

Policy

**Linee Guida per la nomina del Consiglio di
Amministrazione e del Collegio Sindacale della
PRADER BANK
Rev. 03.00**

**Policy deliberata dal Consiglio di Amministrazione
nella seduta consiliare del 21/02/2022**

Indice

1	Premessa.....	4
2	Quadro normativo di riferimento.....	4
3	Principio di proporzionalità	5
4	Modello di Governance della Banca e Struttura del Consiglio di Amministrazione.....	6
5	Composizione quantitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione	6
6	Composizione qualitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione	7
6.1	Requisiti di professionalità e criteri di competenza	8
6.2	Requisiti attitudinali	9
6.3	Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza	10
6.4	Amministratori non esecutivi, requisiti di indipendenza e indipendenza di giudizio	11
6.5	Incompatibilità, limiti al cumulo degli incarichi ed altre situazioni rilevanti.....	11
6.6	Disponibilità di tempo	12
6.7	Criteri di adeguata composizione collettiva del Consiglio di Amministrazione	12
6.8	Quote di genere.....	13
6.9	Formazione.....	13
6.10	Verifica dei requisiti.....	13
7	Profilo di composizione quali – quantitativa ottimale del Collegio Sindacale	14
7.1	Profilo quantitativo.....	14
7.2	Requisiti di professionalità	14
7.3	Requisiti di onorabilità e correttezza	15
7.4	Requisiti di competenza	16
7.5	Quote di genere.....	17
7.6	Disponibilità di tempo dei membri del Collegio Sindacale.....	17
7.7	Indipendenza	17
7.8	Divieto di interlocking.....	18

1 Premessa

In conformità a quanto previsto dalla Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo I, in materia di governo societario ("Circolare 285"), gli organi sociali sono chiamati a definire preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ottimale e a verificarne nel continuo l'adeguatezza attraverso un periodico meccanismo di autovalutazione. Analoghi obblighi sono stati previsti per gli intermediari che prestano servizi e attività di investimento dal Provvedimento della Banca d'Italia del 5 dicembre 2019 di attuazione degli articoli 4-undeciesse 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del D.Lgs. n. 58/1998 (cfr. Titolo II, Capo I). L'efficacia degli assetti organizzativi e di governo societario è, per le banche, condizione fondamentale, non solo per il perseguimento dei risultati d'impresa, ma anche per assicurare la sana e prudente gestione aziendale, 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 (OFSS), 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.

Le presenti linee guida sono adottate dal Consiglio di Amministrazione di PRADER BANK ("Banca"), previo parere degli Amministratori indipendenti, 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 contesto normativo di riferimento e degli indirizzi forniti a livello europeo dalle Autorità di vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione si sottopone inoltre con cadenza almeno annuale ad un processo di autovalutazione volto a verificare aspetti relativi sia alla propria composizione quali-quantitativa sia al proprio funzionamento, secondo la procedura adottata nell'ambito dello specifico "Regolamento" allo scopo approvato.

È compito della funzione di Compliance verificare preventivamente l'adeguatezza del presente documento trasmettendo una relazione al Consiglio di Amministrazione recante eventuali proposte di aggiornamento.

Ogni eventuale modifica alle presenti Linee Guida deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione della Banca, previo parere degli Amministratori indipendenti.

2 Quadro normativo di riferimento

Ai fini delle presenti linee guida assumono rilevanza le seguenti principali disposizioni:

- articoli 76 e 91 della 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. 229 del 21 aprile 1999;
- circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013;
- provvedimento della Banca d'Italia del 5 dicembre 2019 di attuazione degli articoli 4-undeciesse 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del D.lgs. n. 58/1998;
- provvedimento della Banca d'Italia del 4 maggio 2021 di attuazione al decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze n. 169/2020 sui requisiti di idoneità degli esponenti delle banche e degli altri intermediari regolati dal TUB;
- orientamenti EBA-ESMA sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave, pubblicati in data 26 settembre 2017 ("Orientamenti EBA-ESMA");
- guida della BCE sulla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità, aggiornata a maggio 2018;
- 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" ("D.M. 169/2020");
- legge regionale T/AA n. 1 del 14 gennaio 2000 "Attuazione della direttiva 89/646 di data 15 dicembre 1989 del consiglio delle comunità europee relativa al coordinamento delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative riguardanti l'accesso all'attività degli enti creditizi e il suo esercizio e recante modifica della direttiva 77/780/CEE del 12 dicembre 1977" (GU 3a Serie Speciale - Regioni n. 29 del 22/07/2000) quale azienda di credito a carattere regionale;
- statuto sociale della Banca ("Statuto");
- regolamento aziendale sul cumulo degli incarichi.

3 Principio di proporzionalità

Il principio di proporzionalità, così come riportato dall'articolo 74, paragrafo 2, della direttiva 2013/36/UE, mira a garantire che i dispositivi di governance interna siano coerenti con il profilo di rischio individuale ed il modello di business adottato, ciò per far sì che gli obiettivi aziendali possano essere raggiunti in modo efficace. Per questo motivo nello sviluppo e nell'attuazione delle presenti linee guida sono state tenute in debito conto le dimensioni e l'organizzazione interna, nonché la natura e la complessità operativa della banca.

4 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 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.

In ossequio all'art. 15 dello Statuto, la Banca è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da cinque a undici membri nominati dall'Assemblea. Almeno un quarto degli Amministratori deve possedere i requisiti di indipendenza previsti dallo Statuto o, se più rigorosi, da quelli prescritti dalla normativa regolamentare. Il Consiglio di Amministrazione, con deliberazione presa a maggioranza assoluta, elegge tra i suoi membri un Presidente e un Vicepresidente.

Il Consiglio ha facoltà di eleggere tra i suoi componenti un Amministratore Delegato, delegandogli proprie attribuzioni ai sensi dell'art. 15.10 dello Statuto.

5 Composizione quantitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione

In conformità a quanto previsto dalla Circolare BI 285/13, 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 di avere 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.

Fermo restando il limite minimo di 5 (cinque) ed il limite massimo di 11 (undici), lo Statuto permette alla stessa Assemblea dei Soci di definire con maggiore flessibilità il dimensionamento dell'organo (art. 15.2 dello Statuto).

Allo stato, si conferma la valutazione di adeguatezza formulata ex ante nell'Assemblea Sociale del 14/06/2021 in cui si prevedeva un numero fisso di membri del Consiglio di Amministrazione pari a 9 (nove). Tale numero risulta, infatti, coerente e congruo rispetto:

- a. alla dimensione, alla complessità operativa e alle prospettive di crescita della Banca;
- b. all'esigenza di assicurare una adeguata dialettica interna, senza pregiudicare l'agilità dell'attività consiliare.
- c. garantire la compresenza in seno al Consiglio di Amministrazione di diverse professionalità, nonché un puntuale, snello ed efficace funzionamento dei lavori consiliari;

6 Composizione qualitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione

Sotto il profilo qualitativo, in conformità a quanto previsto dalla Circolare 285/13, 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, 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 BI 285/13 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 (Consiglio di Amministrazione) 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;
- 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;

- tenere conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

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 a 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.

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 previsti. In particolare e in estrema sintesi, al fine di garantire la sana e prudente gestione della Banca, gli esponenti aziendali devono possedere requisiti di: professionalità, onorabilità ed indipendenza, soddisfare criteri di competenza e correttezza, nonché dedicare il tempo necessario all'efficace espletamento dell'incarico, fermo restando tutto quanto previsto dalle norme di legge, regolamentari e statutarie applicabili.

6.1 Requisiti di professionalità e criteri di competenza

Il Consiglio di Amministrazione, in ossequio al disposto di cui all'art. 3 della L.R. T/AA n. 01/2000 e del 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 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, 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 abbia una dimensione e complessità comparabile con quella della banca.

Il Consiglio di Amministrazione, sempre in ossequio al disposto di cui all'art. 3 della L.R. T/AA n. 01/2000 e del D.M. n. 169/2020, ritiene che gli Amministratori con incarichi esecutivi debbano possedere requisiti di professionalità dimostrando un'esperienza complessiva di almeno un triennio attraverso l'esercizio di:

- attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- 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 presso la quale l'incarico deve essere ricoperto.

Il Consiglio di Amministrazione, consapevole dell'elevata importanza di alcuni ruoli all'interno del Consiglio di Amministrazione, formula alcune raccomandazioni ulteriori circa le caratteristiche specifiche dei membri o esponenti chiamati a ricoprirli:

- 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.
- Amministratore Delegato (o 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; esperienze maturate contestualmente in più funzioni si conteggiano per il solo periodo di tempo in cui sono state volte, senza cumularle.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca ritiene inoltre necessario che, nell'ambito dello stesso organo, gli Amministratori e il Presidente del Consiglio di Amministrazione assicurino il rispetto dei criteri di competenza di cui all'art. 4-ter della L.R. T/AA 01/2000, oltre ad una qualificata conoscenza:

- a. delle dinamiche economiche, imprenditoriali e sociali dei territori presidiati della Banca;
- b. del business bancario, dei sistemi di controllo interno e delle metodologie di gestione monitoraggio dei rischi;
- c. della regolamentazione di settore;
- d. delle tematiche E.S.G. al fine di contribuire ad una gestione sicura e prudente delle questioni climatiche ed ambientali.

La valutazione del rispetto dei criteri di competenza è svolta anche in conformità a quanto previsto dall'art. 10 del D.M. 169/2020.

6.2 Requisiti attitudinali

Il Consiglio di Amministrazione, ispirandosi alle indicazioni fornite dagli Orientamenti EBA-ESMA, ritiene che ciascun Amministratore, in aggiunta ai requisiti di professionalità e ai criteri di competenza di cui sopra, debba possedere i seguenti requisiti attitudinali (cd. "soft skills"):

- **Credibilità:** capacità di agire in coerenza con i principi ed i valori dichiarati; di comunicare apertamente le proprie idee e valutazioni; di favorire un clima di apertura ed onestà; di informare sulla situazione corrente, valutando congiuntamente rischi e problemi;
- **Risolutezza:** capacità di assumere decisioni in maniera tempestiva ed informata, agendo prontamente o orientandosi in una certa direzione, ad esempio esprimendo proprie opinioni senza procrastinare;
- **Comunicazione:** capacità di trasmettere un messaggio in forma comprensibile ed adeguata ricercando chiarezza e trasparenza reciproche ed incoraggiando attivamente il riscontro;
- **Lealtà:** identificazione con l'impresa e senso della partecipazione. Dimostrazione di poter dedicare sufficiente tempo al lavoro ed assolvere i propri compiti correttamente, difendere gli interessi aziendali ed agire in maniera oggettiva e critica. Riconoscimento e gestione preventiva dei potenziali conflitti di interesse personali ed aziendali;
- **Autorevolezza:** capacità di influenzare le opinioni degli altri con persuasività, autorevolezza e diplomazia. Possesso di una personalità forte e capace di fermezza;
- **Visione strategica:** capacità di sviluppare una visione realistica degli sviluppi futuri e di tradurla in obiettivi a lungo termine, ad esempio mediante analisi di scenario; capacità di tenere in tal modo adeguatamente in considerazione i rischi a cui l'impresa è esposta e adottare le misure appropriate per la loro gestione;
- **Senso di responsabilità:** comprensione ed attenta valutazione degli interessi interni ed esterni; capacità di apprendimento e consapevolezza dell'impatto delle proprie azioni sugli interessi degli stakeholders.

Ulteriormente a quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione richiede che ciascun Amministratore assuma consapevolmente il proprio incarico garantendo la massima riservatezza, la piena condivisione dei valori aziendali nonché promuova un comportamento responsabile con particolare riferimento a quanto contenuto nel "Codice Etico" aziendale.

6.3 Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza

Gli Amministratori della PRADER BANK devono rispettare i requisiti di onorabilità e correttezza prescritti rispettivamente dagli artt. 6 e 7 della L.R. T/AA n. 1 del 14 gennaio 2000. Con riferimento alle fattispecie disciplinate dall'art. 3 e 4 del D.M. 169/2020 e/o in tutto o in parte da ordinamenti stranieri, la verifica dell'insussistenza delle condizioni previste verrà effettuata sulla base di una valutazione di equivalenza sostanziale a cura del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione esprime la raccomandazione che, in linea con la disciplina di settore e con gli orientamenti espressi a livello europeo, i candidati alla carica di Amministratore - oltre a possedere i requisiti di onorabilità previsti dalla normativa applicabile – 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.

Gli Amministratori devono dunque soddisfare criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse conformemente a quanto prescritto dalle succitate norme di riferimento.

6.4 Amministratori non esecutivi, requisiti di indipendenza e indipendenza di giudizio

La Circolare BI 285/13 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. Agli Amministratori non esecutivi non possono essere attribuite deleghe né particolari incarichi; non possono essere coinvolti, nemmeno di fatto, nella gestione esecutiva della Società.

Nell'organo che svolge la funzione di supervisione strategica (Consiglio di Amministrazione), 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 deve essere pari ad almeno un quarto dei componenti del Consiglio di Amministrazione.

Gli Amministratori indipendenti devono possedere i requisiti di indipendenza indicati nell'art. 4-bis della L.R. 01/2000 e nelle previsioni statutarie o, se più rigorosi, quelli prescritti dalle previsioni di carattere normativo/regolamentare.

In ogni caso, tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione devono essere in grado di prendere decisioni ragionevoli, obiettive e indipendenti e, dunque, agire con indipendenza di giudizio,

6.5 Incompatibilità, limiti al cumulo degli incarichi ed altre situazioni rilevanti

Il Consiglio di Amministrazione favorisce che sia verificata l'insussistenza di cause di incompatibilità previste dalla L.R. T/AA n. 01/2000, dall'art. 15.3 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»*, cd. divieto di interlocking.

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.

Vengono, altresì, in rilievo anche le disposizioni contenute nella regolamentazione interna della Banca relativo al cumulo degli incarichi.

6.6 Disponibilità di tempo

Come prescritto dall'art. 4-quinques della L.R. T/AA n. 01/2000 e 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.

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 agli eventuali Comitati endo-consiliari, se costituiti, di cui si sia eventualmente designati componenti. A ciò va aggiunto l'analisi della documentazione di ciascuna riunione collegiale, oltre che la partecipazione a clausure, sessioni informali e di confronto, nonché 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.

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

1	Presidente del C.d.A.	40 gg./anno
2	Vicepresidente del C.d.A.	40 gg./anno
3	Amministratore non esecutivo	20 gg./anno
4	Amministratore esecutivo	30 gg./anno
5	Membro di un Comitato o Commissione Interna	+10 gg./anno da quanto previsto al punto 3

6.7 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. 5 della L.R. T/AA n. 01/2000 e all'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 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 del management, per tenere conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

6.8 Quote di genere

Il Consiglio di Amministrazione, al fine di assicurare un adeguato confronto all'interno dell'organo, fermo quanto previsto dalla normativa tempo per tempo vigente, ritiene che la composizione degli organi debba riflettere anche un adeguato grado di diversificazione in termini di genere. Si raccomanda, pertanto, che si tenga in debito conto del criterio di genere nella presentazione delle candidature affinché sia assicurata la presenza tra gli Amministratori di almeno tre componenti del genere (maschile o femminile) meno rappresentato.

6.9 Formazione

In linea con gli orientamenti normativi espressi anche a livello europeo nonché 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 ritiene che tutti i suoi componenti debbano essere aggiornati nel continuo sugli scenari macroeconomici nonché sulle tematiche di rilevanza aziendale e di valenza strategica. Allo scopo il Consiglio di Amministrazione si adopera al fine di promuovere specifiche sessioni formative utili a consolidare e sviluppare le conoscenze di ciascun Amministratore. A livello più generale, è importante aggiornare tutti gli Amministratori sui principali trend che possono avere impatto sull'andamento attuale e prospettico della Banca.

6.10 Verifica dei requisiti

Il Consiglio di Amministrazione, entro trenta giorni dalla nomina, svolge la valutazione dei requisiti di cui all'art. 9-bis della L.R. T/AA n. 01/2000 e dell'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 di Amministrazione la valutazione della completezza probatoria della documentazione.

I verbali contenenti le valutazioni effettuate sono inviati dalla Banca, entro i termini sopra indicati, ai competenti Organi Provinciali ed alla Divisione di Vigilanza della Banca d'Italia ai sensi dell'art. 9-ter della L.R. T/AA 01/2000 e dell'art. 24 del D.M. 169/2020.

7 Profilo di composizione quali – quantitativa ottimale del Collegio Sindacale

Si riporta, qui di seguito, una sintesi del profilo quali - quantitativo ottimale che il Collegio Sindacale di Prader Bank SpA deve possedere ai sensi del contesto etero ed auto regolamentare di riferimento.

Il Collegio Sindacale si sottopone inoltre con cadenza almeno annuale ad un processo di autovalutazione volto a verificare aspetti relativi sia alla propria composizione quali-quantitativa sia al proprio funzionamento, secondo la procedura adottata nell'ambito dello specifico "Regolamento" allo scopo approvato.

7.1 Profilo quantitativo

Ai sensi dell'art. 20 dello Statuto Sociale l'Assemblea ordinaria dei soci nomina da 3 (tre) a 5 (cinque) Sindaci effettivi e 2 (due) Supplenti, in possesso dei requisiti di onorabilità, professionalità, competenza ed indipendenza prescritti dalla legge, dalla normativa secondaria e regolamentare applicabile.

Con riferimento alla composizione quantitativa ottimale, il numero attuale di 3 (tre) Sindaci Effettivi, di cui uno Presidente e 2 (due) Sindaci Supplenti, risponde ancora pienamente all'esigenza di garantire una composizione dell'Organo funzionale ai compiti e ai poteri che gli sono attribuiti dalla Legge e dalle Disposizioni di Vigilanza, assicurando comunque un'adeguata dialettica interna.

7.2 Requisiti di professionalità

Almeno uno dei sindaci effettivi, se questi sono in numero di tre e almeno uno dei sindaci supplenti sono scelti tra gli iscritti nel registro dei revisori legali che abbiano esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni.

Gli altri componenti del collegio sindacale sono scelti fra persone che abbiano esercitato per almeno tre anni, anche alternativamente, l'attività di revisione legale o una delle seguenti attività:

- 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; c) 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 dimensione e complessità comparabile con quella della banca presso la quale l'incarico deve essere ricoperto.

Il Presidente del collegio sindacale è scelto tra le persone che abbiano maturato una esperienza professionale di almeno due anni in più rispetto a quella prevista per gli altri membri.

Ai fini della sussistenza dei requisiti di cui ai commi precedenti, per i sindaci che non sono iscritti nel registro dei revisori legali si tiene conto dell'esperienza maturata nel corso dei venti anni precedenti all'assunzione dell'incarico; esperienze maturate contestualmente in più funzioni si conteggiano per il solo periodo di tempo in cui sono state svolte, senza cumularle.

7.3 Requisiti di onorabilità e correttezza

- Onorabilità

Non possono essere ricoperti incarichi da coloro che:

- si trovano in stato di interdizione legale ovvero in un'altra delle situazioni previste dall'articolo 2382 del codice civile;
- sono stati condannati con sentenza definitiva;
- sono stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria;
- si trovano in stato di interdizione.

- Correttezza

In aggiunta ai requisiti di onorabilità gli esponenti devono soddisfare criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse. Sono presi in considerazione:

- condanne penali irrogate con sentenze anche non definitive;
- sentenze definitive di condanna al risarcimento dei danni per atti compiuti nello svolgimento di incarichi in soggetti operanti nei settori bancario, finanziario, dei mercati, assicurativo e dei servizi di pagamento;
- sanzioni amministrative irrogate all'esponente per violazioni della normativa in materia societaria, bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa, antiriciclaggio e di strumenti di pagamento;
- svolgimento di incarichi in soggetti operanti nei settori bancario, finanziario, dei mercati e dei valori mobiliari, assicurativo e dei servizi di pagamento cui sia stata irrogata una sanzione amministrativa, ovvero ai sensi del D.L. 8 giugno 2001, n. 231.

- svolgimento di incarichi in imprese che siano state sottoposte ad amministrazione straordinaria, procedure di risoluzione, fallimento o liquidazione coatta amministrativa;
- valutazione negativa da parte di un'autorità amministrativa in merito all'idoneità dell'esponente nell'ambito di procedimenti di autorizzazione previsti dalle disposizioni in materia societaria, bancaria, finanziaria, assicurativa, etc.;
- provvedimenti di decadenza o cautelari o di rimozione disposti dalle autorità di vigilanza o su istanza delle stesse;
- sospensione o radiazione da albi;
- indagini e procedimenti penali in corso;
- le informazioni negative sull'esponente contenute nella Centrale dei Rischi istituita ai sensi dell'articolo 53 del TUB.

7.4 Requisiti di competenza

I candidati alla carica di Sindaco soddisfano adeguati 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.

Viene presa in considerazione la conoscenza teorica e l'esperienza pratica posseduta 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 societari;
5. 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);
6. sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
7. attività e prodotti bancari e finanziari;
8. informativa contabile e finanziaria;
9. tecnologia informatica.

Per l'incarico di presidente del collegio sindacale è valutata anche l'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 collegio, 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.

7.5 Quote di genere

I candidati alla carica di membro del Collegio Sindacale (compresi i sindaci supplenti) devono essere composte da nominativi appartenenti ad entrambi i generi, in modo da rispettare le proporzioni stabilite dalla disciplina pro tempore vigente inerente l'equilibrio tra generi. Anche tra i sindaci supplenti deve essere sempre garantita la presenza di componenti del genere meno rappresentato in modo tale da assicurare il rispetto della suddetta quota di genere in caso di sostituzione.

7.6 Disponibilità di tempo dei membri del Collegio Sindacale

Ciascun candidato alla carica di sindaco deve possedere tempo e risorse da dedicare allo svolgimento dell'incarico, anche in relazione alle attività derivanti dalla partecipazione ai lavori degli eventuali comitati.

Ciascun candidato alla carica di sindaco, inoltre, nel valutare la disponibilità di tempo da dedicare allo svolgimento dell'incarico deve tenere in considerazione gli ulteriori incarichi eventualmente ricoperti nonché il tempo destinato all'attività lavorativa e professionale svolta.

Ciascun candidato garantisce un'adeguata disponibilità di tempo in considerazione degli incarichi ricoperti in altre società, imprese o enti, delle attività lavorative e professionali svolte, nonché delle altre situazioni o fatti attinenti alla sfera professionale in grado di incidere significativamente sulla sua disponibilità di tempo.

7.7 Indipendenza

I candidati alla carica di Sindaco, a pena di ineleggibilità o di decadenza, dovranno possedere il requisito di indipendenza previsto dalle norme applicabili e tempo per tempo vigenti:

In particolare, non può assumere l'incarico di componente del collegio sindacale chi:

a) si trova in una delle situazioni di seguito indicate:

- è un partecipante nella banca;
- 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;
- 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.

b) è coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado:

- i. dei responsabili delle principali funzioni aziendali della banca;
- ii. di persone che si trovano nelle situazioni indicate al punto a) sopra rappresentato;

c) ricopre o ha ricoperto negli ultimi cinque anni incarichi di componente del consiglio di amministrazione o di gestione nonché di direzione presso un partecipante nella banca, la banca o società da questa controllate.

7.8 Divieto di interlocking

Nell'identificare i candidati alla carica di membro del Collegio Sindacale, occorre, altresì, considerare le previsioni di cui all'art. 36 L. n. 214/2011 e s.m.i. (c.d. «divieto di interlocking»), recante il 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.