
**Orientamenti per gli Azionisti sulla
composizione quali-quantitativa del Collegio
sindacale**

INDICE

PREMESSA	4
1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	7
2. INTRODUZIONE.....	8
3. MODELLO DI <i>GOVERNANCE</i> DELLA BANCA	10
4. VALUTAZIONE SULLA COMPOSIZIONE QUANTITATIVA OTTIMALE DEL COLLEGIO	10
4.1. <i>Principi generali</i>	10
4.2. <i>Valutazioni del Collegio sulla composizione quantitativa</i>	10
5. VALUTAZIONE SULLA COMPOSIZIONE QUALITATIVA OTTIMALE DEL COLLEGIO.....	10
5.1. <i>Principi generali</i>	11
5.2. <i>Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza</i>	12
5.2.1 <i>Requisiti di onorabilità</i>	12
5.2.2 <i>Criteri di correttezza</i>	12
5.3. <i>Requisiti di professionalità e criteri di competenza</i>	12
5.3.1 <i>Requisiti di professionalità dei sindaci e del Presidente</i>	12
5.3.2 <i>Valutazione del Collegio sindacale sui requisiti di professionalità</i>	12
5.3.3 <i>Criteri di competenza per gli esponenti</i>	13
5.4. <i>Requisiti di indipendenza</i>	13
5.4.1. <i>Valutazioni del Collegio sul requisito di indipendenza</i>	15
5.5. <i>Incompatibilità</i>	15
5.5.1. <i>Valutazioni del Collegio sull'incompatibilità</i>	15
6. ULTERIORI INDICAZIONI SUI REQUISITI DEI CANDIDATI ALLA CARICA DI SINDACO	16
6.1 <i>Disponibilità di tempo</i>	16
6.2 <i>Limiti al cumulo degli incarichi</i>	16
6.3 <i>Valutazioni del Collegio sulla disponibilità di tempo e sui limiti al cumulo degli incarichi</i>	16
7. ULTERIORI INDICAZIONI SULLA COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO	17
7.1. <i>Diversity</i>	17
7.1.1. <i>Valutazioni del Collegio sulla diversity</i>	18
8. <i>INDUCTION</i>	19
8.1 <i>Valutazioni del Collegio sull'induction</i>	19
9. CONCLUSIONI.....	20

Allegato 1 – Requisiti di onorabilità	22
Allegato 2 – Criteri di correttezza	24
Allegato 3 – Requisiti di professionalità	26
Allegato 4 – Criteri di competenza	27
Allegato 5 – Requisiti di indipendenza	28
Allegato 6 – Disponibilità di tempo	30
Allegato 7 – Limiti al cumulo degli incarichi	31
Allegato 8 – Criteri di adeguata composizione collettiva degli organi (<i>diversity</i>)	33

PREMESSA

L'Organo di controllo di una banca capogruppo di un gruppo bancario, quale è BFF Bank S.p.A. (la "**Banca**" o "**BFF**"), capogruppo di BFF Banking Group (il "**Gruppo**") ha, tra l'altro, la responsabilità di vigilare sui meccanismi di governance e sulla funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni affinché possano essere perseguiti gli obiettivi strategici con una gestione sana, prudente ed efficace.

In particolare, il Collegio sindacale della Banca (il "**Collegio**"), in considerazione del modello di *governance* "tradizionale" da questa adottato vigila sull'osservanza della Legge, dello Statuto e dei regolamenti, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Banca e sul suo concreto funzionamento, sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi, sull'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento da parte della Banca, sugli altri atti e fatti precisati dalla Legge, adempiendo a tutti i doveri che gli sono demandati nel rispetto della relativa disciplina prevista dalla Legge. Il Collegio sindacale accerta, in particolare, l'adeguato coordinamento di tutte le funzioni e strutture coinvolte nel sistema dei controlli interni, ivi compresa la società di revisione incaricata del controllo contabile, promuovendo, se del caso, gli opportuni interventi correttivi.

Ciò premesso, il presente documento è stato redatto, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza, del Codice di Autodisciplina nonché delle Norme di comportamento del Collegio sindacale di società quotate emanate dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, dal Collegio uscente in vista del prossimo rinnovo dell'Organo di controllo, (i) con l'obiettivo di fornire indicazioni sulla composizione quali-quantitativa dell'organo stesso ritenuta ottimale (in termini, tra l'altro, di competenze, esperienze, età, genere e proiezione internazionale), avendo riguardo alle caratteristiche e agli obiettivi della Banca, e (ii) affinché le liste di candidati siano composte da soggetti adeguati alle responsabilità che andrebbero ad assumere, a salvaguardia della sana e prudente gestione della Banca (gli "**Orientamenti**" o le "**Linee Guida**").

Gli Orientamenti sono, quindi, lo strumento ritenuto idoneo per indirizzare gli azionisti di BFF (gli "**Azionisti**") nella selezione dei candidati alla carica di Sindaco della Banca.

L'elaborazione delle Linee Guida tiene conto:

- (i) del Regolamento Fit&Proper (*infra* definito), e
- (ii) degli esiti del processo di autovalutazione della composizione qualitativa e del funzionamento del Collegio relativo al 2023, che è stato presidiato dal Presidente del Collegio (l' "**Autovalutazione**" o l' "**Evaluation**").

L'Autovalutazione è stata condotta con il supporto di Parente & Partners S.r.l. ("P&P"), professionista esterno specializzato in materia, medesima società che ha supportato il Consiglio di Amministrazione nel processo di autovalutazione del Consiglio stesso. Il documento di autovalutazione (il "**Documento di Autovalutazione Cs 2023**") è stato poi approvato dal Collegio sindacale in data 3 ottobre 2023.

Con l'auspicio che gli Azionisti tengano debito conto delle indicazioni espresse negli Orientamenti, approvati dal Collegio il 19 ottobre 2023, resta ovviamente salva la loro facoltà di svolgere autonome e diverse valutazioni sulla migliore composizione dell'Organo di controllo, motivando, tuttavia, lo scostamento delle candidature rispetto alle indicazioni espresse nel presente documento.

Si rammenta che, per quanto riguarda il meccanismo di nomina del Collegio sindacale, ai sensi dell'art. 22, comma 15, dello Statuto, all'elezione dei membri del Collegio sindacale si procederà come segue:

- (a) dalla lista che ha ottenuto il maggior numero di voti (cd. lista di maggioranza) sono tratti, nell'ordine progressivo con il quale sono elencati nella lista stessa, due Sindaci effettivi e un Sindaco supplente;
- (b) dalla lista che ha ottenuto in assemblea il maggior numero di voti dopo la lista di maggioranza, e che non sia collegata in alcun modo, neppure indirettamente, con coloro che hanno presentato o votato la lista di maggioranza (cd. lista di minoranza), sono tratti, nell'ordine progressivo con il quale sono elencati nella lista stessa, il restante Sindaco effettivo, il quale assume il ruolo di Presidente, e l'altro Sindaco supplente.

Nel caso in cui più liste abbiano ottenuto lo stesso numero di voti, si procede a una nuova votazione di ballottaggio tra tali liste da parte di tutti gli aventi diritto al voto presenti in Assemblea, risultando eletti i candidati della lista che ottengano la maggioranza semplice dei voti.

Per la nomina dei Sindaci per qualsiasi ragione non nominati ai sensi del procedimento qui previsto, l'Assemblea delibera con le maggioranze di legge, fermo restando, in ogni caso, il rispetto dell'equilibrio tra i generi previsto dalla normativa.

Qualora l'applicazione del meccanismo del voto di lista non assicuri, considerati separatamente i Sindaci effettivi e i Sindaci supplenti, il numero minimo di Sindaci appartenenti al genere meno rappresentato previsto dalla normativa, il candidato appartenente al genere più rappresentato ed eletto, indicato come ultimo in ordine progressivo in ciascuna sezione della lista di maggioranza, sarà sostituito dal candidato appartenente al genere meno rappresentato e non eletto tratto dalla medesima sezione della stessa lista secondo l'ordine progressivo di presentazione.

Qualora sia stata presentata una sola lista, l'Assemblea esprime il proprio voto su di essa; qualora la lista ottenga la maggioranza relativa, risultano eletti sindaci effettivi e supplenti i candidati indicati nella rispettiva sezione della lista; la presidenza del Collegio sindacale spetta alla persona indicata al primo posto nella predetta lista.

1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Nella tabella seguente viene indicata la principale normativa comunitaria e nazionale rilevante ai fini del rinnovo del Collegio.

CRD IV	la 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	artt. 76, 88, 91 e 96
Guida BCE	"Guida alla verifica dei requisiti di idoneità" del 15 maggio 2017 e da ultimo aggiornata nel dicembre 2021	
Le Linee Guida EBA/ESMA	le vigenti linee guida congiunte dell' <i>European Securities and Markets Authority ("ESMA")</i> e dell'EBA " <i>Joint ESMA and EBA Guidelines on the assessment of suitability of members of the management body and key function holders under Directive 2013/36/EU and Directive 2014/65/EU</i> "	
	le vigenti linee guida dell' <i>European Banking Authority ("EBA")</i> in materia di <i>internal governance</i>	
	" <i>G20/OECD Principles of Corporate Governance</i> " ultima versione di settembre 2023	
Cod. Civ.	Codice Civile da ultimo aggiornato con le modifiche apportate, dalla Legge n. 41/2023	artt. 2397, 2398, 2399 e 2400
TUF	il D.Lgs. n. 58/98, come successivamente modificato	artt. 148 e 148-bis
Regolamento Emittenti	il Regolamento adottato dalla Consob con delibera 11971/99, come successivamente modificato.	art. 144-undicies
Regolamento Mercati	Regolamento adottato dalla Consob con delibera 20249/17 come successivamente modificato	
TUB	il D.Lgs. n. 385/93, come successivamente modificato	art. 26
Regolamento Fit&Proper	il Decreto n. 169/20 del MEF, " <i>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</i> ", entrato in vigore il 30 dicembre 2020	
Disposizioni di Vigilanza	le " <i>Disposizioni di Vigilanza per le Banche</i> ", di cui alla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, come successivamente modificata	
Decreto Salva Italia	la legge n. 214/11, quanto al divieto di <i>interlocking directorship</i>	art. 36
D.M. 162/00	il D.M. n. 162/00 del Ministero della giustizia, applicabile ai componenti dell'organo di amministrazione in virtù del richiamo di cui all'art. 147- <i>quinquies</i> del TUF, recante norme per l'individuazione dei requisiti di onorabilità e professionalità degli esponenti aziendali delle società quotate e delle cause di sospensione	

Codice di Autodisciplina	il "Codice di Corporate Governance" approvato dal Comitato per la Corporate Governance a gennaio 2020, a cui la Banca aderisce	
Norme di comportamento	Norme di Comportamento del Collegio sindacale delle Società Quotate emanate dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti contabili ultima versione di aprile 2018	

Nella tabella seguente viene indicata la principale normativa interna della Banca rilevante ai fini del rinnovo del Collegio.

Statuto	lo statuto della Banca disponibile sul sito <i>internet</i> della Banca all'indirizzo https://it.bff.com/it/statuto ultima versione del 12 ottobre 2023
Regolamento del CS	il "Regolamento del Collegio sindacale" data ultimo aggiornamento 13 luglio 2021
Regolamento Autovalutazione del CS	Il "Regolamento sul processo di autovalutazione del Collegio sindacale" approvato dal Collegio sindacale il 13 luglio 2021
Policy di Diversità	la "Politica in materia di diversità del Collegio sindacale di BFF Bank S.p.A." approvata dal Collegio sindacale il 18 gennaio 2021

2. INTRODUZIONE

Le Disposizioni di Vigilanza in materia di governo societario:

- (i) prevedono che gli organi di controllo delle banche sono tenuti a identificare la propria composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale per l'efficace assolvimento dei compiti e delle responsabilità che sono loro affidati dalla legge, dalle Disposizioni di Vigilanza stesse e dallo statuto sociale;
- (ii) statuiscono i principi secondo cui:
 - a) sotto il **profilo quantitativo**, il numero dei componenti degli organi sociali deve essere adeguato alle dimensioni e alla complessità dell'assetto organizzativo della Banca, al fine di presidiare efficacemente l'intera operatività aziendale per quanto concerne la gestione e i controlli;
 - b) sotto il **profilo qualitativo**, il corretto assolvimento delle funzioni che ricadono sotto la responsabilità degli organi con funzioni di controllo richiede la presenza di esponenti:
 - pienamente *consapevoli* dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere;

- *dotati di professionalità adeguate* al ruolo da ricoprire e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della Banca;
 - *con competenze diffuse* tra tutti i componenti e *opportunamente diversificate*, in modo da consentire che ciascuno dei componenti possa effettivamente contribuire ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della Banca;
 - che *dedichino tempo e risorse adeguate* alla complessità del loro incarico;
 - che indirizzino la loro azione al *perseguimento dell'interesse complessivo* della Banca, a livello di Gruppo, indipendentemente dalla componente societaria che li ha votati o dalla lista da cui sono tratti, con l'obbligo di operare con piena *autonomia di giudizio*;
- (iii) stabiliscono che il risultato dell'analisi svolta sulla composizione quali-quantitativa dell'Organo di controllo deve essere messo a disposizione degli Azionisti in tempo utile affinché questi possano tenerne conto nella scelta dei candidati.

L'obiettivo delle Disposizioni di Vigilanza – così come quello del Regolamento Fit&Proper – è, quindi, quello di garantire che – tanto nel processo di nomina, che vede coinvolti più organi aziendali (il Collegio e l'Assemblea), quanto nel continuo – negli organi di vertice siano presenti soggetti capaci di assicurare che il ruolo a essi attribuito sia svolto in modo efficace. Ciò richiede che le professionalità necessarie a realizzare questo obiettivo siano chiaramente definite *ex ante* – ed eventualmente riviste nel tempo per tenere conto delle eventuali criticità emerse – e che il processo di selezione e di nomina dei candidati tenga conto di tali indicazioni.

Per chiarezza espositiva, si segnala che, ai soli fini dell'applicazione delle Disposizioni di Vigilanza in materia di governo societario, la Banca, in quanto emittente azioni quotate sull'Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. ("**Euronext**"), rientra tra le banche di maggiori dimensioni o complessità operativa.

L'art. 12 del Decreto MEF (come infra definito) dispone che ciascun organo — da intendersi pertanto riferito sia al Consiglio di Amministrazione che al Collegio sindacale — identifichi preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ottimale. In particolare, l'art. 11 del Decreto MEF prevede che la composizione degli organi di amministrazione e controllo sia 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;

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

3. MODELLO DI GOVERNANCE DELLA BANCA

Per favorire la migliore individuazione delle candidature da proporre per il rinnovo dell'Organo di controllo, il Collegio ritiene utile, innanzitutto, richiamare l'attenzione degli Azionisti sulle componenti essenziali del modello di *governance* adottato da BFF.

Come anticipato in Premessa, la Banca adotta un modello di *governance* tradizionale, basato sulla nomina, da parte dell'Assemblea, del Consiglio e del Collegio sindacale, il quale esercita compiti di controllo sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie.

Lo Statuto, in particolare, prevede:

- all'art. 22 comma 1, che il Collegio sia composto da **3 (tre)** sindaci effettivi e da **2 (due)** supplenti;
- all'art. 22 comma 16, che la presidenza del Collegio sindacale spetti al membro effettivo indicato come primo candidato nella lista di minoranza.

Di seguito, per ciascun requisito o criterio, è stata riportata la normativa di etero regolamentazione, eventuali specifiche previste dalla normativa di auto regolamentazione della Banca nonché gli aspetti rilevanti emersi ad esito del processo di autovalutazione (che si compone di questionario, interviste e analisi di *benchmark*).

4. VALUTAZIONE SULLA COMPOSIZIONE QUANTITATIVA OTTIMALE DEL COLLEGIO

4.1. Principi generali

Lo **Statuto sociale** della Banca e il **Regolamento del Collegio sindacale** prevedono, all'art. 22 comma 1, che il Collegio sindacale sia composto da n. 3 Sindaci effettivi, fra i quali il Presidente, e n. 2 supplenti.

4.2 Valutazioni del Collegio sulla composizione quantitativa

Il Collegio sindacale ritiene adeguata e da mantenere in futuro l'attuale dimensione del Collegio sindacale, così come da previsione statutaria.

5. VALUTAZIONE SULLA COMPOSIZIONE QUALITATIVA OTTIMALE DEL COLLEGIO

Di seguito si elencano i principali requisiti richiesti ai candidati Sindaci.

Al punto 5.1, 5.2 sono descritti, tratti dalla normativa di riferimento, i Principi generali, i Requisiti (inderogabili) di Onorabilità e Correttezza che saranno valutati sulla base della documentazione presentata dai candidati.

5.1. *Principi generali*

I componenti del Collegio sindacale devono essere idonei allo svolgimento dell'incarico, secondo quanto previsto dalla normativa pro tempore vigente e dallo **Statuto sociale** e, in particolare, devono possedere i requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza e soddisfare i criteri di competenza, correttezza e dedizione di tempo e gli specifici limiti al cumulo degli incarichi prescritti dalla normativa pro tempore vigente.

In particolare, ai sensi delle **Disposizioni di Vigilanza**, da un punto di vista qualitativo, nel Collegio:

- devono essere presenti soggetti:
 - pienamente consapevoli degli obblighi e dei poteri inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere (funzione di controllo);
 - dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della Banca;
 - con competenze diffuse tra tutti i componenti, e opportunamente diversificate, in modo da consentire che ciascun Sindaco possa effettivamente contribuire, tra l'altro, a individuare e perseguire idonee strategie, e ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della Banca, a livello di Gruppo;
 - che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico, fermo il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi previsti dal Regolamento Fit&Proper;
 - che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della Banca, indipendentemente dalla compagine societaria che li ha votati o dalla lista da cui sono tratti, operando con autonomia di giudizio;

Ai sensi dell'art. 26 del TUB e del D.M. n. 162/00, le cui previsioni sono assorbite dal **Regolamento Fit&Proper**, i membri del Collegio devono:

- essere *idonei allo svolgimento dell'incarico*, e
- possedere i requisiti di *professionalità, onorabilità e (ove previsto) indipendenza* e soddisfare i criteri di *competenza* e di *correttezza*;
- dedicare *il tempo necessario all'efficace espletamento dell'incarico*, in modo da garantire la sana e prudente gestione della Banca.

5.2. *Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza*

5.2.1 *Requisiti di onorabilità*

Considerata l'importanza che i requisiti di onorabilità rivestono sotto il profilo reputazionale, i candidati alla carica di Sindaco della Banca devono possedere i requisiti di onorabilità previsti dall'art. 3 **Regolamento Fit&Proper** e dal **D.M. n. 162/00** (*cf.* allegato sub 1).

5.2.2 *Criteri di correttezza*

In aggiunta al possesso dei predetti requisiti di onorabilità di legge e statutari, la cui mancanza comporta di per sé la decadenza dalla carica ricoperta, i candidati dovranno altresì soddisfare i criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse, secondo le specifiche previsioni di cui all'art. 4 del **Regolamento Fit&Proper** (*cf.* allegato sub 2)

La valutazione della correttezza viene condotta dal Collegio ai sensi dell'**art. 5 del Regolamento Fit&Proper**.

5.3. *Requisiti di professionalità e criteri di competenza*

5.3.1 *Requisiti di professionalità dei sindaci e del Presidente*

In merito ai requisiti di professionalità devono essere rispettate le specifiche previsioni di cui all'art.9 del **Regolamento Fit&Proper** —che assorbono, in quanto più esaustivi, i requisiti di cui al D.M. n. 162/00— (*cf.* allegato sub 3).

Inoltre, la carica di Presidente del Collegio sindacale è, ai sensi di **Statuto**, riservata a un componente espresso dalle minoranze azionarie e ciò introduce un ulteriore elemento di equilibrio.

In aggiunta, il Presidente del Collegio, come indicato nella **Policy di Diversità**, deve essere una persona dotata di esperienza e autorevolezza tale da assicurare nel corso dell'incarico un adeguato coordinamento dei lavori del Collegio sindacale, e di raccordo con le attività svolte dagli altri soggetti coinvolti a vario titolo nel sistema di controllo interno e di gestione dei rischi della Società, al fine di massimizzare l'efficacia e l'efficienza dei controlli interni. Il Presidente dovrebbe assicurare una gestione corretta, efficiente ed efficace del funzionamento del Collegio sindacale, all'interno del quale ha il compito di creare un forte spirito di coesione, rappresentando al contempo, al pari degli altri Sindaci, una figura di garanzia per tutti gli Azionisti.

5.3.2 *Valutazione del Collegio sindacale sui requisiti di professionalità*

Dall'Autovalutazione è emerso che:

- l'attuale composizione in termini di professionalità (n. 2 commercialisti e n. 1 giurista) è adeguata;
- il Collegio ritiene fondamentale la presenza di membri che abbiano maturato esperienza nei rapporti con le Autorità e competenza in materia di regolamentazione di vigilanza.

Il Collegio auspica che gli Azionisti nell'individuazione dei propri candidati prestino grande attenzione ai suddetti requisiti, e, in particolare, alle indicazioni emerse in sede di Autovalutazione, come esplicitate, in particolare, nel presente paragrafo e nel paragrafo 7.1 del presente documento. Eventuali scostamenti, come già anticipato, devono essere adeguatamente argomentati nella documentazione allegata al deposito della Lista.

5.3.3 Criteri di competenza per gli esponenti

In ottemperanza delle previsioni di cui all'art. 10 del **Regolamento Fit&Proper**, in aggiunta ai requisiti di professionalità di cui ai paragrafi precedenti, i candidati devono soddisfare **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 (cfr. allegato sub 4). 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.

5.4. Requisiti di indipendenza

I candidati devono essere scelti tra soggetti che non si trovino in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2399, comma 1, del **codice civile**, dall'art. 148, comma 3, del **TUF** e dall'art. 14 del **Regolamento Fit&Proper** (cfr. allegato sub 5).

Inoltre, al fine di rispettare i principi dell'art. 2, Raccomandazione n. 9, del Codice di *Corporate Governance* (2020) delle società quotate, si raccomanda che i candidati Sindaci siano altresì in possesso dei requisiti di indipendenza previsti per gli Amministratori alla raccomandazione n. 7¹. Con riferimento a tale raccomandazione, ai sensi del **Regolamento**

¹ La raccomandazione n. 7 riporta che "Le circostanze che compromettono, o appaiono compromettere, l'indipendenza di un amministratore sono almeno le seguenti:

- a) se è un azionista significativo della società;
- b) se è, o è stato nei precedenti tre esercizi, un amministratore esecutivo o un dipendente:
 - della società, di una società da essa controllata avente rilevanza strategica o di una società sottoposta a comune controllo;
 - di un azionista significativo della società;
- c) se, direttamente o indirettamente (ad esempio attraverso società controllate o delle quali sia amministratore esecutivo, o in quanto partner di uno studio professionale o di una società di consulenza), ha, o ha avuto nei tre esercizi precedenti, una significativa relazione commerciale, finanziaria o professionale:

del Collegio sindacale, verrà ritenuta "significativa" la relazione commerciale sulla base di due parametri:

- continuità: oltre sei mesi di durata, e
- soglia del 10% massimo:
 - del fatturato dell'azienda o dello studio professionale a cui il sindaco appartiene, ovvero
 - del reddito del Sindaco stesso come persona fisica.

Il Collegio valuterà il rispetto di tale soglia sulla base di un'autocertificazione resa dal Sindaco.

Nel caso del Sindaco che è anche *partner* di uno studio professionale o di una società di consulenza, il Collegio sindacale valuta la significatività delle relazioni professionali che possono avere un effetto sulla sua posizione e sul suo ruolo all'interno dello studio o della società di consulenza o che, comunque, attengono a importanti operazioni della Banca e del Gruppo, anche indipendentemente dai parametri quantitativi sopra indicati.

Infine, tutti i candidati a ricoprire la carica di componente del Collegio sindacale sono tenuti ad agire, *inter alia*, ai sensi dell'art.15 del **Regolamento Fit&Proper**², con piena

-
- con la società o le società da essa controllate, o con i relativi amministratori esecutivi o il top management;
 - con un soggetto che, anche insieme ad altri attraverso un patto parasociale, controlla la società; o se il controllante è una società o ente, con i relativi amministratori esecutivi o il top management;
- d) se riceve, o ha ricevuto nei precedenti tre esercizi, da parte della società, di una sua controllata o della società controllante, una significativa remunerazione aggiuntiva rispetto al compenso fisso per la carica e a quello previsto per la partecipazione ai comitati raccomandati dal Codice o previsti dalla normativa vigente;
- e) se è stato amministratore della società per più di nove esercizi, anche non consecutivi, negli ultimi dodici esercizi;
- f) se riveste la carica di amministratore esecutivo in un'altra società nella quale un amministratore esecutivo della società abbia un incarico di amministratore;
- g) se è socio o amministratore di una società o di un'entità appartenente alla rete della società incaricata della revisione legale della società;
- h) se è uno stretto familiare di una persona che si trovi in una delle situazioni di cui ai precedenti punti.

L'organo di amministrazione predefinisce, almeno all'inizio del proprio mandato, i criteri quantitativi e qualitativi per valutare la significatività di cui alle precedenti lettere c) e d). Nel caso dell'amministratore che è anche partner di uno studio professionale o di una società di consulenza, l'organo di amministrazione valuta la significatività delle relazioni professionali che possono avere un effetto sulla sua posizione e sul suo ruolo all'interno dello studio o della società di consulenza o che comunque attengono a importanti operazioni della società e del gruppo ad essa facente capo, anche indipendentemente dai parametri quantitativi.

Il presidente dell'organo di amministrazione, che sia stato indicato come candidato a tale ruolo secondo quanto indicato nella raccomandazione 23, può essere valutato indipendente ove non ricorra alcuna delle circostanze sopra indicate. Se il presidente valutato indipendente partecipa ai comitati raccomandati dal Codice, la maggioranza dei componenti il comitato è composta da altri amministratori indipendenti. Il presidente valutato indipendente non presiede il comitato remunerazioni e il comitato controllo e rischi".

² L'art. 15 "Indipendenza di giudizio e sua valutazione" del Regolamento Fit&Proper precisa che "1. Tutti gli esponenti agiscono con 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 e di ogni altra norma applicabile.

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 normativa applicabile pro tempore vigente, e saranno tenuti a rendere le informazioni richieste ai sensi dell'art. 15, comma 2, del Decreto MEF e le motivazioni per cui eventuali fattispecie rilevanti ai sensi di tale previsione non inficiano in concreto la loro autonomia di giudizio.

5.4.1. Valutazioni del Collegio sul requisito di indipendenza

Il Collegio auspica che gli Azionisti nell'individuazione dei propri candidati prestino grande attenzione alle suddette indicazioni, oltre che alle indicazioni emerse in sede di Autovalutazione, come esplicitate nei paragrafi 5.3.2 e 7.1 del presente documento.

In ogni caso, il Collegio ritiene che tutti i suoi componenti debbano agire con indipendenza di giudizio e, pertanto, invita a prestare attenzione alle situazioni che possano creare **conflitti di interessi**, e potenzialmente ostacolare l'indipendenza di giudizio dei Sindaci.

5.5. Incompatibilità

Ai sensi dell'**art. 36 del Decreto Salva Italia** (c.d. divieto di *interlocking directorship*), è vietato 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.

5.5.1. Valutazioni del Collegio sull'incompatibilità

Il Collegio raccomanda agli Azionisti che nelle liste per la nomina del Collegio vengano indicati candidati per i quali sia stata preventivamente verificata l'insussistenza di cause di incompatibilità e, in particolare, auspica che non vengano nominati sindaci coloro che si trovano in una delle situazioni di incompatibilità che possano rientrare nel divieto di *interlocking*.

2. Tutti gli esponenti comunicano all'organo competente le informazioni riguardanti le situazioni di cui all'articolo 13, comma 1, lettere a), b), c), h) e i) e le motivazioni per cui, a loro avviso, quelle situazioni non inficiano in concreto la loro indipendenza di giudizio.

3. L'organo competente valuta l'indipendenza di giudizio dell'esponente alla luce delle informazioni e delle motivazioni da questo fornite e verifica se i presidi previsti da disposizioni di legge e regolamentari, nonché delle eventuali ulteriori misure organizzative o procedurali adottate dalla banca o dall'esponente, sono efficaci a fronteggiare il rischio che le situazioni di cui al comma 2 possano inficiare l'indipendenza di giudizio dell'esponente o le decisioni dell'organo. Rilevano in particolare i presidi previsti dai seguenti articoli: 2391 e 2391-bis del codice civile e relative disposizioni attuative; Capo IX del Titolo V del Libro V del codice civile; 53, commi 4 e 4-quater, e 136 del testo unico bancario e relative disposizioni attuative; 6, comma 2-novies, del testo unico della finanza; 36 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.

4. Se i presidi esistenti non sono ritenuti sufficienti, l'organo competente può: a) individuarne di ulteriori e più efficaci; b) modificare gli specifici compiti e ruoli attribuiti all'esponente, ivi comprese le eventuali deleghe, in modo coerente con l'obiettivo indicato nel comma 1. Se le misure indicate dal presente comma non vengono adottate o sono insufficienti a eliminare le carenze riscontrate, l'organo competente dichiara la decadenza dell'esponente ai sensi dell'articolo 23.

5. L'organo competente verifica l'efficacia dei presidi e delle misure adottate per preservare l'indipendenza di giudizio dell'esponente, anche alla luce del comportamento da questi tenuto in concreto nello svolgimento dell'incarico"

6. ULTERIORI INDICAZIONI SUI REQUISITI DEI CANDIDATI ALLA CARICA DI SINDACO

6.1 *Disponibilità di tempo*

In merito alla disponibilità di tempo devono essere rispettate le previsioni di cui all'art. 16 del **Regolamento Fit&Proper** (cfr. allegato sub 6).

Il Collegio raccomanda agli Azionisti che nella scelta dei candidati si tenga adeguatamente conto della disponibilità di tempo che questi possono dedicare all'incarico.

A tal fine, si segnala che nel triennio 2021-2023 si sono tenute mediamente per anno:

- n. 21 riunioni del Consiglio, con una durata media di 3 ore e 11 minuti;
- n. 49 riunioni del Collegio, con una durata media di 2 ore e 34 minuti;
- n. 16 riunioni del CCR, con una durata media di 2 ore e 14 minuti;
- n. 10 riunioni del Comitato Nomine, con una durata media di circa 52 minuti;
- n. 19 riunioni del Comitato per le Remunerazioni, con una durata media di 1 ora e 30 minuti;
- n. 9 riunioni del Comitato OPC, con una durata media di circa 45 minuti.

Occorre altresì considerare circa n. 7 giornate per anno dedicate ad attività di formazione e ad eventuali incontri extraconsiliari, nonché l'impegno necessario alla preparazione delle riunioni, tenuto conto della molteplicità degli argomenti da esaminare e del tempo necessario per esaminare la documentazione a supporto che può essere mediamente stimato in n.35 giornate. In ultimo, l'impiego di tempo, per l'organizzazione delle riunioni e la finalizzazione dei relativi verbali, stimabile per un sindaco effettivo in 2 ore per riunione, e almeno il doppio per il Presidente. In totale, dunque, l'impegno richiesto (in considerazione del numero di riunioni del Collegio, del Consiglio, della partecipazione ai Comitati, del numero di giornate dedicate alla formazione e di quelle dedicate all'analisi della documentazione, all'organizzazione e alla verbalizzazione) è stimato in n. 85 giornate.

6.2 *Limiti al cumulo degli incarichi*

In merito al limite al cumulo degli incarichi i candidati devono essere conformi a quanto previsto dall'art 17 del **Regolamento Fit&Proper** (cfr. allegato sub 7).

6.3 *Valutazioni del Collegio sulla disponibilità di tempo e sui limiti al cumulo degli incarichi*

Il Collegio auspica che gli Azionisti nell'individuazione dei propri candidati prestino grande attenzione alle suddette indicazioni.

La disponibilità di tempo del candidato può incidere sulla sua futura capacità di partecipazione all'attività del Collegio sindacale e di conseguenza sul contributo che lo stesso può apportare al Collegio con le sue diverse competenze e capacità.

I candidati alla carica di Sindaco della Società devono fornire al Collegio la situazione aggiornata degli incarichi di amministrazione, direzione e controllo da ciascuno rivestiti, oltre che ogni altro elemento utile per effettuare le valutazioni sulla disponibilità di tempo e sul rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi. Nella compilazione del Fit&Proper i candidati sindaci devono dichiarare anche il tempo assorbito dalle ulteriori attività professionali.

Successivamente alla nomina, i Sindaci devono mantenere il Collegio tempestivamente aggiornato sui propri incarichi, al fine di consentire al Collegio stesso di effettuare le valutazioni di sua competenza.

7. ULTERIORI INDICAZIONI SULLA COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO

7.1. *Diversity*

In tema di *diversity* la Banca risponde all'art. 11 del **Regolamento Fit&Proper** (*cf.* allegato sub 8).

Ai sensi del combinato disposto dall'**art. 148 del TUF** e dell'**art. 144-undecies**, punto 1, del Regolamento Emittenti, il genere meno rappresentato deve ottenere almeno due quinti dei membri effettivi del Collegio sindacale per sei mandati consecutivi.

Dall'**articolo 22 comma 17 dello Statuto**, qualora l'applicazione del meccanismo del voto di lista non assicuri, considerati separatamente i sindaci effettivi e i sindaci supplenti, il numero minimo di sindaci appartenenti al genere meno rappresentato previsto dalla normativa, il candidato appartenente al genere più rappresentato ed eletto, indicato come ultimo in ordine progressivo in ciascuna sezione della lista di maggioranza, sarà sostituito dal candidato appartenente al genere meno rappresentato e non eletto tratto dalla medesima sezione della stessa lista secondo l'ordine progressivo di presentazione.

Ai sensi della **Policy di Diversità**,

- il Collegio sindacale è consapevole del fatto che diversità e inclusione sono due elementi fondamentali della cultura aziendale di un Gruppo multinazionale quale il Gruppo BFF, in continua evoluzione ed espansione verso altri Paesi e in varie aree di *business*. In particolare, la valorizzazione delle diversità quale elemento fondante della sostenibilità nel medio-lungo periodo dell'attività d'impresa rappresenta un paradigma di riferimento sia per i dipendenti sia per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo della Banca;
- il Collegio sindacale, nel rispetto delle prerogative spettanti agli Azionisti in sede di designazione e di nomina dei Sindaci, auspica che nella propria composizione sia

perseguito un obiettivo di integrazione di profili professionali, tra loro diversi (con particolare riguardo al settore bancario ed economico-finanziario e alle materie economiche, finanziarie, giuridiche, contabili, di gestione aziendale, di gestione dei rischi e di politiche retributive), e che per le loro caratteristiche possano, in ogni caso, consentire un ottimale assolvimento delle funzioni di vigilanza demandate al Collegio sindacale;

- è opportuno che si tenga altresì conto – oltre al possesso dei necessari requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza richiesti dalla legge – dell'importanza di una equilibrata rappresentanza di genere nel rispetto di quanto prescritto dalla legge, nonché dei benefici che possono derivare dalla presenza di diverse fasce di età e di anzianità di carica, anche sotto il profilo della pluralità di prospettive e di esperienze professionali;
- il Collegio sindacale ritiene prioritario che al proprio interno venga mantenuto e consolidato un clima collaborativo, leale e sinergico, e un ambiente inclusivo, nel quale ogni Sindaco sia in grado di esprimere al meglio le proprie professionalità, arricchendo la dialettica collegiale, che è il presupposto di ogni decisione meditata e consapevole.

In aggiunta, la **Policy di Diversità** riporta come il Collegio auspichi che la propria composizione debba essere orientata a soddisfare almeno i seguenti criteri:

- presenza di Sindaci effettivi in maggioranza revisori legali iscritti nell'apposito registro;
- mantenimento di almeno una quota di due quinti dei membri effettivi del Collegio sindacale, al momento della nomina e nel corso del mandato, appartenenti al genere meno rappresentato, con arrotondamento all'unità inferiore;
- equilibrata combinazione di diverse fasce di età all'interno del Collegio sindacale, in modo da consentire una bilanciata pluralità di prospettive e di esperienze professionali;
- la sussistenza del requisito di indipendenza in tutti i Sindaci.

7.1.1. Valutazioni del Collegio sulla diversity

Dall'Autovalutazione è emerso, che il Collegio ritiene rilevante garantire un giusto equilibrio tra membri con esperienza pluriennale e altri che potranno essere portatori di ulteriori e diverse competenze ed esperienze. In merito alla diversificazione in termini di età, il Collegio ritiene opportuno valutare l'inserimento di un membro con età inferiore ai 50 anni.

Il Collegio auspica che gli Azionisti nell'individuazione dei propri candidati prestino grande attenzione alle suddette indicazioni, e, in particolare, assicurino (i) che i profili dei candidati individuati siano **complementari in termini di estrazione professionale e competenze**, così da garantire lo sviluppo della dialettica interna e l'efficiente funzionamento e l'idoneità

complessiva del Collegio ad adempiere i propri obblighi. Gli Azionisti sono, pertanto, invitati a presentare liste che contengano candidati in possesso di un'ottimale combinazione di profili aventi le caratteristiche sopra descritte; e (ii) la presenza di un numero di Sindaci riservato al genere meno rappresentato non inferiore a quello stabilito dalla normativa.

8. INDUCTION

Ai sensi delle **Disposizioni di Vigilanza**, la Banca adotta piani di formazione adeguati ad assicurare che il bagaglio di competenze tecniche dei membri del Collegio sia preservato nel tempo; in caso di nuove nomine, programmi di formazione specifici sono predisposti per agevolare l'inserimento dei nuovi componenti negli organi aziendali.

Ai sensi della **Policy di Diversità**, al fine di consentire un'efficace partecipazione dei Sindaci ai lavori del Collegio stesso e del Consiglio di Amministrazione, nonché dei vari Comitati costituiti all'interno di quest'ultimo, la Società predispone un adeguato programma di *induction* riferibile al *business* del Gruppo BFF e alle caratteristiche della Società, nonché ai principi di corretta gestione dei rischi e al quadro normativo di riferimento.

8.1 Valutazioni del Collegio sull'*induction*

Dall'Autovalutazione è emerso che tutti i membri del Collegio dovrebbero partecipare attivamente e con costanza alle sessioni formative. Dovranno altresì essere organizzate delle sessioni di formazione sulle tematiche che sono risultate meritevoli di approfondimento. Nel caso di inserimento di nuovi Sindaci, il Collegio suggerisce di considerare di promuovere modalità che garantiscano la continuità e la salvaguardia dell'esperienza cumulata del Collegio uscente.

Per questo motivo, il Collegio uscente raccomanda al nuovo Collegio di:

- i) promuovere tempestivamente speciali sessioni di *induction* a favore dei nuovi Sindaci, per allinearne rapidamente le conoscenze a quelle dei Sindaci riconfermati;
- ii) promuovere continuativamente sessioni di *training* e di *induction*, per consolidare e sviluppare le conoscenze di ciascun Sindaco,

avendo riguardo anche al contesto di internazionalizzazione che contraddistingue il Gruppo e ai nuovi ambiti di sua operatività.

Per i nuovi Sindaci è opportuno formalizzare un percorso di base, con la possibilità di svolgere degli approfondimenti personalizzati sulla base di particolari interessi e responsabilità. A livello più generale, è importante aggiornare tutti i Sindaci sui principali *trend* che possono avere impatto sull'andamento attuale e prospettico del Gruppo.

9. CONCLUSIONI

Per le modalità di presentazione delle liste si rinvia alle relative disposizioni dell'art. 22 comma 15, 16 e 17 dello Statuto.

Il Collegio invita gli Azionisti a tenere conto per la predisposizione delle liste degli Orientamenti, in cui sono riflessi anche gli esiti dell'Autovalutazione, e, in particolare, del rispetto delle indicazioni di cui:

- al paragrafo 4 quanto alla composizione quantitativa del Collegio;
- ai paragrafi 5, 6 e 7 quanto alla composizione qualitativa del Collegio, e alla diversità.
- ai paragrafi da 5.1 a 5.3 quanto ai requisiti di professionalità, onorabilità, e ai criteri di competenza e di correttezza;
- al paragrafo 5.4 quanto ai requisiti di indipendenza;
- al paragrafo 5.5 quanto al rispetto del divieto di incompatibilità (*interlocking*);
- ai paragrafi 6.1 e 6.3 quanto alla disponibilità di tempo;
- ai paragrafi 6.2 e 6.3 quanto al rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi;

A tale riguardo, i candidati sono invitati a fornire le informazioni aggiuntive di cui sopra nell'ambito del *curriculum* o di un suo allegato sin dal momento della presentazione della propria candidatura, in vista dell'analisi del "*Fit & Proper*" di ciascun Sindaco, che sarà uno dei primi compiti di competenze del nuovo Collegio.

Si rammenta agli Azionisti, infine, come meglio esplicitato nei paragrafi degli Orientamenti che precedono che, come anticipato:

- resta ferma la facoltà per gli Azionisti di svolgere proprie valutazioni e presentare candidature coerenti con queste, motivando eventuali differenze rispetto alle analisi svolte dal Collegio;
- è demandato al nuovo Collegio sindacale eletto dall'Assemblea di verificare successivamente alla nomina, nell'ambito della verifica della sussistenza dei requisiti di cui all'articolo 26 del TUB, al Regolamento Fit&Proper, allo Statuto, al Regolamento del CS, e all'ulteriore normativa applicabile la rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina. I risultati delle analisi svolte sono trasmessi alla Banca d'Italia, ove richiesti;
- le liste per il rinnovo degli organi in vista della prossima Assemblea³ devono essere depositate nei tempi e con le modalità che verranno indicate nell'avviso di convocazione disponibile sul sito *internet* della Banca nella sezione "*Governance/Documentazione Assembleare*";
- l'informativa sulle caratteristiche di ciascun candidato, da depositarsi contestualmente alla presentazione delle liste, deve comprendere, per ciascun candidato:

³ Che sarà convocata per l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2023, e per la nomina degli organi sociali, indicativamente nel mese di aprile 2024

- un *curriculum vitae* aggiornato – in lingua italiana e inglese –, rilasciato in data non antecedente a un mese, volto a individuare per quale profilo teorico il candidato risulta adeguato e, pertanto, contenente un'esauriente informativa sulle caratteristiche personali e professionali dell'interessato e sulle competenze maturate nel campo bancario, finanziario e/o negli altri ambiti di rilevanza indicati nei presenti Orientamenti, oltre che l'elenco delle cariche da questi ricoperte;
- la dichiarazione – in lingua italiana e inglese –, di cui all'**all. A**, con la quale ciascun candidato, oltre ad accettare la candidatura e l'eventuale nomina a Sindaco, attesta, sotto la propria responsabilità, l'inesistenza di cause di ineleggibilità e di incompatibilità, nonché l'esistenza dei requisiti prescritti per la carica;
- la dichiarazione sui rapporti di collegamento tra soci di riferimento e soci di minoranza di cui all'**all. B**;

Si raccomanda, infine, ai candidati di fornire le informazioni aggiuntive richieste nel questionario di cui all'**all. C**, che la Banca attende di ricevere contestualmente al deposito delle liste, non a fini di pubblicazione, bensì di consentire al Collegio di svolgere le valutazioni di propria competenza, in considerazione del fatto che l'esame "*Fit&Proper*" di ciascun Sindaco e del Collegio nel suo complesso sarà uno dei primi compiti del neominato Organo di controllo.

*** * ***

I presenti Orientamenti e suoi allegati potrebbero subire delle variazioni e/o integrazioni in funzione degli aggiornamenti normativi e regolamentari che dovessero intervenire prima dei termini per il deposito delle liste.

Allegato A): La dichiarazione – in lingua italiana e inglese – con la quale ciascun candidato, oltre ad accettare la candidatura e l'eventuale nomina a Sindaco, attesta, sotto la propria responsabilità, l'inesistenza di cause di ineleggibilità e di incompatibilità, nonché l'esistenza dei requisiti prescritti per la carica.

Allegato B): La dichiarazione sui rapporti di collegamento tra soci di riferimento e soci di minoranza.

Allegato C): Questionario Fit&Proper

Allegato 1 – Requisiti di onorabilità

1. I candidati non devono

- a. trovarsi in stato di interdizione legale ovvero in un'altra delle situazioni previste dall'art. 2382 del cod. civ. (interdizione, inabilitazione, fallimento, condanna che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi);
- b. essere stati condannati con sentenza definitiva:
 - 1) a pena detentiva per un reato previsto dalle disposizioni in materia societaria e fallimentare, bancaria, finanziaria, assicurativa, di servizi di pagamento, antiriciclaggio, di intermediari abilitati all'esercizio dei servizi di investimento e delle gestioni collettive del risparmio, di mercati e gestione accentrata di strumenti finanziari, di appello al pubblico risparmio, di emittenti, nonché per uno dei delitti previsti dagli artt. 270-*bis*, 270-*ter*, 270-*quater*, 270-*quater.1*, 270-*quinquies*, 270-*sexies*, 416, 416-*bis*, 416-*ter*, 418, e 640 del codice penale;
 - 2) alla reclusione, per un tempo non inferiore a un anno, per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, in materia tributaria;
 - 3) alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- c. essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria ai sensi del D.lgs. n. 159/11, e successive modificazioni ed integrazioni;
- d. all'atto dell'assunzione dell'incarico, trovarsi in stato di interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese, ovvero di interdizione temporanea o permanente dallo svolgimento di funzioni di amministrazione, direzione e controllo ai sensi dell'articolo 144-*ter*, comma 3, del TUB e dell'articolo 190-*bis*, commi 3 e 3-*bis*, del TUF, o in una delle situazioni di cui all'articolo 187-*quater* del TUF.

2. 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:

- a. dal precedente paragrafo 1, lettera b), numero 1), salvo il caso dell'estinzione del reato ai sensi dell'articolo 445, comma 2, del codice di procedura penale;
- b. dal precedente paragrafo 1, lettera b), numero 2) e numero 3), nella durata in essi specificata, salvo il caso dell'estinzione del reato ai sensi dell'articolo 445, comma 2, del codice di procedura penale.

3. Con riferimento alle fattispecie disciplinate in tutto o in parte da ordinamenti stranieri, la verifica dell'insussistenza delle condizioni previste dai punti 1 e 2 che precedono è effettuata sulla base di una valutazione di equivalenza sostanziale.
4. Con riferimento al punto 1, lettere *b)* e *c)* e al punto 2 che precedono sono fatti salvi gli effetti della riabilitazione e della revoca della sentenza per abolizione del reato ai sensi dell'articolo 673, comma 1, del codice di procedura penale.

Allegato 2 – Criteri di correttezza

1. Sono presi in considerazione a questi fini:
 - a. condanne penali irrogate con sentenze anche non definitive, sentenze anche non definitive che applicano la pena su richiesta delle parti ovvero a seguito di giudizio abbreviato, decreti penali di condanna, ancorché non divenuti irrevocabili, e misure cautelari personali relative a un reato previsto dalle disposizioni in materia societaria e fallimentare, bancaria, finanziaria, assicurativa, di servizi di pagamento, di usura, antiriciclaggio, tributaria, di intermediari abilitati all'esercizio dei servizi di investimento e delle gestioni collettive del risparmio, di mercati e gestione accentrata di strumenti finanziari, di appello al pubblico risparmio, di emittenti, nonché per uno dei delitti previsti dagli articoli *270-bis*, *270-ter*, *270-quater*, *270-quater.1*, *270-quinquies*, *270-quinquies.1*, *270-quinquies.2*, *270-sexies*, *416*, *416-bis*, *416-ter*, *418*, *640* del codice penale;
 - b. condanne penali irrogate con sentenze anche non definitive, sentenze anche non definitive che applicano la pena su richiesta delle parti ovvero a seguito di giudizio abbreviato, decreti penali di condanna, ancorché non divenuti irrevocabili, e misure cautelari personali relative a delitti diversi da quelli di cui alla lettera a.; applicazione, anche in via provvisoria, di una delle misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria ai sensi del D.lgs n. 159/11;
 - c. sentenze definitive di condanna al risarcimento dei danni per atti compiuti nello svolgimento di incarichi in soggetti operanti nei settori bancario, finanziario, dei mercati e dei valori mobiliari, assicurativo e dei servizi di pagamento; sentenze definitive di condanna al risarcimento dei danni per responsabilità amministrativo-contabile;
 - d. sanzioni amministrative irrogate all'esponente per violazioni della normativa in materia societaria, bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa, antiriciclaggio e delle norme in materia di mercati e di strumenti di pagamento;
 - e. provvedimenti di decadenza o cautelari disposti dalle Autorità di vigilanza o su istanza delle stesse; provvedimenti di rimozione disposti ai sensi degli articoli *53-bis*, comma 1, lettera e), *67-ter*, comma 1, lettera e), *108*, comma 3, lettera d-*bis*), *114-quinquies*, comma 3, lettera d-*bis*), *114-quaterdecies*, comma 3, lettera d-*bis*), del TUB, e degli articoli *7*, comma 2-*bis*, e *12*, comma 5-*ter*, del TUB;
 - f. 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 una sanzione ai sensi del D.lgs. n. 231/01;
 - g. svolgimento di incarichi in imprese che siano state sottoposte ad amministrazione straordinaria, procedure di risoluzione, fallimento o liquidazione coatta

- amministrativa, rimozione collettiva dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, revoca dell'autorizzazione ai sensi dell'articolo 113-ter del TUB, cancellazione ai sensi dell'articolo 112-bis, comma 4, lettera b), del TUB o a procedure equiparate;
- h. sospensione o radiazione da albi, cancellazione (adottata a titolo di provvedimento disciplinare) da elenchi e ordini professionali irrogate dalle Autorità competenti sugli ordini professionali medesimi; misure di revoca per giusta causa dagli incarichi assunti in organi di direzione, amministrazione e controllo; misure analoghe adottate da organismi incaricati dalla legge della gestione di albi ed elenchi;
 - i. 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, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e di servizi di pagamento;
 - j. indagini e procedimenti penali in corso relativi ai reati di cui alle lettere a. e b.;
 - k. le informazioni negative sull'esponente contenute nella Centrale dei Rischi istituita ai sensi dell'articolo 53 del TUB; per informazioni negative si intendono quelle, relative all'esponente anche quando non agisce in qualità di consumatore, rilevanti ai fini dell'assolvimento degli obblighi di cui all'articolo 125, comma 3, del medesimo Testo Unico.
2. Con riferimento alle fattispecie disciplinate in tutto o in parte da ordinamenti stranieri, la verifica della sussistenza delle situazioni sopra previste è effettuata sulla base di una valutazione di equivalenza sostanziale.

Allegato 3 – Requisiti di professionalità

Ai fini dei requisiti di professionalità,

1. 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;
2. 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 attività di cui all'articolo 7, comma 2, del Decreto MEF, ossia che abbiano esercitato, per almeno tre anni, anche alternativamente:
 - a) 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;
 - b) 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;
 - d) 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;
3. il Presidente del Collegio sindacale dovrà essere scelto tra le persone in possesso dei requisiti previsti rispettivamente dal comma 1 o dal comma 2 dell'art. 9 del Decreto MEF – come sopra richiamati – che abbiano maturato una esperienza professionale di almeno due anni in più rispetto a quella richiesta dai medesimi commi;
4. ai fini della sussistenza dei requisiti di cui sopra, 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.

Allegato 4 – Criteri di competenza

1. Il criterio [di competenza] è valutato dal Collegio, che:
 - a. prende 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 della 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;
 - b. analizza se la conoscenza teorica e l'esperienza pratica sub a. è idonea rispetto a:
 - 1) i compiti inerenti al ruolo ricoperto dall'esponente e alle eventuali deleghe o attribuzioni specifiche, ivi inclusa la partecipazione ai Comitati;
 - 2) le caratteristiche della Banca, in termini, tra l'altro, di dimensioni, complessità, tipologia delle attività svolte e dei rischi connessi, mercati di riferimento, Paesi in cui opera.
2. La valutazione di cui sopra può essere omessa per gli esponenti in possesso dei requisiti di professionalità previsti dai paragrafi precedenti, quando essi sono maturati per una durata almeno pari a quella di cui allo schema seguente.

Isritti nel registro dei revisori legali che abbiano incarichi di revisione legale su enti di interesse pubblico o su enti sottoposti a regime intermedio ai sensi del d.lgs. n. 39/2010	3 anni
Altri sindaci	5 anni (maturati negli ultimi 8 anni)
Presidente	10 anni (maturati negli ultimi 13 anni)

Allegato 5 – Requisiti di indipendenza

Ai sensi dell'art. 14 del **Regolamento Fit&Proper**:

Non può assumere l'incarico di componente del Collegio sindacale chi:

- a) si trova in una delle situazioni indicate nell'articolo 13, comma 1, lettere b), g) e h);
- b) è coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado: 1) dei responsabili delle principali funzioni aziendali della banca; 2) di persone che si trovano nelle situazioni indicate nell'articolo 13, comma 1, lettere b), g) e h), o nella lettera c) del presente comma;
- 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.

È fatta salva la possibilità per un componente del Collegio sindacale di svolgere l'incarico di sindaco, o di consigliere di sorveglianza, contemporaneamente in una o più società dello stesso gruppo bancario.

Ai sensi dell'art. **148 comma 3** del **TUF**:

Non possono essere eletti sindaci e, se eletti, decadono dall'ufficio:

- a) coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 c.c.;
- b) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo;
- c) coloro che sono legati alla società od alle società da questa controllate od alle società che la controllano od a quelle sottoposte a comune controllo ovvero agli amministratori della società e ai soggetti di cui alla lettera b) da rapporti di lavoro autonomo o subordinato ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale o professionale che ne compromettano l'indipendenza.

Ai sensi dell'art. **2399 del codice civile**:

Non possono essere eletti alla carica di sindaco e, se eletti, decadono dall'ufficio:

- a) coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382;
- b) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo;
- c) coloro che sono legati alla società o alle società da questa controllate o alle società che la controllano o a quelle sottoposte a comune controllo da un rapporto di lavoro o da un

rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza. La cancellazione o la sospensione dal registro dei revisori legali e delle società di revisione legale e la perdita dei requisiti previsti dall'ultimo comma dell'articolo 2397 sono causa di decadenza dall'ufficio di sindaco. Lo statuto può prevedere altre cause di ineleggibilità o decadenza, nonché cause di incompatibilità e limiti e criteri per il cumulo degli incarichi.

Allegato 6 – Disponibilità di tempo

1. Ciascun candidato assicura di poter dedicare tempo adeguato allo svolgimento dell'incarico. All'atto della nomina, e tempestivamente in caso di fatti sopravvenuti, comunica al Collegio gli incarichi ricoperti in altre società, imprese o enti, le altre attività lavorative e professionali svolte e le altre situazioni o fatti attinenti alla sfera professionale in grado di incidere sulla sua disponibilità di tempo, specificando il tempo che questi incarichi, attività, fatti o situazioni richiedono.
2. In base alle informazioni assunte ai sensi del punto che precede, il Collegio valuta se il tempo che ciascun esponente può dedicare è idoneo all'efficace svolgimento dell'incarico.
3. Se l'esponente dichiara per iscritto di poter dedicare all'incarico almeno il tempo necessario stimato dalla Banca, la valutazione di cui sopra può essere omessa purché ricorrano tutte le seguenti condizioni: a) gli incarichi detenuti dall'esponente non superano i limiti previsti dal paragrafo 6.2; b) la condizione *sub a)* è rispettata senza beneficiare delle previsioni di cui al paragrafo 6.2; c) l'esponente non ricopre l'incarico di amministratore delegato o direttore generale né è presidente di un organo o di un comitato.
4. Il Collegio verifica l'idoneità del tempo effettivamente dedicato dagli esponenti.

Se la disponibilità di tempo non è sufficiente, il Collegio chiede all'esponente di rinunciare a uno o più incarichi o attività, o di assumere specifici impegni idonei ad accrescere la sua disponibilità di tempo.

Allegato 7 – Limiti al cumulo degli incarichi

1. Salvo quanto *infra* precisato, ciascun esponente non può assumere un numero complessivo di incarichi in banche o in altre società commerciali superiore a una delle seguenti combinazioni alternative:
 - a. n. 1 incarico esecutivo e n. 2 incarichi non esecutivi;
 - b. n. 4 incarichi non esecutivi.
2. Ai fini del calcolo dei limiti di cui al punto 1 si include l'incarico ricoperto nella Banca (i "Limiti").
3. Il Collegio pronuncia la decadenza dall'incarico nel caso in cui accerti il superamento dei Limiti e l'esponente interessato non rinunci all'incarico o agli incarichi che determinano il superamento dei Limiti in tempo utile rispetto a 30 giorni dalla nomina o della conoscenza dell'evento sopraggiunto.

I Limiti non si applicano agli esponenti che ricoprono nella Banca incarichi in rappresentanza dello Stato o di altri enti pubblici.

Ai fini del calcolo dei Limiti non si considerano gli incarichi ricoperti dall'esponente:

- a. presso società o enti il cui unico scopo consiste nella gestione degli interessi privati di un esponente o del coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado e che non richiedono nessun tipo di gestione quotidiana da parte dell'esponente;
- b. in qualità di professionista presso società tra professionisti;
- c. quale sindaco supplente.

Ai fini del calcolo dei Limiti si considera come un unico incarico l'insieme degli incarichi ricoperti in ciascuno dei seguenti casi:

- a) all'interno del medesimo gruppo;
- b) in banche appartenenti al medesimo sistema di tutela istituzionale;
- c) nelle società, non rientranti nel gruppo, in cui la banca detiene una partecipazione qualificata come definita dal regolamento (UE) n. 575/2013, articolo 4(1), punto 36.

Qualora ricorrano contestualmente più di uno dei casi di cui al paragrafo 3, lettere a), b) e c), gli incarichi si sommano cumulandosi tra loro.

L'insieme degli incarichi computati come unico viene considerato come incarico esecutivo se almeno uno degli incarichi detenuti nelle situazioni di cui al punto, lettere a), b) e c) è esecutivo; negli altri casi è considerato come incarico non esecutivo (l'"**Aggregazione**").

L'assunzione di un incarico non esecutivo aggiuntivo rispetto ai Limiti (l'"**Incarico Aggiuntivo**") è consentita a condizione che non pregiudichi la possibilità per l'esponente

di dedicare all'incarico presso la Banca tempo adeguato per svolgere in modo efficace le proprie funzioni.

A tale fine il Collegio prende in considerazione, tra l'altro:

- a. la circostanza che l'esponente ricopra nella Banca un incarico esecutivo o sia un componente di Comitati;
- b. la dimensione, l'attività e la complessità della Banca o di altra società commerciale presso cui verrebbe assunto l'incarico aggiuntivo;
- c. la durata dell'incarico aggiuntivo;
- d. il livello di competenza maturato dall'esponente per lo svolgimento dell'incarico nella Banca e le eventuali sinergie tra i diversi incarichi.

L'assunzione dell'Incarico Aggiuntivo non è consentito all'esponente che:

- a. ricopre presso la Banca il ruolo di Amministratore Delegato, o Presidente del Consiglio, del Collegio sindacale o di un Comitato;
 - b. beneficia, per gli altri incarichi, dell'Aggregazione.
4. L'Incarico Aggiuntivo non può beneficiare dell'Aggregazione

Allegato 8 – Criteri di adeguata composizione collettiva degli organi (*diversity*)

La composizione del Collegio deve essere adeguatamente diversificata in modo da alimentare il confronto e la dialettica al suo interno, 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.

È presa in considerazione, a questi fini, la presenza nel Collegio di componenti:

- a. diversificati in termini di età, genere, durata di permanenza nell'incarico e, limitatamente alle banche operanti in modo significativo in mercati internazionali, quale è la Banca, provenienza geografica degli esponenti;
- b. le cui competenze, collettivamente considerate, siano idonee a realizzare gli obiettivi di cui sopra;
- c. adeguati, nel numero, ad assicurare funzionalità e non pletoricità dell'organo.

Nell'assicurare il rispetto degli obiettivi indicati all'alinea che precede occorre tenere conto del modello di *governance* della Banca, della tipologia di attività svolta, della struttura proprietaria (ovverosia del fatto che BFF è una *public company*), dell'appartenenza (o meno) a un gruppo bancario, dei vincoli che discendono da disposizioni di legge e regolamentari sulla composizione degli organi sociali.

Il Collegio identifica preventivamente (mediante gli Orientamenti) la propria composizione quali-quantitativa ottimale per realizzare gli obiettivi sopra indicati e verifica successivamente la rispondenza tra questa e quella effettiva risultante dal processo di nomina.