Fit & Proper Policy

Codice	Versione	Data di approvazione	Data di efficacia
PY027	002	08/02/2024	15/02/2024

INDICE

1 INTRODUZIONE 8
1.1 Oggetto e obiettivi della Policy 8
1.2 Gestione del documento 8
1.3 Riferimenti Normativi 8
1.4 Perimetro di applicazione 9
2 RUOLI E RESPONSABILITÀ 9
3 REQUISITI DI ONORABILITÀ E CRITERI DI CORRETTEZZA 9
3.1 Requisito di onorabilità 9
3.2 Criteri di correttezza 10
3.3 Valutazione dei requisiti di onorabilità e della correttezza 10
3.4 Sospensione dagli incarichi 11
4 REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ E CRITERI DI COMPETENZA ... 12
4.1 Requisiti di professionalità per gli Esponenti Aziendali che svolgono funzioni di amministrazione e direzione 12
4.2 Requisiti di professionalità per gli Esponenti Aziendali che ricoprono ruolo di componente del Collegio Sindacale 12
4.3 Criteri di competenza 12
4.4 Valutazione dei requisiti di professionalità e competenza 12
5 REQUISITI DI INDIPENDENZA DEGLI ESPONENTI AZIENDALI 13
5.1 Requisiti di indipendenza dei membri del consiglio di amministrazione 13
5.2 Requisiti di indipendenza dei membri del collegio sindacale 14
5.3 Valutazione dei requisiti di indipendenza 15
6 Indipendenza di giudizio 16
7 DISPONIBILITÀ DI TEMPO E LIMITI AL CUMULO DEGLI INCARICHI DEGLI ESPONENTI AZIENDALI 16
7.1 Disponibilità di tempo allo svolgimento degli incarichi 16
7.1.1 Criteri per stima disponibilità di tempo per svolgimento incarichi di Esponente Aziendale in Banca Generali 17
7.1.2 Criteri per stima disponibilità di tempo per svolgimento altri incarichi 18
7.1.3 Valutazione da parte dell'organo competente della disponibilità di tempo allo svolgimento degli incarichi dichiarata dagli Esponenti Aziendali 19
7.2 Limiti al cumulo degli incarichi 20
7.3 Assunzione di un incarico non esecutivo aggiuntivo 21
8 ADEGUATA COMPOSIZIONE COLLETTIVA DEGLI ORGANI 21
8.1 Profilo quali-quantitativo sulla composizione ottimale degli organi e criteri di adeguata composizione collettiva degli organi 21
8.1.1 Equilibrio di genere 22
8.2 Valutazione dell'adeguata composizione collettiva degli organi 23
9 DISPOSIZIONI APPLICABILI AI RESPONSABILI DELLE PRINCIPALI FUNZIONI AZIENDALI DELLE BANCHE DI MAGGIORI DIMENSIONI O COMPLESSITÀ OPERATIVA 23
10 VALUTAZIONE DELL'IDONEITÀ COMPLESSIVA DA PARTE DEGLI ORGANI COMPETENTI 23
10.1 Processo di valutazione in caso di prima nomina, rinnovo e cooptazione ... 23
10.2 Pronuncia di decadenza 25
11 DIVIETO DI *INTERLOCKING* 26

Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a *copyright*.
Ogni violazione sarà punita ai sensi di legge

11.1 Verifica assenza *interlocking* 27
12 EVENTO SOPRAVVENUTO 27
13 *REPORTING* A BANCA D'ITALIA 28

STORICO DELLE VERSIONI			
Versione	**Data di approvazione**	**Descrizione sintetica delle modifiche**	**Normativa abrogata / sostituita**
001	23/02/2021	Prima versione	n/a
002	08/02/2024	- Allineamento agli Orientamenti in materia di valutazione dei requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche LSI, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento, delle società fiduciarie e dei sistemi di garanzia dei depositanti del 13 novembre 2023; - *fine tuning* e adattamento a nuovo *format* delle *Policy* interne.	n/a

POLICY OWNER
Responsabile Area *General Counsel & Sustainability*

Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a *copyright*.
Ogni violazione sarà punita ai sensi di legge

GLOSSARIO	
Banca Generali o Banca o **Società** o **Capogruppo**	Banca Generali S.p.A.
Codice di *Corporate Governance*	Il Codice di *Corporate Governance* approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A.
Collegio Sindacale	Il Collegio Sindacale di Banca Generali S.p.A.
Cod. civ.	Il Codice civile
Consiglio di Amministrazione	Il Consiglio di Amministrazione di Banca Generali S.p.A.
Controllate	Le società tempo per tempo controllate da Banca Generali e facenti parte del Gruppo Societario
Controllate del Gruppo Bancario	Le società bancarie, finanziarie e strumentali – con sede legale in Italia e all'estero – tempo per tempo controllate dalla Società e appartenenti al Gruppo Bancario
Decreto MEF	Il Decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze del 23 novembre 2020, n. 169, in vigore dal 30 dicembre 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*"
Decreto Salva Italia	Il Decreto Legge 6 dicembre 2011, n. 201, recante "*Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici*", convertito con modificazioni dalla L. 22 dicembre 2011, n. 214
Direttiva 2013/36/UE o **CRD IV**	La Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 e successive modifiche e integrazioni sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento, come successivamente modificata

Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a *copyright*.
Ogni violazione sarà punita ai sensi di legge

Disposizioni di Vigilanza	"Disposizioni di vigilanza per le banche" adottate con Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, come successivamente modificate e integrate
Esponenti Aziendali o **Esponenti**	Si intendono i soggetti che ricoprono i seguenti Incarichi: *i)* membri del Consiglio di Amministrazione; *ii)* membri del Collegio Sindacale; *iii)* il Direttore Generale; *iv)* il Vice Direttore Generale vicario
Eventi Sopravvenuti	In conformità all'art. 23 del Decreto MEF, si intendono quegli eventi che, anche in relazione alle caratteristiche operative della banca, incidono sulla situazione dell'Esponente Aziendale o di un Responsabile delle Principali Funzioni Aziendali, sul ruolo da questi ricoperto nell'ambito dell'organizzazione aziendale o sulla composizione collettiva dell'organo
Incarichi	In conformità all'art. 1, comma 1, lettera (h) del Decreto MEF, si intendono gli incarichi: *i)* presso il consiglio di amministrazione, il consiglio di sorveglianza, il consiglio di gestione; *ii)* presso il collegio sindacale, *iii)* di direttore generale, comunque denominato; per le società estere, si considerano gli incarichi equivalenti a quelli *sub i)* , *ii)* e *iii)* in base alla legge applicabile alla società
Gruppo Bancario Banca Generali o Gruppo Bancario	Il gruppo composto dalle società bancarie, finanziarie e strumentali – con sede legale in Italia e all'estero – tempo per tempo controllate dalla Società e facente capo a Banca Generali
Gruppo Societario o Gruppo	Il gruppo societario composto dall'insieme di società tra loro collegate in virtù di un rapporto di controllo da parte di Banca Generali
Gruppo Generali	Il gruppo societario facente capo ad Assicurazioni Generali S.p.A. e composto dalla stessa e dalle società da essa controllate ai sensi dell'art. 2359 commi 1 e 2 del Cod. civ.
Linee Guida BCE	La "*Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità*" del 15 maggio 2017, come successivamente modificata
Linee Guida EBA/ESMA	Le EBA/ESMA *Joint Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders* di settembre 2017, come successivamente modificate
Normativa Applicabile	Indica il Codice di *Corporate Governance*, il Decreto MEF, il Decreto Salva Italia, la CRD IV, le Disposizioni di Vigilanza, le

Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a *copyright*.
Ogni violazione sarà punita ai sensi di legge

	Linee Guida BCE, Linee Guida EBA / ESMA, il Regolamento Emittenti, il Regolamento Mercati, lo Statuto, il TUB e il TUF, nonché l'ulteriore eventuale normativa aggiuntiva *pro tempore* vigente in materia di idoneità degli Esponenti Aziendali e/o Responsabili delle Principali Funzioni Aziendali a ricoprire i rispettivi ruoli
Organi Competenti o **Organi**	Indica, ai sensi di quanto previsto dal Decreto MEF, l'organo del quale l'Esponente è componente; per i Responsabili delle Principali Funzioni Aziendali e per il Direttore Generale, l'organo che conferisce il rispettivo incarico o ufficio
Orientamenti di Banca d'Italia	Orientamenti in materia di valutazione dei requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche LSI, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento, delle società fiduciarie e dei sistemi di garanzia dei depositanti" pubblicati in data 13 novembre 2023 da Banca d'Italia
Policy	Indica la presente *Fit & Proper Policy* di Banca Generali S.p.A.
Popolazione Target	Include sia gli Esponenti Aziendali che i Responsabili delle Principali Funzioni Aziendali
Regolamento Emittenti	Il Regolamento CONSOB approvato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato
Regolamento Intermediari	Regolamento CONSOB approvato con delibera n. 20307 del 15 febbraio 2018, come successivamente modificato e integrato
Regolamento MAR	Regolamento (UE) n. 596/2014, come successivamente modificato e integrato
Regolamento Mercati	Il Regolamento adottato con delibera Consob n. 20249 del 28 dicembre 2017 recante norme di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 in materia di mercati, come successivamente modificato
Responsabili delle Principali Funzioni Aziendali o **Responsabili**	Si intendono i soggetti (ove presenti) che ricoprono i seguenti ruoli: responsabili della funzione antiriciclaggio, della funzione di conformità alle norme, della funzione di controllo dei rischi, della funzione di revisione interna e anche il dirigente preposto alla gestione finanziaria della società (c.d. *CFO*) e ove diverso il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari *ex* art. 154-*bis* del TUF

Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a *copyright*.
Ogni violazione sarà punita ai sensi di legge

Statuto sociale o Statuto	Lo Statuto vigente di Banca Generali
TUB	Il Decreto Legislativo 1° settembre 1993, n. 385, come successivamente modificato e integrato (Testo Unico delle leggi in materia bancaria e creditizia)
TUF	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato (Testo Unico della Finanza)

Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a *copyright*.
Ogni violazione sarà punita ai sensi di legge

1 INTRODUZIONE

1.1 Oggetto e obiettivi della Policy

La presente Policy, in linea con le disposizioni della Normativa Applicabile, definisce i requisiti e i criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli Esponenti Aziendali e dei Responsabili delle Principali Funzioni Aziendali.

In particolare, nell'ambito della Normativa Applicabile, si evidenzia come il Decreto MEF differenzi il possesso dei requisiti rispetto al soddisfacimento dei criteri ivi previsti: infatti, mentre i primi assumono una veste di oggettività e tassatività, i secondi sono spesso associati ad alcuni profili di discrezionalità con ricorso a valutazioni effettuate caso per caso.

1.2 Gestione del documento

La presente Policy è adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione della Banca, previo parere consultivo del Comitato Nomine, *Governance* e Sostenibilità.

Eventuali modifiche necessarie e/o opportune classificate come "di minore rilevanza" ai sensi della *Policy di indirizzo per la redazione e aggiornamento delle Policy aziendali* sono approvate dall'Amministratore Delegato su proposta dell'Owner (come *infra* definito) e della Direzione Organizzazione, sentita la Direzione *Compliance* e *Anti Financial Crime*.

La Direzione Affari Societari e Rapporti con le *Authorities* (di seguito, l'"**Owner**") è responsabile della verifica, con frequenza almeno biennale dalla data di emanazione/ultima revisione, dell'eventuale necessità di aggiornamento della Policy, tenuto conto della rispondenza della stessa al contesto normativo di riferimento, alla strategia della Banca e dell'intero Gruppo e al contesto operativo e organizzativo in cui la Banca e il Gruppo operano.

1.3 Riferimenti Normativi

Normativa esterna:

- il Codice di *Corporate Governance*;
- il Decreto MEF;
- il Decreto Salva Italia;
- la CRD IV;
- le Disposizioni di Vigilanza;
- le Linee Guida BCE;
- Linee Guida EBA / ESMA;
- il Regolamento Emittenti;
- il Regolamento Mercati;
- il TUB; e
- il TUF.

Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a *copyright*.
Ogni violazione sarà punita ai sensi di legge

Normativa interna:

- lo Statuto;
- il Regolamento sul funzionamento del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati Endoconsiliari;
- la Politica sulla Diversità;
- la Politica per la gestione dei conflitti d'interesse;
- il Modello di Organizzazione e Gestione per la prevenzione dei reati previsti dal decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

1.4 Perimetro di applicazione

La *Policy* si applica a Banca Generali, nella sua qualità di *(i)* emittente quotato italiano, nonché *(ii)* banca di maggiori dimensioni o complessità operativa ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza e di *(iii)* società grande ai sensi del Codice di *Corporate Governance*.

2 RUOLI E RESPONSABILITÀ

Ruoli e responsabilità per la verifica dei requsiti di cui alla presente Policy sono individuati *infra* di volta in volta a seconda del requisito o del criterio previsto per la Popolazione Target.

In generale, spetta:

- alla Popolazione Target fornire ogni informazione e compilare ogni documentazione che viene richiesta per lo svolgimento delle verifiche;
- al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, secondo le rispettive competenze, svolgere le verifiche dei requisiti;
- alla Direzione Affari Societari e Rapporti con le *Authorities* supportare gli Organi Competenti nello svolgimento delle verifiche, avvalendosi se del caso della colloborazione delle altre funzioni aziendali competenti.

3 REQUISITI DI ONORABILITÀ E CRITERI DI CORRETTEZZA

3.1 **Requisito di onorabilità**

Sia gli Esponenti Aziendali che i Responsabili delle Principali Funzioni Aziendali devono essere in possesso del requisito di onorabilità secondo la definizione datane dall'art. 3 del Decreto MEF, cui si rinvia integralmente, il quale prevede un'elencazione di situazioni e circostanze che comportano la compromissione di tale requisito.

Gli Esponenti Aziendali che ricoprono il ruolo di componente del Collegio Sindacale devono essere in possesso altresì dei requisiti di onorabilità previsti dall'art. 20, comma 2, dello Statuto sociale.

Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a *copyright*.
Ogni violazione sarà punita ai sensi di legge

3.2 Criteri di correttezza

Sia gli Esponenti Aziendali che i Responsabili delle Principali Funzioni Aziendali devono soddisfare i criteri di correttezza secondo la definizione datane dall'art. 4 del Decreto MEF, cui si rinvia integralmente, il quale contiene un'elencazione di situazioni e circostanze da prendere in considerazione ai fini della valutazione della correttezza medesima.

La correttezza degli Esponenti Aziendali e dei Responsabili delle Principali Funzioni Aziendali deve essere valutata considerando le pregresse condotte personali e professionali.

3.3 Valutazione dei requisiti di onorabilità e della correttezza

La valutazione sul possesso del requisito di onorabilità e sul soddisfacimento dei criteri di correttezza della Popolazione Target sono condotti in conformità alle disposizioni della presente Policy e della Normativa Applicabile.

Ai fini del processo di valutazione, ciascun soggetto appartenente alla Popolazione Target è chiamato a fornire tutte le informazioni necessarie, con modalità e tempi idonei (secondo quanto stabilito dalla presente Policy) al fine di consentire all'Organo Competente di svolgere le verifiche e le valutazioni, anche in considerazione del coinvolgimento, se del caso, degli organi della controllante Assicurazioni Generali S.p.A. (ai sensi dell'art. 23, commi 4 e 5, del Decreto MEF).

In particolare:

- al fine di consentire l'accertamento del possesso del requisito di onorabilità, ciascun soggetto appartenente alla Popolazione Target dovrà rendere un'autodichiarazione attestante l'assenza delle fattispecie indicate dall'art. 3 del Decreto MEF, corredata del Certificato del Casellario Giudiziale e del Certificato recante i Carichi Pendenti del predetto soggetto, avente data non anteriore a 6 mesi rispetto a quella in cui viene richiesto di rendere la predetta autodichiarazione.

  Il possesso del requisito di onorabilità risulterà verificato qualora non emergano evidenze positive di situazioni incompatibili con tale requisito;

- al fine di consentire la valutazione del soddisfacimento dei criteri di correttezza, ciascun soggetto appartenente alla Popolazione Target dovrà rendere un'autodichiarazione attestante l'assenza di condotte personali e professionali attuali e/o pregresse indicate dall'art. 4 del Decreto MEF risalente fino a 10 anni prima della nomina. Sarà onere dell'Esponente comunicare alla Banca e all'Organo Competente fatti o condotte rilevanti che siano avvenuti più di 10 anni prima rispetto alla data di nomina, ove particolarmente gravi o, in ogni caso, qualora vi siano ragioni particolarmente qualificate per le quali la sana e prudente gestione della Banca potrebbe venirne inficiata, ai sensi dell'art. 5, comma 2 lettera (f) del Decreto MEF.

  Qualora ricorra una o più delle situazioni elencate nell'art. 4 del Decreto MEF, la correttezza del soggetto appartenente alla Popolazione Target non è tuttavia compromessa automaticamente, ma richiede una valutazione da parte dell'Organo Competente, che dovrà avere riguardo ai principi di sana e prudente gestione, nonché alla salvaguardia della reputazione di Banca Generali e della fiducia del

Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a *copyright*.
Ogni violazione sarà punita ai sensi di legge

pubblico. La valutazione dovrà essere condotta in base ad uno o più parametri ai sensi dell'art. 5, comma 2, del Decreto MEF.

Il criterio di correttezza si dovrà considerare non soddisfatto nel caso in cui si delinei un quadro grave, preciso e concordante di contrasto con i predetti principi (ai sensi dell'art. 5, comma 5, del Decreto MEF). A tal proposito, gli Organi competenti (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale, supportati dalle competenti funzioni interne) acquisiscono riferimenti puntuali in ordine alle circostanze connesse alla vicenda oggetto d'indagine, allo stadio del procedimento penale e alle altre circostanze rilevanti ai sensi dell'art. 4 del Decreto MEF ai fini di formulare nel verbale, in conformità con l'art. 5 del mededimo Decreto, opportune valutazioni in merito al rispetto del profilo in parola. Gli Organi competenti possono anche valutare l'opportunità di acquisire memorie o pareri predisposti dai consulenti legali degli esponenti, ove questi siano d'accordo, per una migliore ricostruzione delle circostanze oggetto di scrutinio

Il *format* delle predette autodichiarazioni è predisposto e reso disponibile dalla Banca ai sensi di quanto indicato nel paragrafo 10.1 della Policy.

3.4 **Sospensione dagli incarichi**

Il verificarsi di una o più delle circostanze previste dall'art. 4, comma 2, lettere (a) e (b) del Decreto MEF, comporta la sospensione dall'Incarico dell'Esponente al ricorrere delle fattispecie previste dall'art. 6 del Decreto MEF.

Non richiede una valutazione da parte dell'Organo Competente la sospensione dall'Incarico che – sebbene debba essere dichiarata dall'Organo Competente medesimo – consegue in automatico all'adozione di una condanna a pena detentiva, misura cautelare personale o misure di prevenzione ai sensi dell'art. 4, comma 2, lett. a) e b) del Decreto MEF.

La sospensione deve in ogni caso essere dichiarata senza indugio dall'Organo Competente (dal momento in cui è stato informato dall'Esponente stesso o dal momento in cui è venuto a conoscenza della situazione rilevante) e resa nota all'Autorità di vigilanza nei termini previsti dalla Normativa Applicabile e in particolare dalle Disposizioni di Vigilanza, e può avere una durata massima di 30 giorni (o di 20 giorni per l'Amministratore Delegato o Direttore Generale), con decorrenza dalla data della delibera dell'Organo Competente.

Entro il predetto termine, l'Organo Competente deve istruire, svolgere e concludere la valutazione sul soddisfacimento dei criteri di correttezza dell'Esponente coinvolto, dichiarando l'eventuale decadenza o la reintegra, anche ai sensi del paragrafo 10.2 della Policy. Lo stesso Organo è, infine, tenuto a fornire all'assemblea dei soci, alla prima occasione utile, analitica informazione sulle decisioni assunte (ai sensi dell'art. 6 del Decreto MEF).

In relazione alle modalità e ai termini del processo di sospensione in parola (ovvero della conseguente decadenza), ivi inclusi quelli per l'esecuzione di adempimenti verso l'Autorità di vigilanza, si rinvia a quanto previsto tempo per tempo dalla Normativa Applicabile e in particolare dalle Disposizioni di Vigilanza.

Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a *copyright*.
Ogni violazione sarà punita ai sensi di legge

4 REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ E CRITERI DI COMPETENZA

4.1 Requisiti di professionalità per gli Esponenti Aziendali che svolgono funzioni di amministrazione e direzione

Gli Esponenti Aziendali che svolgono funzioni di amministrazione e direzione devono essere in possesso dei requisiti di professionalità secondo quanto previsto dall'art. 7 del Decreto MEF.

In particolare, il predetto articolo prevede una differenziazione del novero dei requisiti di professionalità a seconda che l'Esponente in parola debba assumere un Incarico esecutivo ovvero un Incarico non esecutivo.

Specifiche disposizioni sono inoltre previste, sempre dall'art. 7 del Decreto MEF, per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e per l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale, nonché per i soggetti che esercitano funzioni equivalenti al Direttore Generale.

4.2 Requisiti di professionalità per gli Esponenti Aziendali che ricoprono ruolo di componente del Collegio Sindacale

Gli Esponenti Aziendali che ricoprono il ruolo di componente del Collegio Sindacale devono essere in possesso dei requisiti di professionalità secondo quanto disposto dall'art. 9 del Decreto MEF, ivi incluse le specifiche disposizioni in relazione all'Esponente che debba ricoprire il ruolo di Presidente del Collegio Sindacale.

Inoltre, laddove differenti in ragione del predetto dettato normativo *pro tempore* vigente, gli Esponenti Aziendali che ricoprono il ruolo di componente del Collegio Sindacale dovranno altresì essere in possesso dei requisiti di professionalità previsti dall'art. 20 comma 3 dello Statuto sociale.

4.3 Criteri di competenza

Gli Esponenti Aziendali, in aggiunta ai requisiti di professionalità richiamati ai paragrafi 4.1 e 4.2della *Policy*, devono inoltre soddisfare i criteri di competenza individuale disciplinati dall'art. 10 del Decreto MEF, cui si rinvia interamente, volti a comprovare la loro idoneità a svolgere l'Incarico, unitamente agli eventuali ulteriori ambiti di competenza previsti dal profilo quali-quantitativo predisposto da ciascun Organo.

La competenza individuale richiesta all'Esponente Aziendale deve essere rapportata *inter alia* sia ai compiti inerenti al ruolo che è chiamato a ricoprire (*e.g.* esecutivo, non esecutivo, partecipazione a comitati, deleghe o attribuzioni specifiche, presidente del consiglio di amministrazione, sindaco, ecc.), sia alle caratteristiche dimensionali ed operative della Banca, complessità e tipologia dell'attività svolta e dei connessi rischi, mercati di riferimento e Paesi in cui opera.

4.4 Valutazione dei requisiti di professionalità e competenza

In relazione a quanto sopra e al relativo processo di valutazione da parte dell'Organo Competente (nell'ambito della valutazione di idoneità complessiva di cui al paragrafo 8 della *Policy*), ciascun Esponente Aziendale dovrà rendere informazioni attestanti il possesso dei requisiti di professionalità e competenza, corredate dal proprio *curriculum vitae* aggiornato.

Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a *copyright*.
Ogni violazione sarà punita ai sensi di legge

L'Organo Competente valuta il possesso dei predetti requisiti e il soddisfacimento dei predetti criteri da parte di ciascun Esponente Aziendale *inter alia* sulla base: *(i)* delle informazioni rese dagli Esponenti Aziendali anche per il tramite del proprio *curriculum vitae,* nonché di eventuale ulteriore documentazione a supporto come previsto dalla normativa tempo per tempo vigente e *(ii)* dei criteri di competenza individuati dall'art. 10 del Decreto MEF.

L'art. 10 comma del Decreto MEF, a cui si rinvia, prevede inoltre disposizioni specifiche in relazione al ruolo di Presidente del Consiglio di Amministrazione, nonché ipotesi di esenzione della necessità di procedere con la valutazione del soddisfacimento del criterio di competenza.

Quanto ai criteri di competenza, gli stessi non saranno soddisfatti quando le informazioni acquisite in ordine alla conoscenza teorica e all'esperienza pratica delineino un quadro grave, preciso e concordante sull'inidoneità dell'Esponente a ricoprire l'Incarico. In caso di specifiche e limitate carenze, l'Organo Competente può adottare misure necessarie a colmarle.

Quanto ai requisiti di professionalità, ai fini della sussistenza di tali requisiti, l'Organo Competente terrà conto dell'esperienza maturata nel corso dei venti anni precedenti all'assunzione dell'Incarico.

Il *format* di documentazione per la raccolta delle informazioni è predisposto e reso disponibile dalla Banca ai sensi di quanto indicato nel paragrafo 10.1 della Policy e include, *inter alia*, la richiesta di:

- sintetici riferimenti quali/quantitativi in merito alle mansioni svolte in concreto dall'esponente in ciascuna esperienza professionale, agli eventuali ruoli manageriali/di responsabilità/di coordinamento ricoperti, al contesto aziendale/professionale di riferimento;
- effettivo periodo di svolgimento di ciascuna esperienza;
- competenze specialistiche maturate dall'esponente nel corso del proprio percorso professionale, accompagnate da una sintetica illustrazione delle esperienze professionali che ne hanno permesso lo sviluppo; nonché
- ogni elemento idoneo a consentire l'espletamento di un'analitica valutazione comparativa tra il contesto aziendale in cui si è maturata l'esperienza e quello della Banca, laddove la valorizzazione dell'esperienza in questione - ai fini della verifica dei requisiti - sia subordinata a una preventiva valutazione di equivalenza tra le due realtà imprenditoriali.

5 REQUISITI DI INDIPENDENZA DEGLI ESPONENTI AZIENDALI

5.1 Requisiti di indipendenza dei membri del consiglio di amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione deve soddisfare i requisiti di indipendenza previsti dalla Normativa Applicabile e accertarsi che sia composto da un numero di amministratori indipendenti in linea con le norme di legge, regolamentari e di autodisciplina applicabili, nonché in linea con la composizione di tale organo contenuta nel relativo profilo quali-quantitativo.

Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a *copyright*.
Ogni violazione sarà punita ai sensi di legge

Al riguardo, si precisa che:

- l'articolo 147-*ter* del TUF prevede che almeno uno dei componenti il Consiglio di Amministrazione, ovvero due se il Consiglio di Amministrazione sia composto da più di sette membri, devono possedere i requisiti di indipendenza stabiliti per i sindaci dall'art. 148 comma 3 del TUF, nonché gli ulteriori requisiti previsti da codici di comportamento redatti da società di gestione di mercati regolamentati o da associazioni di categoria;
- l'articolo 16, comma 1, lettera d) del Regolamento Mercati prevede che le società controllate sottoposte all'attività di direzione e coordinamento di altra società italiana o estera con azioni quotate in mercati regolamentati abbiano un consiglio di amministrazione composto in maggioranza da amministratori indipendenti e che i comitati endoconsiliari raccomandati dal Codice di *Corporate Governance* siano composti esclusivamente da amministratori indipendenti.

Il Consiglio di Amministrazione di Banca Generali dovrà pertanto essere composto in maggioranza da amministratori indipendenti e i comitati endoconsiliari raccomandati dal Codice di *Corporate Governance* dovranno essere composti esclusivamente da amministratori indipendenti.

In particolare, i predetti componenti del Consiglio di Amministrazione dovranno pertanto soddisfare i requisiti di indipendenza previsti:

- dall'articolo 147-*ter*, comma 4 e dall'articolo 148, comma 3, del TUF;
- dall'articolo 13 del Decreto MEF;
- dall'articolo 2, Raccomandazione n.7, del Codice di *Corporate Governance*.

Ai sensi della Raccomandazione n. 7 del Codice di *Corporate Governance* nonché dell'Orientamento n. 7 contenuto negli Orientamenti di Banca d'Italia, il Consiglio di Amministrazione predefinisce, almeno all'inizio del proprio mandato, i criteri quantitativi e qualitativi per valutare la significatività *(i)* delle relazioni commerciali, finanziarie o professionali eventualmente intrattenute da ciascun amministratore con la società, ovvero *(ii)* della remunerazione aggiuntiva (ricevuta nei precedenti tre esercizi, da parte della società, di una sua controllata o della società controllante) rispetto al compenso fisso per la carica e a quello previsto per la partecipazione ai comitati raccomandati dal Codice di *Corporate Governance* o previsti dalla normativa vigente, che possano quindi impattare sul possesso del requisito di indipendenza dell'Esponente Aziendale. I predetti criteri, non appena definiti dal Consiglio di Amministrazione, si considereranno parte integrante della presente Policy ai fini della valutazione del possesso del requisito di indipendenza.

5.2 Requisiti di indipendenza dei membri del collegio sindacale

Il Collegio Sindacale deve soddisfare i requisiti di indipendenza previsti dalla Normativa Applicabile e, in particolare, quelli previsti:

- dall'articolo 148, comma 3, del TUF;
- dall'articolo 14 del Decreto MEF;
- dall'articolo 2, Raccomandazione n. 9, del Codice di *Corporate Governance*.

Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a *copyright*.
Ogni violazione sarà punita ai sensi di legge

5.3 Valutazione dei requisiti di indipendenza

La valutazione sul possesso dei requisiti di indipendenza degli Esponenti Aziendali è condotto dall'Organo Competente (nell'ambito della valutazione di idoneità complessiva di cui al paragrafo 10 della *Policy*):

- in una delle prime riunioni successive alla nomina dell'intero Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale, a seconda dei casi, ovvero a seguito della nomina di uno o più dei suoi membri e, in ogni caso, con cadenza almeno annuale, e comunque entro il termine di 30 giorni dall'intervenuta nomina;
- in occasione di un Evento Sopravvenuto che comporti la necessità di una nuova valutazione dei requisiti di indipendenza.

Al riguardo, al fine di consentire la valutazione del possesso dei requisiti di indipendenza, ciascun Esponente Aziendale rende un'autodichiarazione attestante il possesso o meno dei predetti requisiti, come richiamati ai precedenti paragrafi 5.1, 4.2 e 4.3 della *Policy*. Tale autodichiarazione circostanzia il rispetto del requisito di indipendenza, declinando, ogni singola fattispecie che potenzialmente potrebbe comprometterne il rispetto, anche con particolare riferimento alle varie casistiche che possono generare rapporti "indiretti" con la Banca. A tal ultimo proposito, in particolare, sono presi in considerazione almeno i rapporti intercorrenti tra la Banca, i relativi Esponenti con incarichi esecutivi o il Presidente, le società controllate dalla Banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o i loro presidenti, o un partecipante della Banca o i relativi esponenti, e (oltre che l'Esponente stesso naturalmente):

- le società o imprese (anche costituite in forma non societaria) controllate, anche unitamente ad altri soggetti, direttamente o indirettamente, dall'Esponente o da suoi parenti o affini entro il 4° grado;
- le società di cui l'Esponente detiene, direttamente o indirettamente, partecipazioni non immateriali in termini di capitale o diritti di voto (es. 10%); e
- le società nelle quali l'Esponente ricopre una carica sociale.

Nel caso in cui vengano evidenziati dall'Esponente Aziendale rapporti diretti o indiretti sussumibili nelle fattispecie sopra menzionate, l'Organo Competente valuta l'indipendenza tenendo conto che:

- le diverse tipologie di rapporto richiamate dall'art. 13, co. 1, lett. h) del Decreto MEF, così da cogliere in misura adeguata la rilevanza dei conflitti di interesse, anche potenziali, che ne discendono;
- la specifica posizione ricoperta dall'Esponente all'interno della Banca e la sua eventuale compartecipazione a processi decisionali (ad es., l'erogazione del credito o la stipula di *partnership* commerciali) potenzialmente incisi dai predetti conflitti di interesse;
- apposite soglie di materialità definite almeno a inizio mandato da parte del Consiglio (come precisato *supra*), al di sotto delle quali si possa ragionevolmente escludere che i rapporti siano tali da condizionare le valutazioni degli esponenti;

Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a *copyright*.
Ogni violazione sarà punita ai sensi di legge

– con riferimento a eventuali rapporti creditizi, la rilevanza percentuale dei finanziamenti affidati o accordati da Banca Generali rispetto a quelli complessivi concessi dal sistema.

Nel caso in cui, ad esito delle verifiche, emergano dei rapporti anomali potenzialmente tali da inficiare il rispetto del requisito di indipendenza, l'Organo competente o l'esponente interessato dovranno individuare azioni di rimedio che devono trovare completamento entro i termini per la conclusione del processo di verifica di competenza della Banca d'Italia (*i.e.*, entro 90 o 120 giorni dalla trasmissione del verbale di verifica, a seconda del caso). Laddove il completamento richieda tempi più lunghi, gli esponenti o la Banca formalizzano – sempre in sede di verifica – il proprio impegno ad assicurarne la realizzazione entro tempistiche predefinite (ad ogni modo, non superiori ai 3/6 mesi).

Il *format* della predetta autodichiarazione è predisposto e reso disponibile dalla Banca ai sensi di quanto indicato nel paragrafo 10.1 della Policy.

6 Indipendenza di giudizio

Tutti gli Esponenti Aziendali sono tenuti ad agire, *inter alia* ai sensi dell'art. 15 del Decreto MEF, 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 Normativa Applicabile, nonché di ogni ulteriore norma pro tempore vigente.

A tal fine, tutti gli Esponenti Aziendali comunicano all'Organo Competente le informazioni richieste dall'art. 13, comma 1, lettere a), b), c), h) e i) del Decreto MEF e le motivazioni per cui, a loro avviso, le eventuali predette situazioni non inficiano in concreto la loro indipendenza di giudizio.

L'Organo Competente effettua la valutazione alla luce delle informazioni e delle motivazioni fornite dall'Esponente nonché di ogni informazione rilevante che sia disponibile e verifica se i presidi previsti da disposizioni di legge e regolamentari, come richiamati dall'art. 15 del Decreto MEF, nonché delle eventuali ulteriori misure organizzative o procedurali adottate dalla Banca o dall'Esponente, sono efficaci a fronteggiare il rischio che le situazioni di cui sopra possano inficiare l'indipendenza di giudizio dell'Esponente o le decisioni dell'Organo Competente. L'art. 15 del Decreto MEF disciplina i presìdi di legge e la valutazione sulla relativa adeguatezza che l'Organo Competente dovrà tenere in considerazione nell'ambito dell'attività di valutazione.

7 DISPONIBILITÀ DI TEMPO E LIMITI AL CUMULO DEGLI INCARICHI DEGLI ESPONENTI AZIENDALI

7.1 Disponibilità di tempo allo svolgimento degli incarichi

L'art. 16 del Decreto MEF dispone che ciascun Esponente Aziendale dedichi tempo adeguato allo svolgimento dell'Incarico.

A tal riguardo:

– Banca Generali assicura che l'Esponente sia a conoscenza del tempo che essa ha stimato come necessario per l'efficace svolgimento dell'Incarico. A tal fine, la

Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a *copyright*.
Ogni violazione sarà punita ai sensi di legge

predetta informazione viene riportata nel profilo recante la composizione quali-quantitativa considerata ottimale, predisposto da ciascun Organo Competente, ai sensi di quanto meglio descritto al successivo paragrafo 8.1 della Policy;

– l'Esponente Aziendale, all'atto della nomina e tempestivamente in caso di Eventi Sopravvenuti, comunica all'Organo Competente gli Incarichi ricoperti in altre società, imprese o enti, le altre attività lavorative e professionali svolte e le altre situazioni o fatti attinenti alla sfera professionale in grado di incidere sulla sua disponibilità di tempo, specificando il tempo che questi Incarichi, attività, fatti o situazioni richiedono.

In base alle informazioni assunte, l'Organo Competente valuta se il tempo che ciascun Esponente Aziendale può dedicare è idoneo all'efficace svolgimento dell'Incarico, salvo che l'Esponente Aziendale abbia dichiarato per iscritto di poter dedicare all'Incarico almeno il tempo necessario stimato dalla Banca: in tale ultimo caso, la predetta valutazione può essere omessa purché ricorrano tutte le condizioni previste dall'art. 16, comma 4, del Decreto MEF.

7.1.1 Criteri per stima disponibilità di tempo per svolgimento incarichi di Esponente Aziendale in Banca Generali

Banca Generali si assicura che la stima del tempo minimo ritenuto necessario per l'efficace svolgimento dell'Incarico di Esponente Aziendale riportata nel profilo quali-quantitativo predisposto da parte di ciascun Organo Competente, ai sensi del successivo paragrafo 8.1 della Policy, sia determinata sulla base dei seguenti criteri ([1]):

– il numero delle riunioni di ciascun Organo Competente, ivi incluse le riunioni di *induction*, calcolato sulla media delle riunioni di ciascun Organo Competente e/o comitato nel triennio precedente a quello di nomina;

– la durata media delle riunioni, ivi incluse le riunioni di *induction*, calcolata sulla media delle riunioni di ciascun Organo Competente e/o comitato nel triennio precedente a quello di nomina;

– i tempi necessari alla doverosa preparazione alle riunioni;

– i tempi necessari per gli eventuali trasferimenti per la partecipazione alle riunioni;

– la natura della posizione specifica e le responsabilità di ciascun Esponente Aziendale;

– la circostanza che i Consiglieri partecipino a titolo di invitati ai Comitati di cui non facciano parte;

– la circostanza che i componenti del Collegio Sindacale partecipino a tutte le riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei comitati endoconsiliari, oltre a quelle del Collegio Sindacale stesso;

– la partecipazione attesa alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, dei comitati endoconsiliari e del Collegio Sindacale identificata di volta in volta nel profilo quali-quantitativo.

([1]) Cfr. anche quanto previsto *inter alia* dalla "*Guide to fit and proper assessments*" della Banca Centrale Europea.

Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a *copyright*.
Ogni violazione sarà punita ai sensi di legge

Qualora l'Esponente Aziendale che ricopre la carica di Consigliere assuma anche ruoli all'interno di uno o più Comitati endoconsiliari, tale circostanza e le relative sinergie dovranno essere considerate nella quantificazione della disponibilità di tempo minima ritenuta necessaria per l'efficace svolgimento degli Incarichi, con la precisazione che la stima dell'impegno per la partecipazione ai predetti Comitati deve intendersi inclusiva di quella del mandato di mero Consigliere.

7.1.2 Criteri per stima disponibilità di tempo per svolgimento altri incarichi

Banca Generali, ai sensi dell'art. 16 comma 1 del Decreto MEF, richiede agli Esponenti Aziendali di dichiarare la disponibilità da questi dedicata a *(i)* Incarichi ricoperti in altre società, imprese o enti, *(ii)* altre attività lavorative e professionali svolte e *(iii)* altre situazioni o fatti attinenti alla sfera professionale in grado di incidere sulla propria disponibilità di tempo.

Il *format* della predetta dichiarazione è predisposto e reso disponibile dalla Banca nel contesto delle verifiche e delle comunicazioni indicate nel paragrafo 10.1 della Policy.

Al riguardo, al fine di consentire a ciascun Organo Competente di effettuare una valutazione omogenea delle informazioni assunte e al fine di consentire agli Esponenti Aziendali di avvalersi di modalità di misurazione altrettanto omogenee, Banca Generali ha identificato i seguenti criteri oggettivi e, pertanto, l'Esponente Aziendale nel determinare la disponibilità di tempo dedicata ad altri Incarichi, in aggiunta ai criteri elencati nel paragrafo 7.1.1, dovrà tenere in considerazione:

- una giornata lavorativa media composta da n. 8 ore lavorative e un anno solare composto mediamente da n. 251 giorni lavorativi;
- gli altri impegni e circostanze di natura personale e professionale dell'Esponente, ad esempio:
  - (i) ai sensi delle indicazioni di BCE, il caso in cui l'Esponente sia coinvolto in un procedimento legale;
  - (ii) ai sensi delle indicazioni di ESMA e EBA, eventuali attività di natura politica ([2]);
  - (iii) eventuali altre attività lavorative e professionali svolte tenendo in ogni caso in considerazione la normale flessibilità che talune attività lavorative e professionali comportano (a titolo esemplificativo e non esaustivo, in termini di pianificazione del tempo da dedicare alle stesse, di programmazione degli impegni, di gestione delle scadenze potendo eventualmente contare anche su *team* strutturati di collaboratori);
  - (iv) altre circostanze rilevanti;
- lo svolgimento di Incarichi ricoperti in altre società, imprese o enti, tenendo in considerazione:

([2]) Sul punto cfr. le "*Joint ESMA and EBA Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders*".

Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a *copyright*.
Ogni violazione sarà punita ai sensi di legge

(i) natura, portata e complessità della posizione specifica e le responsabilità dell'Esponente (ad esempio, la circostanza che l'Esponente ricopra un ruolo specifico come CEO o presidente, o presidente/membro di un comitato);

(ii) dimensioni e complessità delle società, imprese o enti nelle quali viene ricoperto l'Incarico;

(iii) luogo o Paese di insediamento delle predette società, imprese o enti e pertanto il tempo di viaggio necessario per l'Esponente;

(iv) numero di cariche ricoperte in società, imprese o enti che non perseguono finalità principalmente commerciali ([3]);

(v) numero di riunioni del consiglio di amministrazione pianificate con riferimento alle altre cariche ricoperte:

(vi) le sinergie derivanti dagli incarichi ricoperti all'interno di un medesimo gruppo;

(vii) la circostanza che gli impegni relativi ad alcune cariche possono essere resi più efficienti in base, ad esempio, ai una struttura organizzativa di supporto (esterna o interna) ovvero, sulla base delle caratteristiche dell'incarico, possono essere adempiuti oltre le 8 ore che, come riferimento, compongono una giornata lavorativa ordinaria.

7.1.3 Valutazione da parte dell'organo competente della disponibilità di tempo allo svolgimento degli incarichi dichiarata dagli Esponenti Aziendali

L'Organo Competente verifica l'idoneità del tempo effettivamente dedicato dagli Esponenti Aziendali, anche alla luce della loro presenza alle riunioni degli Organi Competenti e dei comitati.

Qualora la disponibilità di tempo fosse ritenuta non sufficiente, l'Organo Competente chiede all'Esponente Aziendale di rinunciare a uno o più Incarichi o attività o di assumere specifici impegni idonei ad accrescere la propria disponibilità di tempo, ovvero adotta misure tra cui la revoca di deleghe o compiti specifici o l'esclusione dell'Esponente da comitati.

La valutazione relativa alla disponibilità di tempo non ha rilievo autonomo ai fini della pronuncia di decadenza dell'Esponente Aziendale, ma concorre alla valutazione dell'idoneità dell'Esponente in questione si sensi di quanto disciplinato al successivo paragrafo 8 della Policy.

Si precisa infine che, ai sensi dell'art. 16, comma 4, del Decreto MEF, se l'Esponente Aziendale dichiara per iscritto di poter dedicare all'Incarico in Banca Generali almeno il tempo necessario stimato dalla Banca stessa, la valutazione prevista al presente paragrafo può essere omessa qualora ricorrano le condizioni previste dal medesimo art. 16, comma 4, del Decreto MEF.

([3]) Sul punto cfr. nota n. 2 che precede.

Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a *copyright*.
Ogni violazione sarà punita ai sensi di legge

7.2 Limiti al cumulo degli incarichi

In linea con quanto disciplinato dall'art. 17 del Decreto MEF e dalla presente Policy, gli Esponenti Aziendali non potranno assumere un numero di Incarichi in banche o altre società commerciali superiore a una delle seguenti combinazioni alternative ([4]):

- n. 1 Incarico esecutivo e n. 2 Incarichi non esecutivi; oppure
- n. 4 Incarichi non esecutivi.

In particolare, ai sensi dell'art. 17, comma 1, Decreto del MEF, sono rilevanti gli Incarichi ricoperti in banche o in altre società "commerciali" come identificate dal medesimo Decreto MEF, che abbiano per oggetto una delle attività previste dall'art. 2195, comma 1, c.c. (*i.e.* attività industriale diretta alla produzione di beni e servizi, attività intermediaria nella circolazione dei beni, attività di trasporto per terra, acqua o aria, attività bancaria o assicurativa, altre attività ausiliarie delle precedenti).

Sono ricomprese anche le società aventi sede legale all'estero e qualificabili come commerciali in applicazione delle disposizioni dell'ordinamento rilevante dello stato in cui ha la sede legale o la direzione generale.

Sono invece esclusi dal computo gli Incarichi ricoperti:

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

Ai fini del calcolo dei limiti al cumulo degli Incarichi in parola, si considerano le modalità di aggregazione di cui all'art. 18 del Decreto MEF e, pertanto, si considera come un unico Incarico l'insieme degli Incarichi ricoperti in ciascuno dei seguenti casi:

a) all'interno del medesimo gruppo;

b) in banche appartenenti al medesimo sistema di tutela istituzionale;

c) nelle società, non rientranti nel gruppo, in cui la Banca detiene una partecipazione qualificata come definita dal regolamento (UE) n. 575/2013, articolo 4(1), punto 36.

Qualora ricorrano contestualmente più di uno dei casi di cui alle precedenti lettere a), b) e c) , gli Incarichi si sommano cumulandosi tra loro ([5]). Nell'approccio adottato in materia di cumulo degli incarichi si terrà conto della situazione consolidata in base al perimetro contabile di consolidamento ([6]).

([4]) Si precisa che, ai fini del calcolo, si computa l'Incarico in Banca Generali, come stabilito dall'art. 17, comma 2, del Decreto MEF.

([5]) Cfr. sul punto anche la "*Guide to fit and proper assessments*" della Banca Centrale Europea.

([6]) Cfr. *supra* nota ([5]).

Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a *copyright*.
Ogni violazione sarà punita ai sensi di legge

L'insieme degli Incarichi computati come unico viene considerato come Incarico esecutivo se almeno uno degli Incarichi detenuti nelle situazioni di cui alle precedenti lettere a), b) e c) è esecutivo; negli altri casi è considerato come Incarico non esecutivo.

Alla luce di quanto sopra, gli Esponenti Aziendali sono quindi tenuti a comunicare alla Banca e all'Organo Competente tutti gli Incarichi rilevanti ai fini del presente paragrafo. Il *format* della predetta dichiarazione sarà predisposto e reso disponibile dalla Banca ai sensi di quanto indicato nel paragrafo 10.1 della *Policy*.

Si precisa infine che, ai sensi della Raccomandazione n. 15 del Codice di *Corporate Governance,* nelle società grandi, come definite nel predetto codice, il Consiglio di Amministrazione esprime il proprio orientamento in merito al numero massimo di Incarichi negli organi di amministrazione o controllo in altre società quotate o di rilevanti dimensioni che possa essere considerato compatibile con un efficace svolgimento dell'Incarico di amministratore della società, tenendo conto dell'impegno derivante dal ruolo ricoperto. Anche tale informazione sarà reperibile all'interno del profilo quali-quantitativo predisposto da tale Organo ai sensi del paragrafo 8.1 della *Policy*.

Nello specifico, quanto a Banca Generali, operando gli stringenti requisiti del Decreto MEF sopra illustrati con riferimento alle banche di maggiori dimensioni o complessità operativa, il numero massimo degli Incarichi potenzialmente ricopribili dagli Esponenti Aziendali in organi di amministrazione o controllo in altre società quotate o di rilevanti dimensioni sarà equivalente, non potendo essere in ogni caso superiore, ai limiti di cui all'art. 17 del Decreto MEF.

7.3 Assunzione di un incarico non esecutivo aggiuntivo

In aggiunta al numero di Incarichi che un Esponente Aziendale della Banca può ricoprire, nelle combinazioni alternative sopra richiamate, occorre considerare la possibilità, ricorrendone i presupposti riportati dall'art. 19 del Decreto MEF, che l'Organo Competente consenta all'Esponente (fatta esclusione per l'Amministratore Delegato, Direttore Generale, Presidente del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale o di un comitato endoconsiliare) l'assunzione di un (1) Incarico non esecutivo aggiuntivo rispetto ai limiti sopra indicati, a condizione che non pregiudichi la possibilità per l'Esponente Aziendale di dedicare all'Incarico presso Banca Generali tempo adeguato per svolgere in modo efficace le proprie funzioni.

In relazione alle modalità e ai termini per l'assunzione del predetto Incarico non esecutivo aggiuntivo si rinvia a quanto previsto tempo per tempo dalla Normativa Applicabile e in particolare dalle Disposizioni di Vigilanza.

8 ADEGUATA COMPOSIZIONE COLLETTIVA DEGLI ORGANI

8.1 Profilo quali-quantitativo sulla composizione ottimale degli organi e criteri di adeguata composizione collettiva degli organi

In vista di ogni suo rinnovo, ai sensi della Normativa Applicabile, ciascun organo – da intendersi pertanto riferito sia al Consiglio di Amministrazione che al Collegio Sindacale – identifica preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ottimale tenendo conto dei criteri e requisiti di idoneità complessiva allo svolgimento dell'Incarico. La

Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a *copyright*.
Ogni violazione sarà punita ai sensi di legge

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

Le attività di predisposizione del predetto profilo quali-quantitativo, da parte di ciascuno degli Organi Competenti, dovrà essere il frutto di un esame approfondito e formalizzato (*e.g.* a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, dovrà tenersi conto anche degli esiti del processo di autovalutazione effettuato dal Consiglio di Amministrazione sul proprio funzionamento e composizione).

I risultati delle analisi sopra menzionate devono essere portati a conoscenza dei soci in tempo utile affinché la scelta dei candidati da presentare possa tenere conto delle professionalità richieste. Pertanto, il documento recante il profilo quali-quantitativo sia del Consiglio di Amministrazione che del Collegio Sindacale dovrà essere predisposto a cura dei rispettivi Organi uscenti e reso pubblico nei modi e tempi previsti dalle predette disposizioni normative, regolamentari e di autodisciplina ([7]).

8.1.1 Equilibrio di genere

Nella predisposizione dei rispettivi profili quali-quantitativi, ciascun Organo dovrà porre particolare attenzione nel far sì che sia assicurata piena rispondenza alle *best practice* e alle disposizioni di legge, regolamentari e di autodisciplina – tempo per tempo vigenti e applicabili alla Banca – nonché in linea con la "*Politica sulla Diversità per i componenti degli Organi Sociali*" approvata dalla Banca, in materia di equilibrio di genere nell'ambito della composizione degli organi medesimi e degli eventuali comitati endoconsiliari.

In aggiunta a quanto sopra, si precisa, al riguardo, che l'art. 147–*ter*, comma 1-*ter*, TUF, nonché l'art. 148, comma 1-*bis*, TUF, impone il rispetto di un criterio di composizione di genere, rispettivamente, dell'organo amministrativo e dell'organo di controllo in base al quale, al genere meno rappresentato, va riservata una quota di almeno due quinti dei componenti eletti.

Al riguardo, ai sensi dell'art. 144-*undecies*1, comma 3 del Regolamento Emittenti, qualora dall'applicazione del criterio di riparto tra generi non risulti un numero intero di componenti degli organi di amministrazione o controllo appartenenti al genere meno rappresentato, tale numero è arrotondato per eccesso all'unità superiore, ad eccezione degli organi sociali formati da tre componenti per i quali l'arrotondamento avviene per difetto all'unità inferiore.

([7]) Cfr. sul punto la Raccomandazione n. 23 del Codice di *Corporate Governance*, il quale dispone che "*L'orientamento dell'organo di amministrazione uscente è pubblicato sul sito internet della società con congruo anticipo rispetto alla pubblicazione dell'avviso di convocazione dell'assemblea relativa al suo rinnovo*".

Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a *copyright*.
Ogni violazione sarà punita ai sensi di legge

8.2 Valutazione dell'adeguata composizione collettiva degli organi

Ciascun Organo Competente, nell'ambito del quale sono stati eletti gli Esponenti Aziendali, provvede ad effettuare, a seguito dell'avvenuta nomina e senza indugio, la valutazione dell'adeguata composizione dell'Organo medesimo e, pertanto, la verifica della rispondenza della composizione dello stesso rispetto a quella risultante dal profilo quali-quantitativo di ciascun organo, ai sensi delle applicabili previsioni del Codice di *Corporate Governance*, delle Disposizioni di Vigilanza e del Decreto MEF.

Ai sensi dell'art. 12 del Decreto MEF, oltre a prevedere la possibilità dell'Organo Competente di adottare misure correttive in caso di carenze che siano colmabili, si prevede altresì l'ulteriore possibilità di formulare specifiche raccomandazioni all'assemblea per superare potenziali situazioni critiche che potrebbero verificarsi qualora, ad esito della nomina assembleare, si riscontri una frattura non componibile tra composizione quali-quantitativa ottimale individuata preventivamente dall'Organo Competente e la composizione risultante dal processo di nomina.

9 DISPOSIZIONI APPLICABILI AI RESPONSABILI DELLE PRINCIPALI FUNZIONI AZIENDALI DELLE BANCHE DI MAGGIORI DIMENSIONI O COMPLESSITÀ OPERATIVA

Ai Responsabili delle Principali Funzioni Aziendali delle banche di maggiori dimensioni o complessità operativa, come Banca Generali, si applicano le disposizioni previste dall'art. 20 del Decreto MEF, come richiamate dalla presente *Policy* in tema di requisiti di onorabilità, criteri di correttezza e relativa valutazione, nonché in tema di criteri di competenza e relativa valutazione, applicando ove necessario, *mutatis mutandis*, le previsioni della presente *Policy* di cui ai paragrafi 3 e 4.

A quest'ultimo riguardo, ai sensi dell'art. 20, comma 2, del Decreto MEF, la valutazione del soddisfacimento dei criteri di competenza può essere omessa per i Responsabili delle Principali Funzioni Aziendali che abbiano maturato nel medesimo incarico un'esperienza di almeno tre anni negli ultimi sei anni, in una banca di maggiori dimensioni o complessità operativa.

10 VALUTAZIONE DELL'IDONEITÀ COMPLESSIVA DA PARTE DEGLI ORGANI COMPETENTI

10.1 Processo di valutazione in caso di prima nomina, rinnovo e cooptazione

Il TUB prevede che i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo presso gli intermediari devono essere idonei allo svolgimento dell'Incarico. A tal fine, gli Esponenti devono possedere requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza, soddisfare criteri di competenza e correttezza, dedicare il tempo necessario all'efficace espletamento dell'Incarico, in modo da garantire la sana e prudente gestione dell'intermediario.

Alla luce di quanto illustrato nei precedenti paragrafi e fermo restando ogni eventuale ulteriore obbligo di legge all'uopo previsto (*e.g.* verifica dell'assenza di situazioni di *interlocking* in capo agli Esponenti Aziendali come richiamato al successivo paragrafo 11 della *Policy*), gli Organi Competenti valutano pertanto l'idoneità degli Esponenti

Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a *copyright*.
Ogni violazione sarà punita ai sensi di legge

Aziendali e dei Responsabili delle Principali Funzioni Aziendali, nonché l'adeguatezza della composizione collettiva dell'Organo e il rispetto dei limiti al cumulo degli Incarichi, in occasione della loro nomina e successivamente se si verificano Eventi Sopravvenuti.

In particolare:

a) quando la nomina dell'Esponente spetta all'assemblea ([8]), la valutazione dell'idoneità è condotta dalla Banca entro 30 giorni dalla nomina;

b) quando la nomina dell'Esponente non spetta all'assemblea ([9]) e nel caso di nomina dei Responsabili delle Principali Funzioni Aziendali, la valutazione dell'idoneità è condotta prima della nomina.

In relazione alle modalità e ai termini del processo di valutazione in parola, sia nel caso previsto dalla precedente lettera (a) che in quello previsto dalla precedente lettera (b), si rinvia a quanto previsto tempo per tempo dalla Normativa Applicabile e in particolare dalle Disposizioni di Vigilanza.

Gli Esponenti Aziendali e i Responsabili delle Principali Funzioni Aziendali forniscono in ogni caso tutte le informazioni necessarie per permettere all'Organo Competente di svolgere le verifiche e le valutazioni richieste dalla *Policy* e/o dalla Normativa Applicabile, salvo quanto previsto dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

In particolare, gli Esponenti Aziendali e i Responsabili delle Principali Funzioni Aziendali trasmettono – in occasione della nomina e in presenza di Eventi Sopravvenuti – alla Direzione Affari Societari e Rapporti con le *Authorities* le informazioni richieste ai sensi della presente *Policy* e/o eventuali ulteriori informazioni richieste dalla Normativa Applicabile o comunque utili ai fini di una compiuta valutazione da parte degli Organi Competenti. Al riguardo, Banca Generali avrà cura di predisporre e rendere disponibile per tempo, anche mediante pubblicazione sul sito istituzionale laddove necessario, la documentazione che gli Esponenti Aziendali (eventualmente anche per il tramite degli Azionisti che intendano proporne la nomina in fase di presentazione delle liste del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale) e i Responsabili delle Principali Funzioni Aziendali dovranno utilizzare al fine di rendere le informazioni e/o dichiarazioni richieste ai sensi della *Policy*, con particolare riferimento al possesso di requisiti o al soddisfacimento di criteri di cui ai precedenti paragrafi 3, 4, 5, 6 e 7. Tale documentazione include, *inter alia*, un questionario secondo il modello standardizzato diffuso a titolo collaborativo dalla Vigilanza, il *curriculum vitae* dell'esponente e un *privacy statement*.

La trasmissione delle informazioni da parte degli Esponenti Aziendali e dei Responsabili delle Principali Funzioni Aziendali deve avvenire con modalità e tempi idonei a consentire alla Direzione Affari Societari e Rapporti con le *Authorities* di consolidare e rendere disponibili tutte le informazioni raccolte a favore dell'Organo Competente, al fine di consentire a quest'ultimo di svolgere le verifiche e le valutazioni anche in

([8]) Rientra in tale fattispecie la valutazione dell'idoneità dei sindaci supplenti, che dovrà pertanto essere condotta al momento della nomina, senza necessità che venga ripetuta al momento dell'assunzione della carica di sindaco effettivo, fatti salvi eventuali Eventi Sopravvenuti. Si rinvia a quanto previsto tempo per tempo dalla Normativa Applicabile e in particolare dalle Disposizioni di Vigilanza anche in relazione ad eventuali adempimenti verso l'Autorità di vigilanza.

([9]) Vi rientrano, ad esempio, la nomina: *(i)* del direttore generale, nel caso in cui sia assegnata dallo statuto all'organo di amministrazione; *(ii)* degli amministratori nominati per cooptazione ai sensi dell'articolo 2386 del codice civile.

Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a *copyright*.
Ogni violazione sarà punita ai sensi di legge

considerazione del coinvolgimento, se del caso, degli organi di Assicurazioni Generali S.p.A..

L'Organo Competente effettua la valutazione sulla base delle informazioni fornite e di ogni altra informazione rilevante disponibile.

Il verbale della riunione dell'Organo Competente che ha effettuato la predetta valutazione, redatto ai sensi della Normativa Applicabile, fornisce puntuale e analitico riscontro delle valutazioni effettuate ([10]), anche in termini di coerenza, completezza e adeguatezza delle informazioni rese dagli esponenti, nonché delle motivazioni in base alle quali ritiene idoneo l'Esponente Aziendale o i Responsabili delle Principali Funzioni Aziendali.

Qualora siano riscontrati difetti di idoneità che, ai sensi della Normativa Applicabile, possono essere colmati attraverso specifiche misure, il verbale indica inoltre quali di esse sono state adottate, definendone le tempistiche di attuazione, e specifica le ragioni per le quali, a giudizio dell'Organo Competente, esse sono sufficienti ad assicurare il rispetto dei requisiti e dei criteri stabiliti dalla Normativa Applicabile. In particolare, le azioni di rimedio devono essere poste in essere dagli esponenti interessati, o dalla Banca, ove possibile, in tempo utile per poterne apprezzare gli effetti entro i termini per la conclusione del processo di verifica (*i.e.* 90 o 120 giorni dalla trasmissione del verbale di verifica, a seconda del caso) di competenza della Banca d'Italia. Laddove il completamento richieda tempi più lunghi, gli esponenti o la Banca formalizzano – sempre in sede di verifica – il proprio impegno ad assicurarne la realizzazione entro tempistiche predefinite.

Ai sensi di legge, in occasione dei rinnovi successivi alla prima nomina non è necessaria una nuova verifica, salvo il ricorrere di Eventi Sopravvenuti. La nomina da parte dell'assemblea dell'amministratore nominato in sostituzione ai sensi dell'articolo 2386 del codice civile (*i.e.* cooptazione) si considera un rinnovo. Nel caso in cui sia necessaria una nuova verifica, essa può essere limitata ai soli profili sui quali gli Eventi Sopravvenuti incidono.

10.2 Pronuncia di decadenza

Entro 30 giorni dalla nomina o dalla conoscenza di un eventuale Evento Sopravvenuto, l'Organo Competente – qualora accerti il difetto di idoneità ai sensi del Decreto del MEF e questo non può essere colmato attraverso specifiche misure, nei casi in cui ciò è ammesso, o tali misure non siano state adottate – pronuncia la decadenza dell'Esponente Aziendale, con l'astensione dell'Esponente interessato, o dei Responsabili delle Principali Funzioni Aziendali.

Per la pronuncia di decadenza di consiglieri indipendenti o eletti dalle minoranze, l'Organo Competente acquisisce il motivato parere:

- del Comitato Nomine *Governance* & Sostenibilità della Banca, nonché
- del Collegio Sindacale se diverso dall'Organo Competente,

([10]) Si rammenta che, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza, dalla delibera consiliare con la quale viene valutata l'indipendenza dovrà, tra l'altro, risultare l'esame di tutti i rapporti creditizi intrattenuti con la banca e riconducibili al consigliere ritenuto indipendente.

Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a *copyright*.
Ogni violazione sarà punita ai sensi di legge

sul merito delle valutazioni relative all'idoneità dell'Esponente in parola. La decadenza è pronunciata dalla maggioranza dei componenti dell'Organo Competente o dalla maggioranza più elevata eventualmente prevista dallo statuto, con l'astensione dell'Esponente interessato. L'organo informa alla prima occasione utile l'assemblea sulle motivazioni della pronuncia di decadenza.

Si precisa che, ai sensi dell'art. 20 comma 2 delo Statuto sociale, la revoca per giusta causa da componente dell'Organismo di Vigilanza (incarico ricorperto dagli Esponenti Aziendali che ricoprono il ruolo di componente del Collegio Sindacale) attuata dal Consiglio di Amministrazione, costituisce causa di decadenza dell'esponente dalla carica di componente del Collegio Sindacale. Parimenti, ai sensi della medesima disposizione statutaria, gli Esponenti Aziendali che ricoprono il ruolo di componente del Collegio Sindacale decaduti o revocati dalla carica di Sindaco, anche in conseguenza del venir meno dei previsti requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza, decadono anche dall'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza.

Nei confronti dei Responsabili delle Principali Funzioni Aziendali e del Direttore Generale la decadenza comporta la rimozione dall'ufficio ricoperto, senza pregiudizio per la disciplina applicabile al rapporto di lavoro presso Banca Generali.

11 DIVIETO DI *INTERLOCKING*

In aggiunta alle cause di incompatibilità, ineleggibilità e decadenza ai sensi di legge, che possono incidere sulla candidatura e/o l'assunzione/la conservazione della carica – quali, a titolo meramente esemplificativo, quelle di cui all'art. 2382 del codice civile – occorre che gli Esponenti Aziendali rispettino il c.d. divieto di *interlocking*.

L'art. 36 del Decreto Salva Italia dispone infatti il divieto di assumere o esercitare cariche tra imprese o gruppi di imprese concorrenti operanti nei mercati del credito, assicurativo e finanziario (c.d. "divieto di *interlocking*"). Conseguentemente, al ricorrere di situazioni in cui i titolari di cariche incompatibili non optino per una di esse entro il termine previsto dal predetto decreto, decadono da entrambe le cariche e la decadenza è dichiarata dagli Organi Competenti. In caso di inerzia di questi ultimi, la decadenza è pronunciata dall'Autorità di vigilanza di settore competente.

Per chiarire le modalità di applicazione del divieto di *interlocking*, le autorità di vigilanza alle quali spetta assicurarne l'osservanza (*i.e.* Banca d'Italia, Consob e Isvap, in coordinamento con l'Autorità garante della concorrenza e del mercato) hanno condiviso e reso pubblici i criteri ai quali si attengono nell'esame delle situazioni previste dall'art. 36 del Decreto Salva Italia, cui si rinvia integralmente ([11]).

Alla luce di quanto sopra, gli Esponenti Aziendali di Banca Generali e i funzionari di vertice della stessa([12]), sono tenuti a dichiarare le cariche ricoperte in eventuali altre imprese concorrenti, al fine di consentire anche a Banca Generali, oltre che al soggetto

([11]) Cfr. documento congiunto predisposto da Banca d'Italia, Consob e ISVAP recante "Criteri per l'applicazione dell'art. 36 del d.l. "Salva Italia" (cd. "divieto di *interlocking*")", pubblicato nell'aprile 2012 e integrato nel dicembre 2018.

([12]) Ai sensi del documento congiunto predisposto da Banca d'Italia, Consob e ISVAP recante "Criteri per l'applicazione dell'art. 36 del d.l. "Salva Italia" (cd. "divieto di *interlocking*")", pubblicato nell'aprile 2012 e integrato nel dicembre 2018, "*per funzionari di vertice vanno considerati i direttori generali, nonché – per le imprese quotate – i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari previsti dall'art. 154-bis del TUF*".

Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a *copyright*.
Ogni violazione sarà punita ai sensi di legge

interessato, la verifica sull'assenza di situazioni di cd. *interlocking*. Il *format* della predetta dichiarazione sarà predisposto e reso disponibile dalla Banca ai sensi di quanto indicato nel paragrafo 10.1 della *Policy*.

11.1 Verifica assenza *interlocking*

La valutazione di ciascuna carica e la relativa verifica circa la sussistenza o meno del divieto di *interlocking* spetta innanzitutto al soggetto interessato e agli Organi Competenti della Banca.

In particolare, per ogni nuova nomina, i soggetti titolari di cariche che ricadono nel campo di applicazione del divieto in esame sono tenuti a comunicare, entro 90 giorni dalla nomina, l'opzione esercitata agli organi societari competenti per l'accertamento dei requisiti degli Esponenti Aziendali.

In caso di mancato esercizio dell'opzione, va comunicato alla Banca l'elenco delle cariche rivestite presso altri intermediari, accompagnato da un'attestazione, sotto la propria responsabilità, che le cariche detenute non danno luogo a ipotesi di incompatibilità ai sensi dell'art. 36, indicandone dettagliatamente le ragioni.

Entro i 30 giorni dalla scadenza del termine sopra previsto – o dalla conoscenza della situazione che dà luogo all'applicazione del divieto – l'Organo Competente della Banca decide in ordine alla sussistenza o meno del divieto e, ove ne ricorrano i presupposti, dichiara la decadenza dall'ufficio dell'interessato.

In caso di inerzia dell'organo aziendale competente, la decadenza è pronunciata dall'Autorità di settore competente, per tale intendendosi Banca d'Italia, che ha rilasciato all'intermediario l'autorizzazione all'esercizio dell'attività.

Per verificare situazioni – diverse da nuove nomine – di concorrenza sopravvenuta, gli organi sociali competenti effettuano una valutazione in ordine all'applicazione del divieto con cadenza annuale, sulla base dei dati contenuti nell'ultimo bilancio (consolidato, per le imprese appartenenti a gruppi). Per consentire tale verifica, i titolari di cariche sottoposte al divieto forniscono le necessarie informazioni agli Organi Competenti degli intermediari coinvolti (es. ingresso dell'intermediario presso il quale già ricoprono una carica in un mercato in concorrenza con l'altro intermediario).

12 EVENTO SOPRAVVENUTO

Gli Esponenti e i Responsabili delle Principali Funzioni Aziendali hanno l'onere di comunicare senza indugio alla Banca e all'Organo Competente – per il tramite della Direzione Affari Societari e Rapporti con le *Authorities* – eventuali Eventi Sopravvenuti a seguito della nomina (tra cui vi rientrano, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, *(i)* l'assunzione/cessazione di Incarichi che possano rilevare ai fini della normativa *interlocking* e/o ai fini della determinazione del limite al cumulo di Incarichi o ad incidere sulla disponibilità di tempo; *(ii)* fattispecie idonee ad impattare sul possesso dei requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza, nonché sul soddisfacimento dei criteri di correttezza e competenza), che, anche in relazione alle caratteristiche operative della Banca, incidono sulla situazione dell'Esponente o del Responsabile, sul

Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a *copyright*.
Ogni violazione sarà punita ai sensi di legge

ruolo da questi ricoperto nell'ambito dell'organizzazione aziendale o sulla composizione collettiva dell'Organo.

Nei predetti casi, gli Organi Competenti effettueranno – nei termini e modi previsti dalla Normativa Applicabile tempo per tempo vigente e in particolare dalle Disposizioni di Vigilanza – una nuova valutazione in merito, *inter alia,* all'idoneità degli Esponenti e dei Responsabili delle Principali Funzioni Aziendali interessati, al rispetto della normativa *interlocking,* nonché al rispetto dell'adeguatezza della propria composizione collettiva e dei limiti al cumulo degli Incarichi, provvedendo ai conseguenti adempimenti ai sensi del successivo paragrafo 13 della *Policy* qualora necessario.

13 *REPORTING* A BANCA D'ITALIA

La Banca d'Italia, per quanto di competenza e ai sensi dell'articolo 26, comma 6, del TUB come richiamato dall'art. 24 del Decreto MEF, valuta l'idoneità degli Esponenti Aziendali e dei Responsabili delle Principali Funzioni Aziendali, l'adeguatezza della composizione collettiva dell'Organo e il rispetto dei limiti al cumulo degli Incarichi anche sulla base dell'analisi compiuta dall'Organo Competente per la verifica, nonché delle eventuali misure correttive adottate dalla Banca, tenendo conto altresì di quanto previsto dall'art. 16 del Decreto MEF in tema di disponibilità di tempo da parte degli Esponenti Aziendali.

Al fine di consentire a Banca d'Italia di svolgere le opportune valutazioni, in occasione di ogni evento di nomina, rinnovo, dimissioni, sospensione o revoca o in caso di un Evento Sopravvenuto – che comporti una nuova valutazione in relazione *(i)* a un membro del Consiglio di Amministrazione; *(ii)* a un membro del Collegio Sindacale o *(iii)* al Direttore Generale (ove presente), o *(iv)* al Responsabile delle Principali Funzioni Aziendali – Banca Generali, per il tramite della Direzione Affari Societari e Rapporti con le *Authorities,* dovrà comunicare a Banca d'Italia uno qualsiasi degli eventi sopraccitati, entro e non oltre il termine di 30 giorni dall'adozione della relativa delibera da parte del Consiglio di Amministrazione o dal verificarsi dell'evento (ovvero nei diversi termini previsti dalla Normativa Applicabile tempo per tempo vigente), trasmettendo nelle forme tempo per tempo consentite, l'estratto del verbale e la relativa documentazione a supporto come prevista dalla Normativa Applicabile.

Infine, in relazione alla verifica dell'assenza di situazioni di *interlocking,* con le medesime modalità sopra indicate, Banca Generali avrà cura di inviare copia del verbale della riunione dell'Organo Competente, analiticamente motivato in relazione alle scelte effettuate per ciascuna posizione, all'Autorità o alle Autorità di settore competenti, nonché all'AGCM qualora la delibera contenga valutazioni attinenti ai mercati del prodotto e geografici o alla sussistenza di situazioni di controllo ai sensi della disciplina antitrust, entro 30 giorni dalla riunione dell'Organo Competente (ovvero nei diversi termini previsti dalla Normativa Applicabile tempo per tempo vigente).

Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a *copyright*.
Ogni violazione sarà punita ai sensi di legge