensivo dell'impegno richiesto dall'ente vigilato sommato all'impegno assorbito da altri incarichi e al tempo dedicato all'attività lavorativa/professionale è pari a **260 giorni/anno (FTE)**.

A tal fine occorre tener conto che l'impegno richiesto agli Amministratori della Banca non si esaurisce nella partecipazione alle riunioni collegiali, ma riguarda anche la partecipazione ai Comitati endo-consiliari di cui si sia eventualmente componenti. 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, nonché ancora l'assolvimento di ogni compito che alla Banca spetta in ragione del ruolo di Capogruppo.

In relazione a quanto precede, il Consiglio di Amministrazione, in conformità a quanto prescritto dalla normativa applicabile, ritiene che gli Amministratori debbano garantire la frequenza assidua e propositiva alle riunioni e raccomanda, di verificare che gli stessi siano effettivamente in grado di dedicare un tempo adeguato all'assolvimento della carica, tenuto conto:

- della natura e della qualità dell'impegno richiesto dalla Banca, anche in relazione alle caratteristiche della stessa;
- di altri loro incarichi in società o enti, impegni o attività lavorative o professionali svolte.

Con riguardo alla specifica realtà di ViViBanca, nella tabella sottostante si riporta il numero di riunioni – con relativa durata media – del Consiglio e dei Comitati consiliari tenutesi nel triennio 2020- 2022.

	Numero di riunioni			Durata media
	2022	2021	2020	
Consiglio di Amministrazione	19	15	17	3:30
Comitato Rischi e Controlli	10	10	7	2:30
Comitato Parti Correlate	9	7	2	1:30
Comitato remunerazioni	3	2	3	1:00

Sulla base delle esperienze pregresse è stato stimato indicativamente in 18 ore il fabbisogno formativo.

Sulla base di quanto sopra, il Consiglio di ViViBanca ha effettuato una stima del tempo minimo necessario per l'efficace partecipazione alle riunioni al fine di garantire il buon funzionamento del Consiglio stesso e dei Comitati consiliari e il contributo di ciascuno.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca, al fine di assicurare il buon funzionamento dello stesso Organo ed il contributo di ciascun membro alla dialettica interna, ha effettuato una stima, da intendersi quale riferimento per valutare il tempo minimo ritenuto necessario per l'efficace partecipazione alle riunioni.

In linea con il trend degli anni precedenti, si riporta nella tabella sottostante il numero di riunioni stimate dal Consiglio di Amministrazione per il 2023

	Numero delle riunioni	Durata Media
Consiglio di Amministrazione	20	3:30
Comitato Rischi e Controlli	10	2:30
Comitato Parti Correlate	ad evento	1:30
Comitato remunerazioni	3	1:00

Il tempo minimo stimato dalla Banca come necessario per lo svolgimento dell'incarico di Consigliere viene qui di seguito stimato in funzione delle specifiche funzioni svolte:

	Incarico Esponente	Hr/anno	gg/anno
1	Presidente del Consiglio di Amministrazione	180	22,50
2	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	160	20

3	Amministratore	160	20
4	Amministratori indipendenti	160	20
5	Componente di un Comitato endo-consiliare	160 + 20	+ 10 gg/anno rispetto a quanto indicato <i>sub</i> 4

In considerazione di quanto precede, il Consiglio raccomanda che i candidati accettino la carica quando ritengono di potervi dedicare il tempo necessario, tenendo conto dei seguenti fattori:

- complessità operativa della Banca;
- gli altri impegni e circostanze di natura personale e professionale, nonché lo svolgimento di incarichi in altre società, nel rispetto dei limiti previsti in materia di cumulo di incarichi;
- natura, portata e complessità delle funzioni svolte, dimensioni e situazioni delle società nelle quali viene ricoperto l'incarico.

Criteri di adeguata composizione collettiva del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, fermo il rispetto dei summenzionati requisiti e criteri individuali, anche ai sensi dell'art. 11 del D.M. 169/2020, ritiene che la composizione collettiva dell'organo amministrativo 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;
- assicurare il rispetto dei principi mutualistici, la conoscenza dei territori presidiati della Banca e delle tematiche socio-ambientali e della sostenibilità.

A tali fini, il Consiglio di Amministrazione si esprime favorevolmente sulla necessità di garantire, nella individuazione delle candidature, la più ampia diversità in termini di percorso formativo e professionale, genere, età e diversità nella permanenza della carica, in quanto di fondamentale importanza per assicurare lo sviluppo della dialettica interna, per favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione delle decisioni, per supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, di gestione delle attività e dei rischi, di controllo sull'operato dell'alta dirigenza, per tenere conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

Diversificazione in termini di percorso formativo e professionale

Il Consiglio di Amministrazione, ritiene che la composizione ottimale del board sia diversificata in maniera adeguata,

- in termini di percorso formativo, laddove la maggior parte dei Consiglieri abbia conseguito una Laurea e/o Master in Economia e Commercio, Giurisprudenza, Ingegneria,
- in termini di percorso professionale, laddove sia assicurata la presenza di Consiglieri che abbiano ricoperto ruoli di vertice e decisionali in Banche, Intermediari Finanziari ex art. 106 TUB e/o Industrie, nonché di Consiglieri che svolgano la professione di avvocati, revisori legali e contabili, commercialisti, docenti universitari in materia economiche o giuridiche

Diversificazione in termini di genere

Con particolare riguardo alla diversità di genere, all'esito dell'Autovalutazione del 2022, il Consiglio di Amministrazione ha valutato positivamente la possibilità di anticipare la soglia minima al 33% del genere meno rappresentato già dal prossimo rinnovo del Consiglio di Amministrazione previsto per il triennio 2023 – 2025.

Conseguentemente, il Consiglio raccomanda agli Azionisti di fare il possibile per individuare, in occasione del prossimo rinnovo, almeno n. 3 candidati appartenenti al genere meno rappresentato al fine di realizzare una composizione dell'Organo amministrativo equilibrata ed inclusiva anche nel genere.

Diversificazione in termini di età

Il Consiglio di Amministrazione, ritiene che la composizione ottimale del board sia diversificata in maniera adeguata in termini di età.

Nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento sul Funzionamento del Consiglio di Amministrazione, non possono essere candidati i soggetti che al momento della nomina a Consigliere abbiano compiuto gli 80 (ottanta) anni di età.

Una composizione bilanciata in termini di età/anzianità di carica rappresenta un importante elemento di diversità che, unitamente ad altri, contribuisce ad arricchire e valorizzare il Consiglio di Amministrazione.

Per le ragioni di cui sopra, il CdA invita gli Azionisti a considerare, pertanto, la presenza di Candidati appartenenti a diverse fasce di età affinché siano presenti in Consiglio differenti approcci e prospettive nell'analisi dei problemi e nell'assunzione delle decisioni nonché un adeguato equilibrio tra continuità/conoscenza delle caratteristiche della Banca, da un lato, e cambiamento/innovazione, anche in termini di ingresso di nuove competenze, dall'altro.

5. FORMAZIONE

In linea con gli orientamenti espressi anche a livello europeo e con le raccomandazioni di Banca d'Italia sulla 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 di ViViBanca ritiene che tutti i suoi componenti debbano essere aggiornati nel continuo sugli scenari macroeconomici nonché sulle tematiche di rilevanza aziendale e di valenza strategica. I membri dei comitati endo-consiliari devono in aggiunta beneficiare di un adeguato percorso formativo con riguardo all'approfondimento dei *framework* regolamentari nonché delle attribuzioni ad essi conferite.

Oltre a specifiche sessioni di *induction* finalizzate ad agevolare l'inserimento degli esponenti aziendali di nuova nomina, la Banca organizza con cadenza periodica ulteriori sessioni di approfondimento al fine di colmare eventuali gap e/o consolidare il bagaglio di competenze/conoscenze necessarie per svolgere con consapevolezza il proprio ruolo.

Saranno inoltre attivati piani di formazione individuali nel caso si rendesse necessario rafforzare specifiche conoscenze tecniche ed esperienze, anche al fine di integrare il grado di diversità e l'esperienza complessiva del Consiglio di Amministrazione.

A livello più generale, è importante aggiornare tutti gli Amministratori sui principali *trend* che possono avere impatto sull'andamento attuale e prospettico del Gruppo, avendo particolare riguardo gli ambiti afferenti all'*information technology*, ESG e di controllo rischi.

6. VERIFICA DEI REQUISITI

Il Consiglio di Amministrazione verifica, entro trenta giorni dalla nomina, e nel continuo in caso di variazioni significative svolge la valutazione di cui all'art. 23 del D.M. 169/2020. A tal fine gli interessati devono presentare al Consiglio, che l'acquisisce, la documentazione comprovante il possesso dei requisiti, il rispetto dei criteri e l'inesistenza di una delle situazioni impeditive. Il Consiglio di Amministrazione valuta l'esperienza anche in relazione alle esigenze gestionali della Banca, indicando nel verbale le considerazioni effettuate. È rimessa alla responsabilità del Consiglio la valutazione della completezza probatoria della documentazione.

7. REVISIONE DEL DOCUMENTO

La composizione ottimale del Consiglio sarà riesaminata in relazione all'evoluzione della Banca e del Gruppo Bancario nel suo complesso e tenuto conto del concreto funzionamento dell'Organo di supervisione strategica anche alla luce degli esiti dell'esercizio di autovalutazione annuale.