

**DOCUMENTO SULLA COMPOSIZIONE
QUALI QUANTITATIVA OTTIMALE DEL
COLLEGIO SINDACALE DI VIVIBANCA S.P.A.**

GRUPPO VIVIBANCA

VIVIBANCA

La tua banca per la vita

Stato:	Approvato
Versione:	1.0
Data:	23/03/2023
Proprietario:	Collegio Sindacale
Uso:	Interno
Emesso da:	Segreteria Societaria, Organizzazione
Verificato da:	Funzione Compliance
Approvato da:	Collegio Sindacale

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 del documento	Prof. Franco Vernassa Silvia Turinetto Claudia Palade	Marzo 2023

INDICE

1. PREMESSA.....	4
2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	5
3. VALUTAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE DI VIVIBANCA S.P.A. IN MERITO ALLA COMPOSIZIONE QUALI – QUANTITATIVA DEL PROPRIO ORGANO DI CONTROLLO.....	5
4. FORMAZIONE.....	12
5. VERIFICA DEI REQUISITI	12
6. REVISIONE DEL DOCUMENTO.....	13

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, dalla 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.

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.

Il presente documento denominato "*Composizione qualitativa e quantitativa del Collegio Sindacale di ViViBanca S.p.A.*" è volto a identificare la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale per l'efficace assolvimento dei compiti e delle responsabilità affidati dalla legge, dalle disposizioni di vigilanza e dallo Statuto sociale ai Sindaci di ViViBanca S.p.A.

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 Collegio Sindacale, fornendo le opportune indicazioni all'Assemblea degli azionisti ai fini del rinnovo dell'Organo stesso.

In particolare, tenuto conto di quanto previsto dal D.M. 169/2020², il Collegio Sindacale è tenuto a identificare preventivamente la propria composizione qualitativa e quantitativa ottimale per realizzare gli obiettivi indicati dal predetto decreto, verificandone successivamente la rispondenza con quella effettiva risultante dal processo di nomina dei sindaci.

Il presente Documento di autovalutazione è adottato dal Collegio Sindacale di ViViBanca S.p.A, al fine di definire *ex ante* la propria composizione quali-quantitativa ottimale e il profilo teorico dei candidati alla carica di Sindaco, anche tenendo conto dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento e degli Orientamenti di Vigilanza.

Ai fini della definizione della propria composizione quali-quantitativa ottimale, il Collegio Sindacale ha tenuto conto anche degli esiti del processo di Autovalutazione del 2022.

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 Si veda, in particolare, l'art. 12, comma 1 del D.M. 169/2020.

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"*.

3. VALUTAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE DI VIVIBANCA S.P.A. IN MERITO ALLA COMPOSIZIONE QUALI – QUANTITATIVA DEL PROPRIO ORGANO DI CONTROLLO

Con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022, è terminato il mandato del Collegio Sindacale di ViViBanca S.p.A. nominato ad aprile 2020 unitamente al Consiglio di Amministrazione e, pertanto, gli Azionisti sono chiamati in occasione dell'Assemblea del 29 aprile 2023 a deliberare la nomina dei nuovi Sindaci.

Alla luce di quanto sopra rappresentato, nonché della normativa vigente già richiamata nel precedente punto, il Collegio Sindacale è stato, quindi, chiamato a procedere alla individuazione del profilo teorico (ivi comprese le caratteristiche di professionalità e di indipendenza) dei candidati alla nomina, tenendo conto che la professionalità degli stessi sia adeguata ai compiti che i Sindaci sono chiamati a svolgere nell'ambito dell'Organo medesimo, anche in considerazione della dimensione e della complessità operativa della Banca.

Nella predisposizione di tale profilo sono state, altresì, considerate l'esperienza maturata nel corso del precedente mandato con riguardo alle attività e alle modalità di funzionamento del

Collegio nonché, nello specifico, le risultanze dei processi di auto-valutazione degli anni precedenti.

Il presente documento viene messo a disposizione degli Azionisti in tempo utile affinché quest'ultimi possano tenerne conto nella scelta dei candidati.

La composizione quantitativa dell'organo di controllo

Lo Statuto prevede, all'art. 32, che il Collegio Sindacale sia composto da tre Sindaci effettivi, fra i quali il Presidente, e da due Sindaci supplenti.

La composizione qualitativa dell'organo di controllo

Dato il quadro di riferimento precedentemente delineato, i Sindaci formulano la raccomandazione, rivolta agli Azionisti che presenteranno le liste dei candidati, di considerare i requisiti necessari ai fini di una composizione ottimale del Collegio Sindacale della Banca, come previsti dall'art. 32 dello Statuto sociale.

In particolare, i Sindaci devono essere idonei allo svolgimento dell'incarico, secondo quanto previsto dalla normativa pro tempore vigente e dallo Statuto e, in particolare, essi devono possedere i requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza e rispettare i criteri di competenza e correttezza.

Inoltre, il Collegio Sindacale ritiene di ribadire l'importanza di:

- assicurare anche per il futuro nell'organo di controllo un'equilibrata combinazione di profili ed esperienze;
- riconoscere nella disponibilità di tempo e risorse una componente chiave per l'efficace svolgimento del ruolo dei Sindaci, tenuto conto della loro partecipazione al medesimo organo di controllo nonché agli altri organi sociali, inclusi i comitati endo-consiliari ai quali debbono partecipare, ovvero possono essere invitati ai sensi della regolamentazione interna;
- promuovere i requisiti di diversità già presenti, tenendo conto dell'esperienza professionale, della diversità di genere e della distribuzione della seniority dei Sindaci, valutando altresì il valore riveniente dalla loro diversificazione anagrafica.

I requisiti di professionalità e i criteri di competenza

In via preliminare, il Collegio Sindacale raccomanda che tutti i candidati proposti alla elezione a membri del Collegio Sindacale possiedano una conoscenza di base del settore bancario, propedeutica allo sviluppo del proprio ruolo e alla permanenza nell'Organo di Controllo.

Quanto ai **requisiti di professionalità**, ai sensi della normativa vigente e dello Statuto sociale, almeno uno dei Sindaci effettivi e uno dei Sindaci supplenti devono essere iscritti da almeno un triennio nel Registro dei Revisori Legali ed avere esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni.

I Sindaci che non sono iscritti nel predetto Registro devono soddisfare i requisiti di professionalità di cui all'art. 9 del D.M. 169/2020 (che richiama, a sua volta, l'art. 7, comma 2 del D.M.).

Specifici requisiti di professionalità sono richiesti con riferimento alla figura del Presidente del Collegio Sindacale.

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:

- 1) mercati finanziari;
- 2) regolamentazione nel settore bancario e finanziario;
- 3) indirizzi e programmazione strategica;
- 4) assetti organizzativi e di governo societario;
- 5) risk management (individuazione, valutazione, monitoraggio, controllo e mitigazione delle principali tipologie di rischio di una banca, incluse le responsabilità dell'esponente in tali processi);
- 6) sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
- 7) attività e prodotti bancari e finanziari;
- 8) informativa contabile e finanziaria.
- 9) IT (compresi i profili relativi a IS e cybersecurity);
- 10) Organizzazione/HR;
- 11) tematiche socio-ambientali e della sostenibilità (ESG).

Qualora uno o più ambiti risultassero presidiati in modo non ottimale, il Collegio Sindacale di concerto con la Funzione Risorse Umane e Segreteria Societaria della Banca valuterà l'attivazione di idonei e strutturati percorsi formativi.

Il Collegio, al fine di conseguire un'adequata 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 tematiche indicate nella suddetta tabella, il Collegio Sindacale raccomanda che nella valutazione dei candidati gli stessi posseggano comprovate competenze in materia.

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 devono essere indicate 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 correttezza

Considerata l'importanza che i requisiti di onorabilità rivestono sotto il profilo reputazionale, il Collegio esprime la raccomandazione che i candidati alla nomina di Sindaco della Banca, oltre ad essere in possesso dei requisiti di onorabilità previsti dal D.M. 169/2020:

- 1) non si trovino – e non si siano trovati in passato – in situazioni che, con riguardo alle attività economiche ed alle condizioni finanziarie dei candidati medesimi (o delle imprese da questi ultimi controllate, significativamente partecipate o dirette), siano o siano state anche in via potenziale idonee a incidere sulla loro reputazione ovvero abbiano comportato perdite rilevanti per la Banca;
- 2) non abbiano tenuto comportamenti che, pur non costituendo reati, non appaiano compatibili con l'incarico di Sindaco di una Banca o possano comportare per la Banca conseguenze gravemente pregiudizievoli sul piano reputazionale.

Ferma la ricorrenza dei requisiti di onorabilità sopra indicati, la cui mancanza comporta di per sé la decadenza dalla carica ricoperta, il Collegio raccomanda che i candidati soddisfino specifici criteri di correttezza con riferimento alle condotte personali e professionali, in coerenza con quanto previsto dall'art. 4 del D.M. 169/2020. In particolare, dovrebbero essere tenuti in considerazione tutti i fattori attinenti alla reputazione e correttezza, quali a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, procedimenti penali, condanne penali, sanzioni amministrative per violazioni della normativa in materia societaria, bancaria, finanziaria, assicurativa, antiriciclaggio e delle norme in materia di mercati e strumenti di pagamento, provvedimenti di rimozione decadenza o cautelari disposti dalle Autorità di Vigilanza in ambito bancario, finanziario e assicurativo.

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 i Sindaci 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 sia pari a **260 giorni/anno (FTE)**.

A tal fine occorre tener conto che l'impegno richiesto ai Sindaci della Banca non si esaurisce nella partecipazione alle riunioni collegiali, ma riguarda anche la partecipazione alle sedute del Consiglio di Amministrazione, alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza ex 231 ed ad eventuali Comitati endoconsiliari. 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 Collegio Sindacale, in conformità a quanto prescritto dalla normativa applicabile, ritiene che i Sindaci 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 Collegio, Consiglio, Organismo di Vigilanza e dei Comitati consiliari tenutesi nel triennio 2020- 2022.

	Numero di riunioni			Durata media
	2022	2021	2020	
Collegio Sindacale	17	20	20	1:30
Consiglio di Amministrazione	19	15	17	3:30
Organismo di Vigilanza 231/2001	5	4	4	1:50
Comitato Rischi e Controlli	10	10	7	2:30

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

Sulla base di quanto sopra, il Collegio Sindacale di ViViBanca ha effettuato una stima del tempo minimo necessario per l'efficace partecipazione alle riunioni al fine di garantire il buon funzionamento del Collegio stesso, dell'Organismo di Vigilanza e dei Comitati endoconsiliari, ove richiesto, e il contributo di ciascuno.

Il Collegio sindacale 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 Collegio Sindacale per il 2023

	Numero delle riunioni	Durata Media
Collegio Sindacale	20	1:30
Consiglio di Amministrazione	20	3:30
Comitato Rischi e Controlli	10	2:30
Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001	4	1:50

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

	Incarico Esponente	Hr/anno	gg/anno
1	Presidente del Collegio Sindacale	220 ³	28
2	Sindaco Effettivo	180	22

³ Le ore indicate sono comprensive del tempo dedicato alla partecipazione alle sedute del Comitato Rischi e Controlli

3	Sindaco supplente	na	na
5	Partecipazione alle riunioni dell'Organismo di vigilanza	6	1

In considerazione di quanto precede, il Collegio 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.

Incompatibilità, ineleggibilità, decadenza

Nel richiamare il contenuto delle diverse cause di incompatibilità, ineleggibilità e decadenza che possono incidere sulla candidatura e/o l'assunzione/la conservazione della carica – quali, a titolo meramente esemplificativo, quelle di cui agli artt. 2399 Cod. civ. art. 187-quater del TUF e art. 17 del Decreto Legislativo n. 39/2010 – si raccomanda agli Azionisti di prestare particolare attenzione al *c.d. divieto di interlocking* riguardante l'incrocio di cariche nei mercati del credito e finanziari.

Più nello specifico, in conformità all'art. 36 del Decreto Legge 6 dicembre 2011 n. 201 convertito con modificazioni dalla Legge 22 dicembre 2011, n. 214, 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”, il Collegio Sindacale raccomanda agli Azionisti che vengano indicati candidati per i quali sia stata preventivamente verificata l'insussistenza di cause di incompatibilità previste dalla citata norma.

Si rammenta che deve essere rispettata la normativa sulle incompatibilità per i dipendenti pubblici e per i titolari di cariche pubbliche di cui al D.Lgs. n. 165/2001, come successivamente modificato e integrato.

Indipendenza statutaria

I Sindaci devono essere in possesso, oltre ai requisiti di indipendenza previsti dalla normativa pro tempore vigente, dei requisiti di indipendenza di cui all'art. 32 dello Statuto della Banca. I Sindaci devono, inoltre, essere in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dall'art. 14 del D.M. 169/2020.

Indipendenza di giudizio

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

Nello specifico, il Collegio ritiene che al fine di preservare appieno l'autonomia di giudizio dei componenti l'organo di controllo della Banca, i candidati debbano comunicare alla Banca le informazioni riguardanti le situazioni di potenziale conflitto di interesse richiamate dall'art. 15, comma 2, del D.M. 169/2020.

Quote di genere

Il Collegio richiama la necessità che ciascuna lista presentata dagli Azionisti sia composta da candidati appartenenti al genere meno rappresentato, in modo da assicurare il rispetto dell'equilibrio fra generi almeno nella misura minima richiesta dalla normativa, anche regolamentare, vigente.

4. 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 Collegio Sindacale 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.

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 Collegio Sindacale.

A livello più generale, è importante aggiornare tutti i Sindaci 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.

5. VERIFICA DEI REQUISITI

Il Collegio Sindacale 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 Collegio, che l'acquisisce, la documentazione comprovante il possesso dei requisiti, il rispetto dei criteri e l'inesistenza di una delle situazioni impeditive. Il Collegio Sindacale valuta l'esperienza anche in relazione alle esigenze gestionali della Banca, indicando nel verbale le considerazioni effettuate. È rimessa alla responsabilità del Collegio la valutazione della completezza probatoria della documentazione.

Gli esiti delle verifiche dei requisiti in capo ai Sindaci, viene portata a conoscenza del Consiglio di Amministrazione della Banca.

6. REVISIONE DEL DOCUMENTO

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