

Regolamento in materia di diversità negli Organi sociali

Approvato dal Cda del 28/03/2022

Il quadro normativo, regolamentare e di vigilanza applicabile alla Banca attribuisce particolare rilievo al tema della diversità, richiedendo l'identificazione di adeguate misure per perseguire l'obiettivo di diversificazione tra l'altro, in tema di competenze, esperienze, età, genere, nella composizione degli Organi Sociali.

La compresenza negli Organi di esponenti con profili differenti (cd. *diversity*) è un aspetto essenziale per assicurare il buon funzionamento dei meccanismi di governo societario delle banche.

La *diversity* permette infatti che nelle discussioni siano riportati differenti punti di vista, così da promuovere l'adozione di decisioni più partecipative, consapevoli e ponderate, incoraggiare il monitoraggio da parte del Consiglio sul management e favorire l'efficace perseguimento delle strategie aziendali.

Inoltre, la diversità di competenze e di punti di vista dei componenti degli Organi Sociali favorisce una buona comprensione dell'organizzazione e delle attività della Banca.

Consente, inoltre, ai componenti degli Organi Sociali di sottoporre a verifica in modo costruttivo le decisioni del management e di essere più aperti alle idee innovative, contrastando così l'omologazione delle opinioni dei componenti, fenomeno conosciuto come "*group-thinking*".

L'art. 11 del Decreto n. 169/2020 del MEF dispone che la composizione degli organi di amministrazione e controllo 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.

Parimenti, le Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia di cui alla Circolare n. 285/2013 dispongono che un adeguato grado di diversificazione, anche in termini di età, genere ed esperienze, favorisce tra l'altro la pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei problemi e nell'assunzione delle decisioni, evitando il rischio di comportamenti di mero allineamento a posizioni prevalenti, interne o esterne alla banca.

La diversificazione può indurre ad un grado di coinvolgimento più intenso di ciascun componente su materie o decisioni più affini alle proprie caratteristiche.

In tale contesto, per garantire un'adeguata diversità di genere, le disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia richiedono che il numero dei componenti gli Organi sociali appartenenti al genere meno rappresentato sia almeno pari a soglie percentuali progressive determinate.¹

La Banca riconosce e accoglie i benefici della diversità a livello dei propri Organi Sociali sotto tutti gli aspetti, inclusi il genere, l'età, le qualifiche, le competenze, il profilo formativo e professionale, come risorsa in grado di alimentare il confronto costruttivo.

Il presente Regolamento, in particolare, definisce e formalizza i criteri e le misure adottati dalla Banca per garantire un adeguato livello di diversità a livello dei propri Organi Sociali, in modo proporzionale e coerente con le proprie caratteristiche, la propria dimensione ed organizzazione.

1. Consiglio di amministrazione

In conformità alle vigenti disposizioni regolamentari e di vigilanza, il CdA effettua con cadenza annuale un'autovalutazione sul proprio funzionamento, dimensione e composizione, nonché su quelli dei propri comitati. Nel condurre tale autovalutazione, il CdA verifica che siano adeguatamente rappresentate le competenze professionali e manageriali tenendo altresì conto dei benefici che possono derivare dalla presenza in Consiglio di diversi generi, fasce d'età e anzianità di carica.

Inoltre, il CdA, prima della presentazione dei candidati sia da parte del CdA che eventualmente da parte di soci a ciò legittimati e della conseguente nomina degli Amministratori da parte dell'Assemblea, identifica – anche ai sensi dell'art. 12 del Decreto MEF – la propria composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale, tenuto conto tra l'altro degli esiti dell'autovalutazione annuale, ed esprime un parere d'orientamento ai soci.

La composizione dell'organo di amministrazione dovrà essere adeguatamente diversificata (in termini, tra l'altro, di competenze, esperienze, età, genere, in modo da: (i) alimentare il confronto e la dialettica interna agli organi; (ii) favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione di decisioni; (iii) supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione delle attività e dei rischi, controllo sull'operato dell'alta dirigenza; (iv) tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

¹ Con particolare riguardo alla diversità di genere, la Circolare 285 del 2013, Sezione IV, paragrafo 2.1, linea applicativa b), fatte salve le previsioni di legge, richiede che negli organi con funzione di supervisione strategica e di controllo il numero dei componenti del genere meno rappresentato è pari almeno al 33% dei componenti dell'organo. L'adeguamento alla quota di genere è assicurato non oltre il primo rinnovo integrale dell'organo, effettuato dopo il 1° gennaio 2022, e comunque entro il 30 giugno 2024, per le banche maggiori e intermedie. Per le banche di minori dimensioni o complessità operativa, l'adeguamento alla quota di genere è assicurato nella misura di almeno il 20% dei componenti dell'organo non oltre il primo rinnovo integrale dell'organo, effettuato dopo il 1° gennaio 2022, e comunque entro il 30 giugno 2024; per i rinnovi successivi, e comunque non oltre il 30 giugno 2027, anche a queste banche si applica la quota del 33%.

Ciò premesso in linea con la normativa applicabile, i soci dovrebbero tenere conto di tale parere al momento della scelta delle caratteristiche professionali, di esperienza, anche manageriale, e di genere dei candidati.

Al fine di assicurare un adeguato equilibrio degli aspetti relativi alla *Diversity*, la Banca ha deliberato:

- (i) *l'adozione* di criteri tesi ad assicurare la diversificazione delle durate di permanenza nei mandati e l'adeguato *basket* delle competenze;
- (ii) *la diversificazione* delle competenze per accrescere il livello di consapevolezza del Consiglio sui diversi aspetti della gestione; di qui, la necessità di avvalersi di conoscenze maturate nel mondo imprenditoriale, professionale ed accademico, equilibratamente bilanciati;
- (iii) *la diversificazione* della rappresentanza territoriale tenuto conto del significativo ampliamento del perimetro di operatività della Banca;
- (iv) *il rispetto* di quote di genere, che costituiscono non solo l'adempimento di un'indicazione normativa, ma un'opportunità di *vision*, come confermato dalle ormai diffuse esperienze del mondo del lavoro;
- (v) *l'adozione* di criteri di apprezzamento della correttezza che riflettano l'esigenza di rafforzare i presidi sui rischi di business e di compliance, in linea con le indicazioni del Decreto del MEF.

La Banca, pertanto, si uniforma ai principi di seguito riassunti:

1.1 Età e anzianità di carica

- (i) garantisce un corretto ricambio dei componenti del CdA, senza fissare né statutariamente, né a livello di policy interna limiti predefiniti di fasce d'età, ritenendo che l'età dei componenti il Consiglio costituisca un importante elemento di diversità che, unitamente agli altri, arricchisce e valorizza l'organo collegiale, contribuendo ad alimentare un equilibrio di esperienze altrimenti non garantito;
- (ii) raccomanda ai soci di considerare la candidatura di un adeguato numero di Amministratori già in carica per valorizzare la continuità nella gestione delle attività del CdA e dei Comitati; in proposito -fermi restando i criteri di indipendenza ex art. 13 del DM. 169- si raccomanda che non più del 70% dei Consiglieri sia in carica da più di 9 mandati consecutivi. Eventuali superamenti della soglia raccomandata dovranno essere adeguatamente motivati dall'Organo stesso in sede di verifica dei requisiti ex art. 26 TUB. Sono da considerarsi consecutivi tutti i mandati che si susseguono senza cessazioni dalla Carica ovvero con cessazioni dalla Carica inferiori a sei mesi e che siano esercitati dall'esponente quale componente del Consiglio di Amministrazione della Banca ovvero di un ente creditizio che sia stato parte di una fusione o acquisizione con la Banca stessa. Ai fini del computo, non rilevano i mandati di durata effettiva inferiore ai due esercizi.

1.2 Genere

- (i) assicura il rispetto della quota del genere meno rappresentato, prevista dalla legge;

(ii) garantisce al genere meno rappresentato l'accesso al CdA, stabilendo che le candidature alle cariche contengano un numero di candidati in grado d'assicurare - nell'ambito complessivo dell'organo- un adeguato equilibrio tra i generi nella percentuale minima sopra indicata.

(iii) in occasione della sostituzione di un componente per cooptazione, garantisce il rispetto della quota minima di componenti l'Organo da assegnare al genere meno rappresentato.

1.3 Competenze, profilo formativo e professionale

(i) stabilisce che gli Amministratori posseggano i requisiti di professionalità e soddisfino i criteri di competenza previsti dalla normativa applicabile alle banche e, in particolare, rispettivamente dall'art. 7 e dall'art. 10 del Decreto MEF;

(ii) stabilisce che gli Amministratori soddisfino altresì gli eventuali ulteriori criteri di competenza indicati dal Consiglio uscente all'interno del profilo quali-quantitativo volta per volta predisposto.

1.4 Indipendenza e non esecutività

(i) stabilisce che almeno 1/4 degli Amministratori possieda i requisiti d'indipendenza dall'articolo 13 del Decreto MEF, e che almeno 1/3 degli Amministratori siano non esecutivi, secondo quanto previsto nella policy sull'idoneità dei componenti il Cda.

2. Collegio Sindacale

Anche il Collegio Sindacale, in vista di ogni rinnovo, è chiamato – ai sensi dell'articolo 12 del Decreto MEF – a identificare preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ottimale, prevedendo che la composizione dell'organo di controllo sia adeguatamente diversificata, in modo da: (i) alimentare il confronto e la dialettica interna agli organi; (ii) favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione di decisioni; (iii) supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione delle attività e dei rischi, controllo sull'operato dell'alta dirigenza; (iv) tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

Ciò premesso, i soci dovrebbero tenere conto delle predette indicazioni al momento della scelta delle caratteristiche professionali, di esperienza e di genere dei candidati alla carica di componente del Collegio.

Al fine di assicurare un adeguato equilibrio degli aspetti relativi alla *Diversity*, la Banca si uniforma ai seguenti principi:

2.1 Età e anzianità di carica

- (i) raccomanda ai soci di prendere in considerazione candidati appartenenti a diverse fasce d'età, senza fissare né statutariamente, né a livello di policy interna limiti predefiniti di fasce d'età, ritenendo che l'età dei componenti il Collegio costituisca un importante elemento di diversità che, unitamente agli altri, arricchisce e valorizza l'organo collegiale, contribuendo ad alimentare un equilibrio di esperienze altrimenti non garantito;
- (ii) raccomanda ai soci di considerare la candidatura di un adeguato numero di Sindaci già in carica per valorizzare la continuità nella gestione delle attività del Collegio.

2.2 Genere

- (i) assicura il rispetto della quota del genere meno rappresentato, prevista dalla legge;
- (ii) garantisce al genere meno rappresentato l'accesso al Collegio, stabilendo che le candidature contengano un numero di soggetti in grado di assicurare un adeguato equilibrio tra i generi nella misura minima di cui sopra.
- (iii) in caso di cessazione per morte, rinuncia o decadenza di un sindaco, i supplenti subentrano nell'ordine atto a garantire il rispetto della quota minima di componenti da attribuire al genere meno rappresentato. A tal fine un sindaco supplente deve appartenere al genere meno rappresentato.

2.3 Competenze, profilo formativo e professionale

- (i) stabilisce che i Sindaci posseggano i requisiti di professionalità e soddisfino i criteri di competenza previsti dalla normativa applicabile alle banche e, in particolare, rispettivamente dall'articolo 9 e dall'articolo 10 del Decreto MEF.
- (ii) stabilisce che i Sindaci soddisfino altresì gli ulteriori criteri di competenza eventualmente indicati dal Collegio uscente all'interno del profilo quali-quantitativo volta per volta predisposto.

2.4 Indipendenza

- (i) stabilisce che tutti i Sindaci posseggano i requisiti d'indipendenza previsti dall'articolo 14 del Decreto MEF.