



**Orientamento del Consiglio di Amministrazione
di illimity Bank S.p.A.
sulla composizione quali-quantitativa ottimale
del Consiglio di Amministrazione**

25 febbraio 2021

Indice

1.	Premessa	pag. 2
2.	Introduzione	pag. 2
3.	Il processo di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione in merito alla propria composizione quali-qualitativa ottimale	pag. 5
4.	Composizione quantitativa del Consiglio di Amministrazione	pag. 5
5.	Composizione qualitativa del Consiglio di Amministrazione	pag. 7
	5.1. Requisiti di professionalità e competenza	pag. 7
	5.2. Profili attitudinali	pag. 11
	5.3. <i>Diversity</i>	pag. 11
6.	Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza	pag. 12
7.	Indipendenza	pag. 13
8.	Incompatibilità e divieto di <i>interlocking</i>	pag. 14
9.	Disponibilità di tempo	pag. 14
10.	Numero di incarichi	pag. 15
11.	Remunerazione	pag. 16
	Appendice A – Caratteristiche personali	pag. 17

1. Premessa

illimity Bank S.p.A. (“illimity” o la “Banca”) è la capogruppo del Gruppo Bancario illimity Bank S.p.A. e, pertanto, il Consiglio di Amministrazione (anche il “Consiglio” o l’“Organo amministrativo”) definisce le strategie dell’intero gruppo, le politiche di assunzione e controllo dei rischi, monitora costantemente e continuamente le analisi e le scelte, assicurando la sana e prudente gestione del Gruppo medesimo.

In questo contesto la composizione del Consiglio di Amministrazione riveste un’importanza fondamentale.

Il Consiglio di Amministrazione in carica termina il proprio mandato con l’Assemblea di approvazione del Bilancio dell’esercizio 2020, prevista nel mese di aprile 2021. Il Consiglio è pertanto chiamato ad esprimere un orientamento sulla sua composizione quantitativa e qualitativa ritenuta ottimale, ai sensi delle disposizioni applicabili (come *infra* precisato).

Ai sensi dell’art. 15 dello Statuto, si prevede che il Consiglio di Amministrazione in scadenza depositerà una propria lista di candidati alla carica di Amministratore in vista della prossima Assemblea.

Si evidenzia, infine, che illimity adotta il cosiddetto modello di *governance* “tradizionale”, in cui le funzioni di amministrazione spettano al Consiglio di Amministrazione e le funzioni di controllo spettano al Collegio Sindacale. Nell’ambito delle ordinarie riflessioni in merito al modello di *governance* ritenuto ottimale per lo sviluppo della Banca e del Gruppo, anche tenuto conto del nuovo Piano Industriale che sarà approvato nel corso dell’esercizio, potranno essere svolte le conseguenti valutazioni che, terminato il relativo processo istruttorio interno, verrebbero eventualmente sottoposte all’esame del nuovo Consiglio di Amministrazione e degli Azionisti, sottolineando che un’eventuale revisione del modello di *governance* della Banca potrebbe richiedere una conseguente eventuale revisione o affinamento degli orientamenti in merito alla composizione quali-quantitativa ottimale degli organi, rispetto a quanto indicato nel presente documento.

2. Introduzione

Le vigenti disposizioni di vigilanza per le banche in materia di governo societario, emanate dalla Banca d’Italia con la Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1 (le “Disposizioni di vigilanza” o la “Circolare”), prevedono che i Consigli di Amministrazione delle banche, ai fini della nomina o della cooptazione di Consiglieri, siano tenuti ad identificare preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale per l’efficace assolvimento dei compiti e responsabilità loro affidati dalla legge, dalle Disposizioni di vigilanza e dallo Statuto sociale, secondo i seguenti principi e indirizzi:

- ✓ sotto il profilo quantitativo, con un numero di componenti 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, e con una composizione non pletorica;
- ✓ sotto il profilo qualitativo, il corretto assolvimento delle funzioni richiede che negli organi con funzione di supervisione strategica e di gestione siano presenti soggetti:

- pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle proprie funzioni;
- dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire, anche in eventuali Comitati interni all'organo amministrativo, 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, sia all'interno dei Comitati di cui sia parte, che nelle decisioni collegiali, 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;
- che possano dedicare tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico, fermo restando il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi previsti dalle disposizioni normative e dallo Statuto;
- che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della banca, indipendentemente dalla compagine societaria che li ha votati, operando con autonomia di giudizio.

L'attenzione va posta su tutti i componenti, ivi compresi quelli non esecutivi, in quanto compartecipi delle decisioni assunte dall'intero Consiglio di Amministrazione e chiamati a svolgere un'importante funzione dialettica e di monitoraggio sulle scelte compiute dagli esponenti esecutivi.

Le Disposizioni di vigilanza prescrivono, altresì, che nell'organo che svolge la funzione di supervisione strategica, devono 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. Viene altresì raccomandato il coinvolgimento degli amministratori indipendenti nell'ambito dei Comitati endoconsiliari costituiti, con compiti istruttori, consultivi e propositivi al fine di favorire l'assunzione di decisioni maggiormente ponderate, soprattutto con riferimento ai settori di attività più complessi o in cui il rischio che si verifichino situazioni di conflitto di interessi è più elevato.

Il processo di nomina è volto ad assicurare che negli organi di amministrazione e controllo siano presenti – tanto nel processo di nomina, che vede coinvolti più organi e funzioni (Comitato Nomine, Consiglio di Amministrazione, Assemblea) che nel continuo – soggetti idonei a svolgere in modo efficace il ruolo loro attribuito. 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.

Il risultato dell'analisi svolta dagli organi societari (Comitato Nomine, Consiglio di Amministrazione) deve essere messo a disposizione degli Azionisti in tempo utile affinché i medesimi possano tenerne conto nella scelta dei candidati. Naturalmente resta ferma la facoltà per gli Azionisti di esprimere valutazioni differenti in merito alla composizione ottimale del Consiglio di Amministrazione, motivando le eventuali differenze rispetto all'analisi da quest'ultimo svolta.

*** **

Medesimi obiettivi persegue il nuovo *Codice di Corporate Governance* (il “**Codice CG**”) – approvato dal *Comitato per la Corporate Governance*, pubblicato il 31 gennaio del 2020, precedentemente denominato *Codice di Autodisciplina* delle società quotate ed aggiornato, da ultimo, nel luglio del 2018 – al quale illimity aderisce.

Secondo quanto raccomandato dal Codice CG, il Consiglio, alla scadenza del proprio mandato e con congruo anticipo rispetto alla pubblicazione dell’avviso di convocazione dell’Assemblea relativa al rinnovo, esprime agli Azionisti – anche tenuto conto degli esiti del processo di autovalutazione annuale sulla dimensione, sulla composizione e sul funzionamento del Consiglio stesso e dei suoi Comitati – il proprio orientamento in merito alla sua composizione quantitativa e qualitativa ritenuta ottimale (l’**“Orientamento”**).

*** **

Si evidenzia, ai fini del presente Orientamento, che nel formulare le proprie raccomandazioni agli Azionisti, il Consiglio ha tenuto conto anche delle disposizioni contenute nel Decreto MEF 23 novembre 2020, n. 169 (il “**DM 169/2020**”), attuativo del disposto dell’art. 26 del D.Lgs. 1° settembre 1993, n. 385 (il “**Testo Unico Bancario**” o “**TUB**”) recante il 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 depositi. Il DM 169/2020 è entrato in vigore il 30 dicembre 2020.

Per completezza si richiama di seguito l’ulteriore disciplina nazionale ed europea applicabile in materia (e di interesse in questa sede), in quanto è stato ritenuto essenziale che i principi negli stessi contenuti siano rispecchiati nelle liste:

- 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 (CRD IV) e Regolamento (UE) n. 575 del parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento;
- EBA “*Guidelines on internal governance under Directive 2013/36/EU*”, del 26 settembre 2017;
- EBA ed ESMA (*European Securities and Markets Authority*) “*Joint Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders under Directive 2013/36/EU and Directive 2014/65/EU*” (le “**Joint Guidelines EBA/ESMA**”), del 26 settembre 2017;
- BCE, *Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità* (2018).

*** **

Il presente documento è stato pertanto redatto dal Consiglio di Amministrazione di illimity ossequio alle Disposizioni di vigilanza e al Codice CG, con l’obiettivo di portare a conoscenza degli Azionisti - in vista della prossima elezione dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Banca, prevista in occasione dell’Assemblea di approvazione del bilancio dell’esercizio 2020 - la propria composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale,

affinché la scelta dei candidati alla nomina possa tenerne conto.

Il documento è messo a disposizione degli Azionisti in tempo utile e sarà verificata successivamente – come richiesto dalla disciplina dettata dall’Autorità di Vigilanza – la rispondenza al presente profilo, della composizione quali-quantitativa del Consiglio eletto.

3. Il processo di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione in merito alla propria composizione quali-quantitativa ottimale

Le analisi per l’individuazione della propria composizione quali-quantitativa ottimale da parte del Consiglio di Amministrazione sono il frutto di un esame approfondito e formalizzato. Inoltre, nell’ambito del modello di *governance* adottato da illimity, il Comitato Nomine svolge un ruolo consultivo nella fase di analisi e determinazione della composizione qualitativa e quantitativa considerata ottimale.

Per realizzare l’analisi della propria composizione quali-quantitativa considerata ottimale, l’organo amministrativo della Banca ha preso in considerazione i seguenti aspetti:

- ✓ il quadro normativo vigente;
- ✓ la “significatività” della Banca ai sensi dell’art. 6, par. 4, del Regolamento (UE) n. 1024/2013;
- ✓ la tipologia di attività svolta dalla Banca e dal Gruppo illimity;
- ✓ la struttura proprietaria e la quotazione di illimity sul Mercato Telematico Azionario (MTA), segmento STAR, di Borsa Italiana;
- ✓ il sistema di *governance* di illimity, riferendosi allo Statuto, ai regolamenti interni degli organi sociali, ai principi chiave della *governance* oltre alle *policy* e normative interne del Gruppo;
- ✓ le modalità di funzionamento del Consiglio e dei suoi Comitati e il relativo impegno ed attività che viene richiesto, nonché le risultanze dei processi di auto-valutazione condotti dagli organi.

Per maggiori dettagli sul Gruppo e sul modello di *business* si rimanda anche al sito internet della Banca (sezione <https://www.illimity.com/it/investor-relations/corporate-governance>) e alle *Relazioni sul governo societario e gli assetti proprietari* pubblicate dalla Banca.

4. Composizione quantitativa del Consiglio di Amministrazione

Si ritiene utile richiamare l’attenzione degli Azionisti sulle principali previsioni normative e statutarie riguardanti la composizione del Consiglio e dei Comitati endoconsiliari, di seguito indicate nelle loro componenti essenziali.

Ai sensi delle Disposizioni di vigilanza, nelle banche di maggiori dimensioni o complessità operativa, che adottano il modello c.d. “tradizionale” di amministrazione e controllo, il numero massimo dei Consiglieri è 15 (quindici).

L’art. 12 dello Statuto sociale della Banca prevede che il Consiglio di Amministrazione sia composto da non meno di 7 (sette) e non più di 11 (undici) membri in possesso dei requisiti

richiesti dalle vigenti disposizioni di legge, nominati dall'Assemblea, dopo averne stabilito il numero.

Sempre ai sensi dell'art. 12 dello Statuto sociale, gli Amministratori "indipendenti" (valutati tali ai sensi del citato DM 169/2020) devono essere almeno 4 (quattro).

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione deve avere un ruolo non esecutivo e non svolgere, neppure di fatto, funzioni gestorie.

È necessario che all'interno dell'organo con funzione di supervisione strategica siano costituiti almeno 4 (quattro) Comitati specializzati in tema di "nomine", "rischi", "remunerazione" e "parti correlate e soggetti collegati", che sono stati costituiti dalla Banca sin dal momento della quotazione in Borsa nel 2019. Il Consiglio uscente ha altresì istituito un Comitato Sostenibilità.

Ciascuno dei richiamati Comitati deve essere composto, di regola, da 3 (tre) – 5 (cinque) membri, tutti non esecutivi e in maggioranza indipendenti. I Comitati devono distinguersi tra loro per almeno un componente e, ove sia presente un Consigliere eletto dalle minoranze, questi fa parte di almeno un Comitato. Il Presidente di ciascun Comitato è scelto tra i componenti indipendenti. Il Comitato Parti Correlate è composto esclusivamente da Consiglieri indipendenti.

Si ricorda che la Legge n. 160 del 27 dicembre 2019 ha modificato, *inter alia*, le disposizioni del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il "TUF") sulle quote di genere per la composizione degli organi sociali delle società quotate. A partire dal 1° gennaio 2020, al genere meno rappresentato dovranno essere riservati almeno due quinti (in precedenza un terzo) dei componenti.

Il Consiglio, tenuto conto delle indicazioni espresse dalla Banca d'Italia nelle Disposizioni di vigilanza, della complessità dell'assetto organizzativo di illimity anche al fine di presidiarne adeguatamente la gestione, degli esiti del processo di *board evaluation* e della necessità di articolazione in Comitati all'interno dell'organo amministrativo, **ritiene appropriato l'attuale numero di nove (9) Amministratori e adeguato il rapporto attualmente in essere tra Amministratori esecutivi (1) e Amministratori non-esecutivi (8) di cui la maggioranza indipendenti (5)**, in quanto idoneo ad assicurare un efficace funzionamento del Consiglio di Amministrazione stesso.

Il Consiglio ritiene che tale orientamento possa assicurare un adeguato bilanciamento delle competenze e delle esperienze richieste dalla complessità del *business* della Banca, considerando, inoltre, che una tale dimensione permetta ad ognuno degli Amministratori un adeguato coinvolgimento e un livello elevato di approfondimento dei temi, anche nei Comitati, che accrescono l'efficacia di governo della Banca.

Tale raccomandazione appare altresì coerente con un'adeguata composizione numerica dei Comitati, in linea con le Disposizioni di vigilanza e con il Codice CG, che tenga conto dell'ampiezza e della rilevanza della loro operatività, al fine di assicurare un efficiente bilanciamento delle competenze presenti nei Comitati stessi.

5. Composizione qualitativa del Consiglio di Amministrazione

Si invitano gli Azionisti a tenere in considerazione che – oltre al rispetto dei requisiti dei singoli esponenti nel rispetto dell’art. 26 del TUB e del DM 169/2020 (alla cui lettura integrale si rinvia ai fini delle suggerite verifiche ex ante ai fini della predisposizione delle eventuali liste di candidati) – la composizione dell’organo di amministrazione dovrà esprimere, nel complesso, conoscenze, competenze, capacità ed esperienze adeguate per essere in grado di comprendere le attività della Banca, ivi compresi i principali rischi cui la stessa è esposta. La composizione collettiva dovrà altresì essere adeguatamente diversificata – sotto il profilo dell’età, del percorso formativo-professionale e delle qualità e competenze personali degli Amministratori, del genere, della diversità e della durata di permanenza nell’incarico – in modo da:

- ✓ alimentare il confronto e la dialettica interna all’organo;
- ✓ favorire l’emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell’analisi dei temi e nell’assunzione delle decisioni;
- ✓ supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, della gestione delle attività e dei rischi, di controllo sull’operato dell’alta dirigenza;
- ✓ tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

Inoltre, devono essere presenti:

- ✓ soggetti indipendenti che vigilino con autonomia di giudizio sulla gestione sociale affinché venga assicurata una sana e prudente gestione svolta nell’interesse della Banca;
- ✓ componenti non esecutivi con ruoli e compiti ben definiti, che svolgano efficacemente una funzione di contrappeso nei confronti degli esecutivi e del *management* della Banca, favorendo la dialettica interna all’organo di appartenenza.

Resta salva la possibilità per gli Azionisti di svolgere proprie valutazioni sulla composizione ottimale dell’organo amministrativo e di presentare candidature coerenti con queste, motivando eventuali differenze rispetto alle analisi svolte dal Consiglio di Amministrazione e di cui al presente Orientamento.

5.1 Requisiti di professionalità e competenza

Alla data di redazione del presente Orientamento, trovano applicazione i requisiti di professionalità e competenza previsti dagli artt. 7 e 10 del DM 169/2020 (riguardante i requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell’incarico degli esponenti aziendali delle banche), cui si rinvia. La mancanza dei requisiti previsti dall’art. 7 determina l’impossibilità di assumere la carica o comunque la decadenza dalla carica ricoperta. La sussistenza dei criteri di competenza, richiesta dall’art. 10, è valutata dal Consiglio di Amministrazione con riferimento alla conoscenza teorica, acquisita attraverso gli studi e la formazione, e all’esperienza pratica, conseguita nello svolgimento di attività lavorative precedenti o in corso.

Peraltro, il tema della professionalità degli Amministratori è oggetto di specifica

considerazione, per quanto di interesse in questa sede, anche da parte delle linee guida provenienti dalla *European Banking Authority* (EBA), della Guida della Banca Centrale Europea (BCE), per la valutazione della professionalità e onorabilità degli esponenti aziendali.

In modo più specifico, fermo il rispetto di quanto al riguardo previsto dalla vigente normativa, tenuto conto degli esiti del processo di autovalutazione condotto nei primi mesi del 2021, il **Consiglio della Banca raccomanda che l'insieme delle competenze professionali che dovrà esprimere l'organo amministrativo nel suo complesso** – esplicitate in termini di esperienze e *background* professionali diffusi e bilanciati tra i vari Consiglieri, in modo che il Consiglio di Amministrazione abbia al proprio interno una rappresentanza significativa delle stesse e ne assicuri la complementarità – siano le seguenti:

- ✓ ***business bancario e attività e prodotti bancari e finanziari;***
- ✓ ***dinamiche del sistema economico-finanziario;***
- ✓ ***contesto competitivo e mercati bancari e finanziari;***
- ✓ ***pianificazione e visione strategica;***
- ✓ ***legali, societarie e regolamentazione bancaria e finanziaria;***
- ✓ ***conoscenza dei sistemi di controllo interno e metodologie di gestione e controllo rischi;***
- ✓ ***sistemi di governance e amministrazione bancaria;***
- ✓ ***processi di gestione e organizzazione aziendale e information technology (IT);***
- ✓ ***informativa contabile e finanziaria;***
- ✓ ***manageriali/imprenditoriali possibilmente in ambito industriale;***
- ✓ ***nell'ambito del turnaround financing non solo in termini di tecnicità finanziarie ma anche di conoscenza delle implicazioni sulla gestione aziendale; e***
- ✓ ***nell'ambito della innovazione tecnologica in genere.***

Per quanto riguarda la figura del **Presidente** si ritiene che lo stesso dovrebbe:

- essere una figura dotata di autorevolezza e prestigio personale tale da assicurare nel corso del mandato una gestione corretta e trasparente del funzionamento del Consiglio di Amministrazione e da rappresentare una figura di garanzia per gli Azionisti;
- possedere caratteristiche personali tali da consentire di creare un forte spirito di collaborazione e un forte senso di coesione tra i componenti del Consiglio;
- disporre di un'adeguata preparazione in materia di governo societario, avendo maturato precedenti e significative esperienze nell'ambito – e preferibilmente alla guida – di consigli di amministrazione di società di adeguata complessità e dimensione, ed avendo mostrato nell'espletamento di tali incarichi una spiccata sensibilità verso i temi della *governance*;
- possedere esperienza e consuetudine a gestire nell'ambito del Consiglio di Amministrazione tematiche di rilevanza strategica, oltre che specifiche di *business*;
- possedere competenze in campo economico-finanziario e giuridico, e possibilmente

conoscenze tecniche di base nel settore bancario;

- possedere una adeguata cultura internazionale, accompagnata dalla conoscenza di lingue straniere, in particolar modo di quella inglese.

Per quanto riguarda la figura dell'**Amministratore Delegato** si ritiene che lo stesso dovrebbe:

- avere una profonda conoscenza del settore delle istituzioni finanziarie e della sua evoluzione;
- disporre di significative competenze tecniche in ambito economico-finanziario e per ciò che riguarda i servizi bancari e finanziari;
- avere maturato esperienze professionali significative e di successo al vertice di istituzioni bancarie o finanziarie complesse;
- possedere una riconosciuta visione strategica;
- essere una figura dotata di autorevolezza, di riconosciuta *leadership* e di uno stile di gestione orientato a creare spirito di *team* tra i collaboratori;
- avere maturato esperienza in ambito internazionale, accompagnata da un'adeguata conoscenza di lingue straniere, in particolar modo di quella inglese.

Per quanto riguarda **gli altri Amministratori** si ritiene che gli stessi – considerata l'importanza di una diversificazione di competenze, esperienze e provenienze, in linea con lo spirito del Gruppo illimity e nell'ambito delle sfide che pongono le tematiche di sostenibilità e di ESG (*Environmental, Social and Governance*) e, più in generale, di riconsiderazione del c.d. *corporate purpose* – dovrebbero essere tutti non-esecutivi, in possesso dei requisiti di onorabilità e in larga maggioranza di indipendenza stabiliti dalla legge e dalle disposizioni in materia di Vigilanza Bancaria, ed inoltre:

- a) essere rappresentati da figure con profilo **manageriale** e/o **professionale** e/o **accademico-istituzionale** che portino un insieme di competenze ed esperienze tra loro diverse e complementari contribuendo in tal modo all'adeguatezza complessiva del Consiglio, tenendo inoltre anche conto dei benefici che possono derivare dalla presenza in Consiglio di diversi generi, fasce d'età e anzianità di carica;
- b) possedere un'adeguata *seniority*, intesa come comprovata esperienza in contesti organizzativi complessi in ambito aziendale e/o professionale e/o accademico e/o istituzionale;
- c) avere maturato esperienze nell'ambito di consigli di amministrazione di società, preferibilmente quotate, di significative dimensioni e complessità;
- d) possedere competenze tali da consentire un'efficace partecipazione sia ai lavori del Consiglio di Amministrazione che dei vari Comitati istituiti al suo interno;
- e) possedere o essere in grado di acquisire, anche attraverso opportune attività di *induction*, le conoscenze tecniche necessarie a comprendere l'attività del Gruppo illimity e i rischi a cui è sottoposta per esercitare adeguatamente la funzione di stimolo e controllo propria del ruolo;
- f) dimostrare intelligenza sociale, indipendenza di giudizio, capacità di ascolto e relazionale a tutti i livelli;

- g) possedere cultura internazionale, accompagnata da un'adeguata conoscenza di lingue straniere, in particolar modo di quella inglese.

Inoltre:

- **i profili manageriali** dovrebbero:
 - avere maturato esperienze in posizioni di significativa responsabilità gestionale nell'ambito di istituzioni finanziarie o di gruppi industriali di dimensioni e complessità adeguate;
 - possedere capacità di *business judgement* e un elevato orientamento alla strategia;
- **i profili professionali** dovrebbero:
 - avere maturato esperienze significative nell'ambito di rilevanti studi professionali o società di consulenza;
 - avere svolto la loro attività professionale con particolare attinenza al settore delle istituzioni bancarie e finanziarie;
- **i profili accademici o istituzionali** dovrebbero:
 - possedere competenze direttamente riferibili al settore delle istituzioni bancarie e finanziarie o alle problematiche ad esso attinenti.

I criteri generali di identificazione delle suddette competenze possono essere individuati in:

- esperienza pluriennale imprenditoriale o manageriale con elevate responsabilità in realtà complesse (Banche/aziende/associazioni);
- consolidata esperienza funzionale a livello apicale in realtà complesse in area amministrativa/finanziaria/giuridica;
- partecipazione pluriennale a Consigli di Amministrazione di realtà comparabili;
- insegnamento universitario e/o attività qualificata di consulenza in materie attinenti la competenza specifica.

Si segnala che, come previsto dalle Disposizioni di vigilanza di Banca d'Italia, è fondamentale che anche la compagine degli amministratori non-esecutivi posseda ed esprima adeguata conoscenza: del *business* bancario, delle dinamiche del sistema economico-finanziario, della regolamentazione bancaria e finanziaria e, soprattutto, delle metodologie di gestione e controllo dei rischi.

Fermo quanto precede, il Consiglio raccomanda, altresì, che almeno un candidato per ciascuna lista - qualificabile come indipendente ai sensi del paragrafo 7 che segue - posseda una qualificata esperienza per far parte del Comitato Rischi (un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria o di gestione dei rischi) o del Comitato per le Remunerazioni (un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive), in modo da contribuire efficacemente al governo dei rischi a cui la Banca si espone, compito che la Banca d'Italia individua nelle sue Disposizioni di Vigilanza fra quelli principali degli Organi aziendali.

Al fine di consentire agli Azionisti una più agevole lettura delle competenze in capo a

ciascun candidato, il Consiglio richiede che la proposta di nomina sia corredata da curricula accompagnati da una dichiarazione sottoscritta dai candidati medesimi riportante evidenza analitica delle competenze maturate nei diversi ambiti sopra elencati.

5.2 Profili attitudinali

In aggiunta a quanto precede, come previsto dalle menzionate *Joint Guidelines EBA/ESMA*, il Consiglio di Amministrazione riporta i requisiti attitudinali qualificanti per il ruolo di Consigliere di Amministrazione:

- **Credibilità:** agisce in coerenza con i principi e i valori dichiarati. Comunica apertamente le proprie idee e valutazioni, favorisce un clima di apertura e onestà, informa opportunamente il *supervisor* sulla situazione corrente, valutando congiuntamente rischi e problemi.
- **Giudizio:** è in grado di valutare opzioni e percorsi alternativi e di giungere a una conclusione logica. Esamina, riconosce e comprende gli elementi essenziali delle questioni. Ha una visione ampia che consente di guardare oltre la propria area di responsabilità, soprattutto quando si tratta di problemi che possono compromettere la continuità dell'impresa.
- **Lealtà:** si identifica con l'impresa e ha il senso della partecipazione. Mostra di poter dedicare sufficiente tempo al lavoro e assolvere i propri compiti correttamente, difende gli interessi aziendali ed agisce in maniera oggettiva e critica. Riconosce e gestisce preventivamente i potenziali conflitti di interesse personali e aziendali.
- **Negoziazione:** nella ricerca degli obiettivi identifica e evidenzia gli interessi comuni per costruire il consenso.
- **Teamwork:** riconosce gli interessi del gruppo e contribuisce al risultato comune; è in grado di lavorare in squadra.
- **Pensiero strategico:** è in grado di sviluppare una visione realistica degli sviluppi futuri e di tradurla in obiettivi a lungo termine, ad esempio mediante analisi di scenario. In tal modo, tiene adeguatamente in considerazione i rischi a cui l'impresa è esposta e adotta le misure appropriate per la loro gestione.
- **Senso di responsabilità:** comprende gli interessi interni ed esterni e li valuta attentamente. Ha capacità di apprendimento ed è consapevole che le proprie azioni impattano sugli interessi degli *stakeholders*.

Sempre tenuto conto degli esiti del processo di autovalutazione, il Consiglio vedrebbe favorevolmente la presenza al proprio interno di profili con elevata capacità di business judgement.

5.3 Diversity

In conformità a quanto previsto dall'art. 123-bis, comma 2, lett. d-bis, del TUF e dall'art. 2, Principio VII e Raccomandazione 8, del Codice CG, il Consiglio, sentito il parere del Comitato Sostenibilità e del Comitato Nomine, definisce la politica in materia di diversità con riguardo,

in particolare, alla composizione dell'Organo amministrativo ritenuta ottimale affinché esso possa svolgere le proprie funzioni nella maniera più efficace, esaminando le materie di competenza da prospettive diverse in relazione ad aspetti quali l'età, la composizione di genere e il percorso formativo e professionale dei diversi suoi componenti, al fine di assicurare una sufficiente diversità di punti di vista e competenze necessari per una buona comprensione degli affari attuali, dei rischi e delle opportunità a lungo termine relativi all'attività aziendale.

Si riporta di seguito quanto già non indicato in altri specifici paragrafi del presente Orientamento in materia di complementarità di competenze e conoscenze.

Età e anzianità di carica

All'interno del Consiglio di Amministrazione dovrebbero essere **presenti persone di diversa età, generazione e anzianità di carica**, considerata anche la costituzione di "illimity Bank S.p.A." nel marzo 2019, in modo tale che sia favorita la creazione di un giusto equilibrio tra esperienza, continuità, innovazione e propensione al rischio.

Quote di genere

In merito alla composizione di genere, il Consiglio di Amministrazione ricorda agli Azionisti che la Legge n. 160 del 27 dicembre 2019 ha modificato le disposizioni del TUF sulle quote di genere per la composizione degli organi sociali delle società quotate. A partire dal 1° gennaio 2020, **al genere meno rappresentato dovranno essere riservati almeno due quinti dei componenti**.

Provenienza geografica ed esperienze internazionali

Pur considerata la presenza di illimity all'interno del territorio nazionale è comunque raccomandata anche la presenza di Consiglieri con esperienze formative e professionali maturate in contesti internazionali, funzionali ad un ulteriore innalzamento della qualità della dialettica consiliare ed alla comprensione delle dinamiche economico-finanziarie internazionali.

6. Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza

Quanto ai requisiti di onorabilità, trovano applicazione le previsioni di cui all'art. 3 del citato DM 169/2020, cui si rinvia. La mancanza dei requisiti ivi previsti determina l'impossibilità di assumere la carica o comunque la decadenza dalla stessa.

Si richiama, inoltre, l'attenzione sulle cause di sospensione dalla funzione di Amministratore previste all'art. 6 del citato DM 169/2020.

In aggiunta ai requisiti di onorabilità, gli esponenti soddisfano criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse. Per l'elencazione esaustiva delle fattispecie che vengono prese in considerazione ai fini della valutazione del rispetto del requisito di correttezza, nonché per la descrizione delle relative modalità di valutazione, si rinvia agli artt. 4 e 5 del DM 169/2020.

7. Indipendenza

Indipendenza

Quanto ai requisiti di indipendenza, trovano applicazione le previsioni di cui all'art. 13 del citato DM 169/2020 e all'art. 148, comma 3, come richiamato dall'art. 147-ter del TUF, cui si rinvia.

Il Consiglio di Amministrazione ricorda che, in conformità a quanto previsto dallo statuto sociale e al fine di ottemperare ai principi del Codice CG, le liste dei candidati debbono essere composte in modo tale da garantire, complessivamente, che almeno 4 componenti dell'organo amministrativo siano in possesso dei requisiti di indipendenza di cui al DM 169/2020.

Il Consiglio ricorda inoltre agli Azionisti che, come detto in precedenza, la Banca aderisce al nuovo Codice CG (pubblicato il 31 gennaio 2020). Viene in rilievo, al riguardo, l'art. 2, Raccomandazione 7, che elenca una serie di circostanze che compromettono, o appaiono compromettere, l'indipendenza di un Amministratore, cui si rinvia.

Così come richiesto dal Codice CG, il Consiglio ha definito i criteri e la relativa quantificazione, per quanto concerne (i) la significatività della c.d. *relazione commerciale* di cui alla lettera c) della raccomandazione n. 7 del Codice CG e (ii) la significatività della c.d. *remunerazione aggiuntiva* di cui alla lettera d) della raccomandazione n. 7 del Codice CG.

Il Consiglio, pertanto, ritiene che non possano essere considerati indipendenti ai sensi del Codice CG gli Amministratori per i quali vengono superati i seguenti parametri di significatività:

(i) per la c.d. ***relazione commerciale*** di cui alla lettera c) della raccomandazione n. 7 del Codice CG: (a) per il caso di incarichi di consulenza o relazione commerciale personale e diretta con il Consigliere in questione, corrispettivi superiori ad Euro 50 mila per anno, nei tre esercizi precedenti a quello della nomina a Consigliere indipendente o nell'esercizio in corso, ovvero (b) per il caso di relazioni commerciali con lo studio professionale e/o la società di consulenza finanziaria, strategica o commerciale (di cui il Consigliere in questione sia - o sia stato in tali anni - *partner*), corrispettivi per anno a favore dei predetti studio e/o società superiori al 5% (cinque per cento) del fatturato o dei ricavi complessivi annui dei predetti studio e/o società (così come dichiarato dallo stesso Consigliere) e comunque superiori ad Euro 250 mila per anno; e

(ii) per la c.d. ***remunerazione aggiuntiva*** di cui alla lettera d) della raccomandazione n. 7 del Codice CG: una remunerazione aggiuntiva per l'esponente almeno pari ad ulteriori Euro 50 mila per anno rispetto a quella prevista per la carica di Consigliere presso la Banca.

Indipendenza di giudizio

Quanto ai requisiti di indipendenza di giudizio (che devono possedere tutti i Consiglieri), trovano applicazione le previsioni di cui all'art. 15 del citato DM 169/2020, cui si rinvia.

In particolare, si ricorda che 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.

L'organo competente valuta l'indipendenza di giudizio dell'esponente alla luce delle informazioni e delle motivazioni da questo fornite e verifica se i presìdi 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 di non indipendenza di giudizio dell'esponente o inficiare le decisioni dell'organo.

Se i presìdi 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. Se le misure non vengono adottate o sono insufficienti a eliminare le carenze riscontrate, l'organo competente dichiara la decadenza.

L'organo competente verifica l'efficacia dei presìdi 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.

8. Incompatibilità e divieto di *interlocking*

In conformità all'art. 36 del D.L. 201/2011 (c.d. "divieto di *interlocking*") convertito con modificazioni dalla Legge n. 214/2011, recante disposizioni in merito alle "partecipazioni personali incrociate nei mercati del credito e finanziari" e al prescritto divieto per "titolari di cariche negli organi gestionali, di sorveglianza e di controllo e ai funzionari di vertice di imprese o gruppi di imprese operanti nei mercati del credito, assicurativi e finanziari di assumere o esercitare analoghe cariche in imprese o gruppi di imprese concorrenti", ***il Consiglio di Amministrazione raccomanda agli Azionisti che nelle liste da presentarsi per la nomina del nuovo organo amministrativo vengano indicati candidati per i quali sia stata preventivamente verificata l'insussistenza di cause di incompatibilità prescritte dalla citata norma.***

Il divieto di cumulo deve intendersi tra le cariche detenute negli organi gestionali e di sorveglianza (consiglio di amministrazione, di gestione e di sorveglianza), di controllo (collegio sindacale) inclusi i funzionari di vertice (direttori generali e, nelle società quotate anche i Dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari previsti dall'art. 154-bis TUF) e le cariche analoghe (quindi anche quelle non esecutive e di controllo) detenute in imprese o gruppi di imprese concorrenti, operanti nei mercati del credito, assicurativi e finanziari.

9. Disponibilità di tempo e numero di incarichi

Alla luce delle previsioni della disciplina applicabile, la disponibilità di tempo da dedicare allo svolgimento dell'incarico in ragione della natura, qualità e complessità dello stesso, risulta essere un requisito fondamentale che i candidati Amministratori devono assicurare, anche in relazione alle attività derivanti dalla partecipazione ai lavori dei Comitati consiliari, ove essi ne siano membri. Occorre considerare anche l'impegno necessario alla partecipazione alle riunioni dedicate all'*induction*.

Con riguardo alla specifica realtà di illimity, si fa presente - a titolo informativo - che in ciascun esercizio del biennio 2019-2010 si sono tenute le seguenti riunioni:

	2019	2020
Consiglio di Amministrazione	23	29
Riunioni di <i>induction</i>	7	2
Comitato Nomine	2	3
Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati	2	6
Comitato per le Remunerazioni	7	7
Comitato Rischi	17	18
Comitato Sostenibilità	N/A	4

Il Consiglio, sentito il parere del Comitato Nomine, avuto riguardo anche agli impegni sostenuti nel corso dell'esercizio 2020 e al complessivo numero e durata degli eventi societari (n. 29 riunioni del Consiglio di Amministrazione con una durata media di 3 ore e 20 minuti, per il 2020), così come risultanti dall'esercizio di autovalutazione condotto, **ha stimato il tempo ritenuto adeguato in mediamente circa 45/75 giorni lavorativi in ragione d'anno (su base 250 giorni lavorativi) e in 360/600 ore lavorative in ragione d'anno, a seconda anche della partecipazione anche ai Comitati endoconsiliari.**

In considerazione di quanto precede, il Consiglio raccomanda che i candidati accettino la carica quando ritengano di potervi dedicare il tempo necessario, tenendo conto sia del numero e della qualità degli incarichi rivestiti negli organi di amministrazione e di controllo di altre società, sia dell'impegno loro richiesto da ulteriori attività lavorative e professionali e da eventuali cariche ricoperte, verificando inoltre che la propria situazione sia allineata alle eventuali *policy* adottate al riguardo dalla Banca.

10. Numero di incarichi

Alla data di redazione del presente Orientamento, trovano applicazione i limiti al cumulo degli incarichi previsti dagli artt. 17 e 18 del DM 169/2020, cui si rinvia.

Ciascun esponente non può assumere un numero complessivo di incarichi in banche o in altre società commerciali (per la cui definizione si rinvia al Decreto Ministeriale) **superiore a una delle seguenti combinazioni alternative:**

- a) n. 1 incarico esecutivo e n. 2 incarichi non esecutivi;**
- b) n. 4 incarichi non esecutivi.**

Ai fini del calcolo dei limiti di cui sopra, si include l'incarico ricoperto in Banca.

Si rinvia al dettato dell'art. 18 del DM 169/2020 per la spiegazione di dettaglio in merito alle esenzioni e alle modalità di aggregazione degli incarichi.

Nel caso in cui accerti il superamento del limite al cumulo degli incarichi e l'esponente interessato non rinunci all'incarico o agli incarichi che determinano il superamento del limite, l'organo competente pronuncia la decadenza.

11. Remunerazione

Per quanto riguarda la remunerazione, anche tenuto conto del coinvolgimento del Comitato Nomine e del Comitato per le Remunerazioni, il Consiglio di Amministrazione ritiene che la remunerazione complessiva percepita dal Consiglio in carica per il mandato espletato, comparata con un campione significativo di banche e istituzioni finanziarie di riferimento (c.d. esercizio di *benchmarking*), sia complessivamente in linea e coerente con la fase di avvio e di start-up di illimity e che, in considerazione dei risultati conseguiti da settembre 2018 a tutto il 2020, sia opportuno ipotizzare con il rinnovo del Consiglio di Amministrazione anche una revisione della remunerazione - da complessivi Euro 1.115.000/annui di monte emolumenti fissi lordi ad almeno complessivi Euro 1.350.000/annui (con allocazione eventualmente rimessa al Consiglio stesso, sentito il Collegio Sindacale, ove non definita dalla stessa Assemblea degli Azionisti) -, che tenga conto, anche alla luce del citato *benchmark* di riferimento, del ruolo del Presidente, delle sfide di *business* del nuovo Piano Industriale che attendono l'Amministratore Delegato ed i Consiglieri non-esecutivi, considerata anche la richiesta attiva partecipazione ai lavori dell'organo con funzione di supervisione strategica ed ai Comitati endoconsiliari.

Appendice A

Caratteristiche personali ⁽¹⁾

- a. **Credibilità:** agisce in coerenza con i principi e i valori dichiarati. Comunica apertamente le proprie idee e valutazioni, favorisce un clima di apertura e onestà, informa opportunamente il *supervisor* sulla situazione corrente, valutando congiuntamente rischi e problemi.
- b. **Linguaggio:** è in grado di comunicare in modo ordinato e scrivere nella lingua nazionale o nella lingua di lavoro del luogo in cui si trova l'istituzione.
- c. **Risolutezza:** assume decisioni in maniera tempestiva e informata agendo prontamente o orientandosi in una certa direzione, ad esempio, esprimendo le proprie opinioni senza rinvii.
- d. **Comunicazione:** è in grado di trasmettere un messaggio in forma comprensibile e adeguata ricercando chiarezza e trasparenza reciproche e incoraggiando attivamente il riscontro.
- e. **Giudizio:** è in grado di valutare opzioni e percorsi alternativi e di giungere a una conclusione logica. Esamina, riconosce e comprende gli elementi essenziali delle questioni. Ha una visione ampia che consente di guardare oltre la propria area di responsabilità, soprattutto quando si tratta di problemi che possono compromettere la continuità dell'impresa.
- f. **Orientamento alla clientela e alla qualità:** si concentra sulla ricerca della qualità e, ove possibile, di migliorarla. In particolare è contrario allo sviluppo e alla commercializzazione di prodotti, servizi e investimenti (ad esempio, prodotti, immobili o investimenti), quando non sia in grado di valutare correttamente i rischi a causa di una conoscenza non completa dei fondamentali. Identifica e studia gli obiettivi e le esigenze dei clienti, si assicura che non corrano rischi inutili e fa in modo che ricevano informazioni corrette e complete.
- g. **Leadership:** fornisce orientamento e guida di un gruppo, sviluppa e sostiene il lavoro di squadra, motiva e incoraggia le risorse, si assicura che i membri dello staff abbiano le competenze professionali per raggiungere un determinato obiettivo. È aperto alle critiche e favorisce dibattiti aperti.
- h. **Lealtà:** si identifica con l'impresa e ha il senso della partecipazione. Mostra di poter dedicare sufficiente tempo al lavoro e assolvere i propri compiti correttamente, difende gli interessi aziendali ed agisce in maniera oggettiva e critica. Riconosce e gestisce preventivamente i potenziali conflitti di interesse personali e aziendali.
- i. **Conoscenza dei fattori esterni:** monitora i comportamenti e le interazioni all'interno dell'impresa. È ben informato sulle vicende finanziarie, economiche, sociali e generali, a

⁽¹⁾ Fonte: Joint ESMA and EBA Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders under Directive 2013/36/EU and Directive 2014/65/EU.

livello nazionale e internazionale, che possono avere impatti sull'impresa nonché sugli interessi degli azionisti ed è in grado di utilizzare queste informazioni in modo efficace.

- j. **Negoziazione:** nella ricerca degli obiettivi identifica e evidenzia gli interessi comuni per costruire il consenso.
- k. **Autorevolezza:** è in grado di influenzare le opinioni degli altri con persuasività, autorevolezza e diplomazia. E' una personalità forte e capace di fermezza.
- l. **Teamwork:** riconosce gli interessi del gruppo e contribuisce al risultato comune; è in grado di lavorare in squadra.
- m. **Pensiero strategico:** è in grado di sviluppare una visione realistica degli sviluppi futuri e di tradurla in obiettivi a lungo termine, ad esempio mediante analisi di scenario. In tal modo, tiene adeguatamente in considerazione i rischi a cui l'impresa è esposta e adotta le misure appropriate per la loro gestione.
- n. **Resistenza allo stress:** è in grado di portare a termine i propri compiti regolarmente in ogni circostanza anche in situazioni di forte pressione e incertezza.
- o. **Senso di responsabilità:** comprende gli interessi interni ed esterni e li valuta attentamente. Ha capacità di apprendimento ed è consapevole che le proprie azioni impattano sugli interessi degli *stakeholders*.
- p. **Capacità di presiedere le riunioni:** è in grado di presiedere le riunioni in modo efficiente ed efficace creando un clima aperto che incoraggi la partecipazione di tutti su base paritaria; è consapevole dei doveri e delle responsabilità altrui.