



**Orientamento del Consiglio di Amministrazione
di illimity Bank S.p.A.
sulla Composizione Quali-Quantitativa Ottimale
degli Organi Sociali**

Febbraio 2022

INDICE

1. Premessa	pag. 3
2. Introduzione	pag. 4
3. Il processo di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione in merito alla composizione quali-quantitativa ottimale	pag. 6
4. Composizione quantitativa del Consiglio di Amministrazione	pag. 7
5. Composizione qualitativa del Consiglio di Amministrazione	pag. 9
5.1. Requisiti di professionalità e competenza	pag. 9
5.2. Profili attitudinali	pag. 15
5.3. <i>Diversity</i>	pag. 16
6. Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza	pag. 17
7. Indipendenza	pag. 17
8. Incompatibilità e divieto di <i>interlocking</i>	pag. 18
9. Disponibilità di tempo	pag. 19
10. Numeri di incarichi	pag. 20
11. Remunerazione	pag. 21
Appendice A – Caratteristiche Personali	pag. 22

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 data 21 febbraio 2022, l’Assemblea degli azionisti di illimity ha approvato l’adozione del modello di governance c.d. “monistico”, caratterizzato dalla presenza di un Consiglio di Amministrazione cui partecipano anche i membri del Comitato per il Controllo sulla Gestione (quale organo con funzione di controllo), con l’adozione di un nuovo testo di Statuto sociale. Il nuovo Statuto trova applicazione a decorrere dall’Assemblea annuale chiamata ad approvare il Bilancio 2021 (prevista per il mese di aprile 2022) ed il rinnovo degli organi sociali.

Si evidenzia, infatti, che nel modello di *governance* c.d. “monistico”, le funzioni di amministrazione spettano al Consiglio di Amministrazione nella sua totalità e le funzioni di controllo ad un Comitato endoconsiliare *ad hoc*, costituito come Comitato per il Controllo sulla Gestione, la cui nomina avviene a cura dell’Assemblea stessa.

In questo contesto la composizione degli organi sociali riveste un’importanza fondamentale.

Si precisa che, anche a seguito delle deliberazioni assunte dall’Assemblea del 21 febbraio u.s., gli organi sociali in carica alla data del presente documento⁽¹⁾ dovranno essere rinnovati dall’Assemblea di approvazione del Bilancio dell’esercizio 2021, prevista per il mese di aprile 2022. Il Consiglio di Amministrazione è, pertanto, chiamato a esprimere un orientamento sulla composizione quantitativa e qualitativa ritenuta ottimale ai sensi delle disposizioni (come *infra* precisato).

Ai sensi del vigente Statuto⁽²⁾, si prevede che il Consiglio di Amministrazione possa depositare una propria lista di candidati alla carica di Amministratore in vista della prossima Assemblea, seguendo l’apposita procedura adotta ai fini della predisposizione di tale lista⁽³⁾.

Avuto riguardo al precedente documento di Orientamento del Consiglio di Amministrazione sulla composizione quali-quantitativa ottimale (pubblicato nel 2021), è d’uopo sottolineare che la sopraricordata revisione del modello di *governance* della Banca con l’adozione del sistema “monistico” ha richiesto una revisione e un affinamento dei precedenti orientamenti in merito alla composizione quali-quantitativa ottimale degli organi sociali rispetto a quanto espresso nella attuale composizione del Consiglio. Tale revisione e affinamento è stata formalizzata dal Consiglio di Amministrazione del 25 febbraio 2022, che, a seguito degli *iter* di *governance* successivi all’esercizio di autovalutazione del Consiglio per l’esercizio 2021, ha approvato il presente documento ⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ Si ricorda che il Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato dall’Assemblea di aprile 2021, mentre il Collegio Sindacale in carica, che stato nominato dall’Assemblea di gennaio 2019, termina il proprio mandato con l’Assemblea di approvazione del Bilancio 2021.

⁽²⁾ Si rimanda al contenuto della disposizione transitoria di cui all’art. 33 del nuovo Statuto sociale.

⁽³⁾ Si rinvia alla *Procedura di presentazione da parte del Consiglio di Amministrazione di una lista di candidati per il rinnovo degli organi sociali*, disponibile sul sito internet della Banca.

⁽⁴⁾ Si segnala che il Consiglio di Amministrazione si è avvalso del supporto dell’*advisor* Crisci & Partners ai fini dell’esercizio di autovalutazione e per la predisposizione e finalizzazione del presente documento. Crisci & Partners è una società indipendente che vanta una lunga e significativa esperienza di consulenza volta al continuo miglioramento della impostazione e della prassi del governo

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 qualitativa 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.

societario, della composizione, del funzionamento, dell'autovalutazione e della formazione del Consiglio di Amministrazione e dei suoi Comitati, e dello sviluppo della leadership al Vertice d'Azienda. Crisci & Partners compone e completa i Consigli di Amministrazione, le valutazioni del Consiglio e dei Comitati, presentando inoltre proposte per piani di sviluppo dedicati al Consiglio, ai Comitati e a singoli Consiglieri.

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 ilimity 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:

- artt. 147-ter e 147-quinquies del D.lgs. 24 febbraio 1998 n.58 (“**TUF**”);
- art. 26 del TUB;
- art. 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201 “*Disposizioni urgenti per la crescita, equità e il consolidamento dei conti pubblici*” convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, c.d. “*Interlocking Directorship*” e “Criteri per l'applicazione dell'art. 36 del D.L. “*Salva Italia*” (c.d. “divieto di interlocking”)” pubblicati dalla Banca d'Italia, Consob e ISVAP il 20 aprile 2012, successivamente aggiornati;

- DM 169/2020, 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 depositanti”*;
- Parte I, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione IV (Composizione e nomina degli organi sociali) della Circolare Banca d’Italia 17 dicembre 2013 n. 285, in seguito all’Aggiornamento n. 35 del 30 giugno 2021;
- Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche;
- Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 20249 del 28 dicembre 2017 e successive modifiche;
- 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 e il Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013 relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento, come successivamente integrati e modificati;
- *“Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità”* della Banca Centrale Europea del 15 maggio 2017 e ora *“Guide to fit and proper assessments”* da ultimo aggiornamento di dicembre 2021;
- *“Orientamenti sulla governance interna”* della Autorità Bancaria Europea del 21 marzo 2018 e successivamente aggiornata al 2 luglio 2021;
- *“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”* del 26 settembre 2017, aggiornato il 2 luglio 2021;
- Codice CG, approvato dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A. il 31 gennaio 2020 e applicabile, da parte delle società che lo adottano, a partire dal primo esercizio che inizia successivamente al 31 dicembre 2020, informandone il mercato nella relazione sul governo societario da pubblicarsi nel corso del 2022.

*** **

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 degli organi della Banca (i.e. il Consiglio di Amministrazione ed il Comitato per il Controllo sulla Gestione), prevista, a seguito della deliberazione assunta dall’Assemblea del 21 febbraio u.s., in occasione dell’Assemblea di approvazione del bilancio dell’esercizio 2021 - la composizione quali-quantitativa degli organi 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 degli organi eletti.

3. IL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN MERITO ALLA 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/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 significative per la BCE o banche quotate, che adottano il modello c.d. "monistico" di amministrazione e controllo, il numero massimo dei Consiglieri è 19 (diciannove).

L'art. 16 dello Statuto sociale di illimity Bank (approvato dall'Assemblea del 21 febbraio u.s.) prevede che il Consiglio di Amministrazione sia composto da un numero dispari di membri compreso tra 9 (nove) e 15 (quindici), 3 (tre) dei quali compongono il Comitato per il Controllo sulla Gestione, nominati dall'Assemblea, dopo averne stabilito il numero.

In applicazione della predetta disposizione dello Statuto ed a seguito del ricordato passaggio al modello di *governance* c.d. "monistico", si è ipotizzato un **dimensionamento ottimale di 13 (tredici) membri dell'intero Consiglio di Amministrazione (inclusi i membri del Comitato per il Controllo sulla Gestione)**, che potrà essere proposto alla deliberazione dell'Assemblea, laddove si ritenga utile poter allargare il novero di esperienze, competenze e professionalità conseguenti all'aumento dei membri del Consiglio, ovvero si persegua un equilibrato utilizzo del tempo degli Amministratori nella composizione dei Comitati endoconsiliari.

Sempre ai sensi dell'art. 16 dello Statuto sociale, tutti gli Amministratori che compongono il Comitato per il Controllo sulla Gestione e almeno 4 (quattro) degli Amministratori diversi dai componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione devono essere "indipendenti" ai sensi della normativa pro tempore vigente e dello Statuto.

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

All'interno dell'Organo con funzione di supervisione strategica sono costituiti, sin dal momento della quotazione in Borsa nel 2019, 4 (quattro) Comitati specializzati (Comitato Nomine; Comitato per le Remunerazioni; Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati; Comitato Rischi). A questi si è aggiunto nel 2020 un quinto Comitato (Comitato Sostenibilità).

Con il passaggio al sistema di *governance* c.d. "monistico" verrà costituito, come detto, anche il Comitato per il Controllo sulla Gestione, i cui 3 (tre) membri, in ottemperanza delle Disposizioni di Vigilanza, saranno direttamente nominati dall'Assemblea.

Ciascuno dei richiamati Comitati deve essere composto, di regola, da 3 (tre) a 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 per le Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati ed il Comitato per il Controllo sulla Gestione sono composti esclusivamente da Consiglieri Indipendenti. Il Presidente del Comitato per il Controllo sulla Gestione dovrà essere espresso dalle minoranze.

Si ricorda che la Legge n. 160 del 27 dicembre 2019 ha modificato, *inter alia*, 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 (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* (per l'esercizio 2021), delle necessità di articolazione in Comitati all'interno dell'Organo Amministrativo e della prossima costituzione, conseguente al passaggio al sistema di *governance* c.d. "monistico", anche del Comitato per il Controllo sulla Gestione, ritiene appropriato il numero di 13 (tredici) Amministratori e adeguato il rapporto che si viene a definire tra Amministratori Esecutivi (1) e Amministratori Non Esecutivi (12), di cui la maggioranza Indipendenti, ivi inclusi i membri del Comitato per il Controllo sulla Gestione.

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.

Oltre al rispetto delle quote di genere nella composizione degli organi, come da normativa e da Statuto, in *compliance* con il dettato della citata Circolare 285 (36° aggiornamento), illimity Bank auspica, che all'esito delle deliberazioni dell'Assemblea sugli organi sociali, sia possibile continuare a rispettare le *best practice*, prevedendo che:

- in ogni Comitato endoconsiliare almeno un membro sia del genere meno rappresentato; e
- i Presidenti di organi con funzioni di controllo, di supervisione strategica e Amministratore Delegato siano di genere diverso (ove possibile).

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 nel mese di gennaio 2022, **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 complementarietà – 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.**

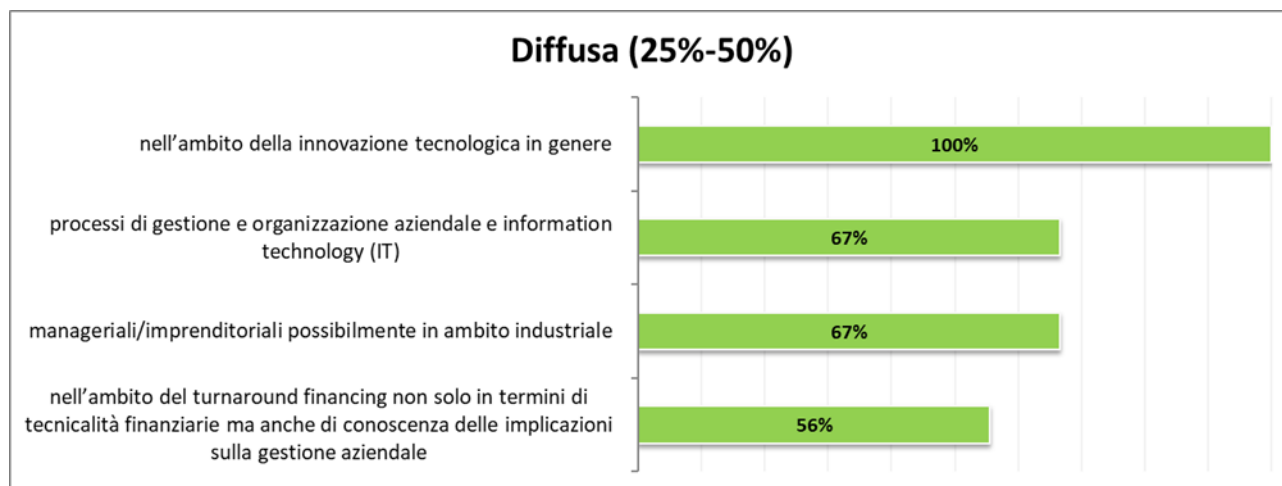
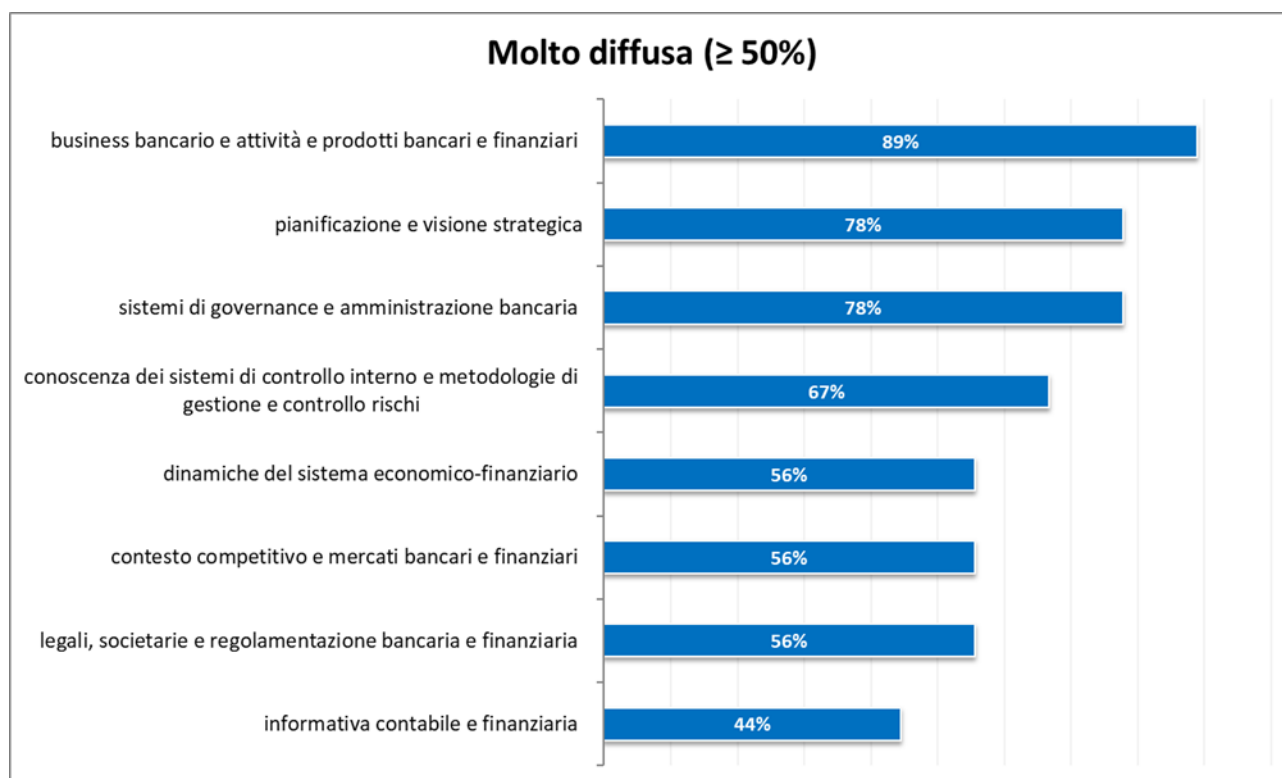
Al Consiglio di Amministrazione è stato richiesto di esprimere, nel processo di autovalutazione (per l'esercizio 2021) e di predisposizione dei presenti Orientamenti agli Azionisti, le proprie indicazioni circa le principali competenze professionali indicate che dovranno caratterizzare, con la loro diversa diffusione, il nuovo Consiglio, compresi i Consiglieri membri del Comitato per il Controllo sulla Gestione.

Il Consiglio di illimity Bank, premesso che a tutti i candidati Consiglieri viene innanzitutto richiesto il possesso di una conoscenza "*di base*", del settore bancario, propedeutica allo sviluppo del proprio ruolo e alla permanenza in Consiglio, esprime, di seguito, la Matrice di Competenze individuando per ogni fattore di competenza specifico, quanto questo debba idealmente essere diffuso nel Consiglio di Amministrazione della Banca.

Nella **Matrice delle Competenze** si riporta l'opinione espressa dagli attuali Consiglieri, circa la diffusione e bilanciamento ideali di ogni singola competenza nella composizione ideale del Consiglio di Amministrazione. Le valutazioni si articolano in:

- *molto diffusa*: possedute da un numero di candidati Consiglieri superiore alla metà della dimensione del Consiglio;
- *diffusa*: possedute da almeno un numero di candidati in un intorno tra un quarto e la metà della dimensione del Consiglio;
- *poco diffusa*: posseduta anche solo da qualche candidato a membro del Consiglio.

MATRICE DELLE COMPETENZE – indica l’opinione espressa dai Consiglieri in carica alla data di redazione del presente documento (anche all’esito dell’esercizio di autovalutazione per il 2021), circa la necessaria diffusione di ogni singola competenza nella composizione ideale degli organi.



Le valutazioni raccolte dai Consiglieri di illimity (nell’ambito del ricordato esercizio di autovalutazione per il 2021) non evidenziano, tra i fattori analizzati, competenze tra quelle sopra indicate che si ritengono necessarie in modo “*poco diffuso*”.

Nelle valutazioni e suggerimenti espressi dai Consiglieri nella predisposizione degli Orientamenti agli Azionisti si suggerisce la possibilità di valutare candidature le quali, in aggiunta ad una copertura almeno adeguata di alcune delle competenze indicate, possano contemporaneamente apportare ai nuovi organi:

- esperienza nel *fintech/digital*; e/o
- esperienza di *turnaround/financial restructuring*; e/o
- esperienza, non necessariamente nel settore bancario, di *data analysis* e *data modelling*.

5.1.a Presidente del Consiglio di Amministrazione

- essere una figura dotata di autorevolezza e prestigio personale, professionale e valoriale, tale da assicurare, nel corso del mandato, una gestione corretta e trasparente del funzionamento del Consiglio di Amministrazione e da rivestire il ruolo di garanzia nei confronti di tutti gli Azionisti, degli *Stakeholder* della Banca e nelle relazioni istituzionali;
- 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 quotate 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.

5.1.b Amministratore Delegato

- 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, un elevato orientamento strategico e solido *business judgement*;
- essere una figura dotata di autorevolezza, di riconosciuta *leadership* e di uno stile di gestione orientato a creare spirito di *team* tra i collaboratori;
- possedere, in coerenza con la storia, la cultura e gli obiettivi strategici di illimity, solide doti imprenditoriali;
- avere maturato esperienza in ambito internazionale, accompagnata da un'adeguata conoscenza di lingue straniere, in particolar modo di quella inglese.

5.1.c Altri Amministratori

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, 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.

5.1.d Comitato Controllo sulla Gestione – Presidente del Comitato

Oltre a possedere i requisiti richiesti a tutti gli altri Consiglieri non esecutivi e indipendenti ed al rispetto di quanto previsto dal DM 169/2020, il Presidente del Comitato per il Controllo sulla Gestione dovrebbe auspicabilmente possedere:

- significative esperienze pluriennali quale membro di Consigli di Amministrazione, idealmente in ruoli di Presidente di Comitato Controllo e Rischi, o di Presidente di Collegio Sindacale nell'ambito di società quotate o Gruppi di dimensione e complessità comparabili con quelli di illimity Bank;
- solide competenze di tutti gli aspetti regolatori e di vigilanza;
- solide competenze di *risk evaluation* e di *risk management* in ottica di sostenibilità e continuità di *business*;
- esperienza ed efficacia nella verifica e supervisione del sistema e delle funzioni di controllo;
- combinare buone doti di *leadership* con un solido pragmatismo;
- saper sviluppare un dialogo costruttivo con il Presidente del Consiglio, l'Amministratore Delegato e i Presidenti di Comitati endoconsiliari;
- avere idealmente avuto esperienze *manageriali corporate* in gruppi o società di dimensione e complessità simili a quelle di illimity Bank.

5.1.e Comitato Controllo sulla Gestione – Amministratori membri del Comitato

Nella composizione del Comitato per il Controllo sulla Gestione, in termini di requisiti professionali, si applica quanto stabilito dall'art. 16 dello Statuto (approvato dall'Assemblea del 21 febbraio 2022) e, in particolare, almeno uno dei componenti del Comitato deve: (i) essere iscritto nel registro dei revisori legali e (ii) per un periodo di almeno 3 (tre) anni, aver esercitato l'attività di revisione legale dei conti.

Gli altri componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione devono aver esercitato, anche alternativamente e per un periodo di almeno 3 (tre) anni, l'attività di revisione legale o aver maturato una

comprovata esperienza nelle materie dei controlli interni, di amministrazione e finanza; in particolare, vengono prese in considerazione le seguenti circostanze:

- (i) aver svolto attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- (ii) aver svolto attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi presso società quotate o aventi una dimensione e complessità maggiore o assimilabile a quella della Società;
- (iii) aver svolto attività professionali (connotata da adeguati livelli di complessità e svolta in via continuativa) in materia attinente al settore creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionale all'attività della Società;
- (iv) aver svolto attività d'insegnamento universitario, quale docente di prima o seconda fascia, in materie giuridiche o economiche o in altre materie comunque funzionali all'attività del settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo; o
- (v) aver svolto funzioni direttive, dirigenziali o di vertice, comunque denominate, presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo, a condizione che l'ente presso cui l'esponente svolgeva tali funzioni abbia una dimensione e complessità comparabile con quella della Società.

Con riferimento al requisito di indipendenza, *inter alia*, i componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione non possono assumere cariche in organi diversi da quelli con funzione di controllo presso altre entità del Gruppo bancario, nonché presso società nelle quali la Banca detenga, anche indirettamente, una partecipazione strategica (a tal fine, si intende per strategica la partecipazione che sia almeno pari al 10% (dieci per cento) del capitale sociale o dei diritti di voto nell'Assemblea ordinaria della società partecipata e al 5% (cinque per cento) del patrimonio di vigilanza consolidato del Gruppo bancario).

I componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione non possono essere componenti di altri Comitati endoconsiliari diversi dal Comitato Rischi, dal Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati o dal Comitato per le Remunerazioni.

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*.

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. I Consiglieri nel valutare l'età media dei componenti (per il Consiglio in carica l'età media è di 58,3 anni) auspicano che questa possa ridursi nel tempo in maggior coerenza con le caratteristiche di imprenditorialità e di innovazione che caratterizzano la Banca.

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**. Tale disposizione è stata esplicitata nel nuovo Statuto della Banca (approvato dall'Assemblea del 21 febbraio 2022), per quanto riguarda la composizione delle due sezioni di ciascuna lista (per il solo Consiglio di Amministrazione e per il Comitato per il Controllo sulla Gestione), che troverà applicazione al fine del rinnovo degli organi nel corso del 2022.

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 a un ulteriore innalzamento della qualità della dialettica consiliare ed alla comprensione delle dinamiche economico-finanziarie internazionali.

6. REQUISITI DI ONORABILITÀ

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

Quanto ai requisiti di indipendenza, oltre a quanto previsto dal già richiamato art. 16 del nuovo Statuto, 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.

Per quanto riguarda il requisito di indipendenza dei membri del Comitato per il Controllo sulla Gestione si applica quanto stabilito dalla normativa per il Collegio Sindacale.

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 che (a) almeno 4 (quattro) componenti dell'organo amministrativo (sezione A della lista) e (b) tutti i 3 (tre) componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione (sezione B della lista) 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, confermando quanto già indicato nei precedenti orientamenti del 2021, 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 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 di non indipendenza di giudizio dell'esponente o inficiare le decisioni dell'organo.

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. 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 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.

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*.

Il Consiglio di Amministrazione rende noti, di seguito, il numero delle riunioni e la loro durata media, relativi agli esercizi 2019 / 2021, dei membri del Consiglio e dei Comitati, oltre che del Collegio Sindacale⁽⁵⁾, per consentire agli Azionisti e agli stessi candidati una valutazione puntuale della disponibilità di tempo da dedicare all'incarico entrando a far parte degli organi sociali di illimity Bank.

Riunioni	2019	2020	2021
Consiglio di Amministrazione	23	29	26
Comitato Nomine	2	3	13
Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati	2	6	9
Comitato per le Remunerazioni	7	7	14
Comitato Rischi	17	18	20
Comitato Sostenibilità	n/a	4	12
Collegio Sindacale	25	27	20
Riunioni di <i>induction</i>	7	2	5

Tempi Medi

Consiglio di Amministrazione	3h 30m
Comitato Nomine	1h 30m
Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati	1h 35m
Comitato per le Remunerazioni	1h 30m
Comitato Rischi	4h 30m
Comitato Sostenibilità	1h 50m
Collegio Sindacale	2h 30m

Oltre ai tempi necessari a partecipare alle riunioni, è necessario considerare anche il tempo di preparazione di ciascun incontro e, per i Presidenti del Consiglio e di ciascuno dei Comitati, anche quello dedicato allo

⁽⁵⁾ In scadenza di mandato con l'approvazione del Bilancio 2021. I dati del Collegio Sindacale sono riportati a fini comparativi, per le valutazioni inerenti la prossima nomina del Comitato per il Controllo sulla Gestione.

svolgimento del ruolo e alle attività di preparazione, organizzazione e coordinamento delle riunioni di Consiglio e di Comitato.

Occorre anche considerare l'impegno necessario per la partecipazione alle riunioni dedicati all'*induction* e alla formazione ricorrente oltre che a eventuali *off-site* nel corso del mandato.

A quanto indicato andranno aggiunti gli eventuali tempi di spostamento necessari per raggiungere la sede degli incontri una volta tornati sistematicamente alle riunioni in presenza.

Il Consiglio di Amministrazione di illimity Bank, con l'obiettivo di assicurare il buon funzionamento degli organi e il contributo di ciascun membro all'attività interna di ciascun organo, ha effettuato una stima, da intendersi quale intervento per valutare il tempo minimo ritenuto necessario per l'efficace partecipazione alle riunioni:

Presidente del Consiglio	60 giorni/anno
Amministratore Delegato	Full time
Consigliere Non Esecutivo/Indipendente	30 giorni/anno

Giorni aggiuntivi per particolari cariche:

Comitato per il Controllo sulla Gestione (Presidente/Membro)	50/40 giorni/anno
Comitato Nomine (Presidente/Membro)	26/13 giorni/anno
Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati (Presidente/Membro)	18/9 giorni/anno
Comitato per le Remunerazioni (Presidente/Membro)	28/14 giorni/anno
Comitato Rischi (Presidente/Membro)	50/40 giorni/anno
Comitato Sostenibilità (Presidente/Membro)	24/18 giorni/anno

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 l'attuale fase di illimitatezza e che, in considerazione dei risultati conseguiti da settembre 2018 a tutto il 2021, sia opportuno ipotizzare con il rinnovo del Consiglio di Amministrazione e la nomina del Comitato per il Controllo sulla Gestione (da parte dell'Assemblea annuale 2022, a seguito della delibera del 21 febbraio u.s. di passaggio al modello c.d. "monistico" e una composizione complessiva degli organi pari a totali 13 componenti), anche una parziale revisione della remunerazione degli organi sociali – da complessivi Euro 1.350.000/annui di monte emolumenti fissi lordi per il 2021 (del solo Consiglio di Amministrazione a 9 componenti, indicati nel documento sugli orientamenti del febbraio 2021 e proposti all'Assemblea di aprile 2021, cui, a fini comparativi, devono aggiungersi Euro 170.000/annui del Collegio Sindacale a 3 componenti), ad almeno complessivi Euro 1.470.000/annui per il Consiglio di Amministrazione, oltre ad almeno Euro 205.000/annui per il Comitato per il Controllo sulla Gestione (con allocazione eventualmente rimessa al Consiglio stesso, 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 e i Consiglieri non-esecutivi, considerata anche la richiesta attiva partecipazione ai lavori dell'organo con funzione di supervisione strategica ed ai Comitati endoconsiliari ed al Comitato per il Controllo sulla Gestione.

Appendice A

Caratteristiche personali⁽⁶⁾

- 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 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. È 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.

⁽⁶⁾ 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.*

- 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.