

PROGETTO DI GOVERNO SOCIETARIO

Redatto ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario ed in materia di controlli interni delle banche

1. Scopo del documento	4
2. Riferimenti normativi	5
2.1. Normativa Esterna.....	5
2.2. Normativa Interna.....	5
3. Il Gruppo Bancario Banca Sistema	6
4. Modello di amministrazione e controllo e Struttura Organizzativa	8
4.1. Il modello adottato.....	8
4.2. Gli Organi di Governo.....	8
4.2.1. Consiglio di Amministrazione	8
4.2.2. Presidente del Consiglio di Amministrazione.....	12
4.2.3. Comitato Esecutivo	12
4.2.4. Amministratore Delegato/Direttore Generale.....	13
4.2.5. Comitati endo-consiliari.....	14
4.2.6. Esponente responsabile per l'antiriciclaggio	15
4.3. Gestione dei conflitti di interesse	15
4.4. Organi di controllo	16
4.4.1. Collegio Sindacale	16
4.4.2. Organismo di Vigilanza ex d.lgs. n. 231/01.....	17
4.4.3. La revisione legale dei conti	18
4.4.4. Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili.....	19
4.5. Comitati aziendali (c.d. Comitati eso-consiliari).....	19
4.6. Organi ulteriori.....	20
4.7. Autovalutazione degli Organi Sociali	20
4.8. Sistema delle deleghe	21
4.9. Il Sistema dei Controlli interni e di gestione dei rischi	21
5. Flussi informativi	24
5.1. Flussi informativi nell'ambito della Banca	24
5.2. Flussi informativi nell'ambito del Gruppo.....	24
6. Struttura finanziaria e diritti degli azionisti	26
6.1. Struttura del capitale sociale.....	26
6.2. Diritti di voto	26
6.3. Rappresentanza in Assemblea	26
6.4. Restrizioni al trasferimento delle azioni.....	26
6.5. Quorum costitutivi e deliberativi dell'assemblea dei soci e per l'impugnativa delle delibere	

assembleari e consiliari	26
6.6. Diritto di recesso	27
7. Politiche di remunerazione	28

1. Scopo del documento

Il presente documento costituisce il Progetto di Governo Societario di Banca Sistema S.p.A. (il "**Progetto**"), società Capogruppo del Gruppo Banca Sistema (di seguito anche "**Banca Sistema**" o "**Banca**"), conformemente alle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia in materia di governo societario.

Il Progetto illustra il quadro complessivo di governance adottato dalla Capogruppo.

In particolare, il Progetto:

- (i) illustra le ragioni che rendono il modello di amministrazione e controllo prescelto dalla Banca il più idoneo ad assicurare l'efficienza della gestione e l'efficacia dei controlli;
- (ii) descrive le specifiche scelte attinenti alla struttura organizzativa (compiti, poteri e composizione degli Organi Sociali; sistema delle deleghe; regime del controllo contabile; sistemi di incentivazione e remunerazione; flussi informativi), ai diritti degli azionisti (in materia di diritto di recesso, quorum deliberativi dell'Assemblea e per l'impugnativa delle delibere assembleari e consiliari, rappresentanza, ecc.), alla struttura finanziaria, alle modalità di gestione dei conflitti di interesse (ad esempio, operazioni con parti correlate, obbligazioni degli Esponenti aziendali, ecc.);
- (iii) fornisce un'adeguata rappresentazione e motivazione delle modalità di raccordo tra gli Organi e le Funzioni aziendali delle diverse componenti del Gruppo, con specifica attenzione ai profili relativi al sistema di governo dei controlli (poteri degli organi, flussi informativi, gestione dei rischi, ecc.), dando altresì conto, a livello consolidato, degli assetti organizzativi adottati dalle Controllate.

Il Progetto è approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca, con il parere favorevole del Collegio Sindacale ed è aggiornato – con il medesimo iter deliberativo – qualora vi siano modifiche organizzative di rilievo che incidano sulle materie e le valutazioni indicate alle lettere (i), (ii) e (iii).

2. Riferimenti normativi

2.1. Normativa Esterna

Ai fini del presente documento rilevano, in particolare, le seguenti disposizioni normative:

- il Codice Civile, Regio Decreto n. 262 del 16 marzo 1942;
- la Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi modifiche e aggiornamenti (la "**Circolare 285**");
- il D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e successivi modifiche e aggiornamenti (Testo Unico della finanza "**TUF**");
- il D. Lgs. 1° settembre 1993, n. 385 e successivi modifiche e aggiornamenti (Testo Unico bancario - "**TUB**");
- il Regolamento emanato dalla CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999, e successivi modifiche e aggiornamenti, di attuazione del TUF concernente la disciplina degli emittenti ("**Regolamento Emittenti**");
- il Codice di Corporate Governance delle società quotate, approvato dal Comitato per la corporate governance promosso da Borsa Italiana S.p.A. nel gennaio 2020 ed entrato in vigore il 1° gennaio 2021 (il "**Codice di Corporate Governance**");
- il Decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze del 23 novembre 2020 n. 169 ("**Decreto Fit & Proper**");
- le Disposizioni di vigilanza in materia di procedura di valutazione dell'idoneità degli esponenti di banche, intermediari finanziari, istituti di moneta elettronica, istituti di pagamento e sistemi di garanzia dei depositanti, emanata dalla Banca d'Italia con Provvedimento del 5 maggio 2021;
- gli 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, emanati dalla Banca d'Italia in data 13 novembre 2023;
- il D. Lgs. 231 dell'8 giugno 2001.

2.2. Normativa Interna

Rilevano inoltre, tra l'altro:

- lo Statuto sociale;
- il Regolamento Generale di Istituto;
- il Regolamento sull'esercizio dell'attività di Direzione e Coordinamento;
- il Regolamento Flussi Informativi;
- il Regolamento dell'Assemblea degli Azionisti;
- il Regolamento di funzionamento del Consiglio di Amministrazione;
- il Regolamento dei Comitati endo-consiliari;
- il Regolamento delle Funzioni di Controllo;
- il Regolamento per il coordinamento delle Funzioni di Controllo;
- il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001;
- la Procedura di gestione della Normativa Interna;
- la Policy di Gestione dei Rischi.

3. Il Gruppo Bancario Banca Sistema

Il Gruppo Bancario Banca Sistema è costituito dalla Capogruppo Banca Sistema S.p.A. e da tre (3) società controllate sottoposte all'azione di direzione e coordinamento della Capogruppo. In particolare:

- Banca Sistema S.p.A., è la Capogruppo del Gruppo Bancario Banca Sistema (il "**Gruppo**"). Essa è una banca indipendente, nata nel 1999, le cui azioni, da luglio 2015, sono ammesse alla quotazione sul segmento **Euronext STAR Milan** del mercato Euronext Milan di Borsa Italiana S.p.A.;
- Largo Augusto Servizi e Sviluppo S.r.l. (LASS), controllata al 100% da Banca Sistema, svolge, in via prevalente a favore delle società del Gruppo, le attività di promozione e partecipazione a operazioni e investimenti immobiliari e di finanziamento, di coordinamento tecnico e finanziario delle società o enti cui partecipa. Il suo sistema di governo societario prevede un Amministratore Unico, designato dalla Capogruppo, che dura in carica un esercizio, rinnovabile, e una società di revisione;
- Kruso Kapital S.p.A., società partecipata al 70,59% da Banca Sistema. Da gennaio 2024 Kruso Kapital è quotata sul segmento Euronext Growth Milan del mercato Euronext Milan di Borsa Italiana S.p.A. Essa esercita l'attività di concessione di finanziamenti, in particolare sotto forma del credito su pegno di cose mobili ed è iscritta all'elenco degli intermediari finanziari ex art. 106 TUB. Il suo sistema di governo prevede un Consiglio di Amministrazione composto da sette membri che durano in carica tre esercizi; un collegio sindacale, composto da tre sindaci effettivi, e due supplenti. È prevista la nomina di una società di revisione legale dei conti;
- Etoimo Enechiro Monoprosopi a. e. Enechirodaneismou Kai Agoras Chrisou (ProntoPegno Grecia), società di diritto greco, controllata al 100% da Kruso Kapital S.p.A. Essa esercita l'attività di concessione di finanziamenti, in particolare sotto forma del credito su pegno di cose mobili, e acquisto oro. Il suo sistema di governo prevede un Consiglio di Amministrazione composto da tre a sette membri, che durano in carica tre esercizi. È stata nominata una società di revisione legale dei conti;
- Pignus - Crédito Economico Popular (CEP), società di diritto portoghese, controllata al 100% da Kruso Kapital S.p.A. Essa esercita l'attività di concessione di finanziamenti, in particolare sotto forma del credito su pegno di cose mobili, e acquisto oro. Il suo sistema di governo prevede un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri che durano in carica tre esercizi. È stata nominata una società di revisione legale dei conti.
- Art-Rite S.r.l., controllata al 100% da Kruso Kapital S.p.A., esercita l'attività di casa d'asta anche a mezzo internet. Il suo sistema di governo prevede un Consiglio di Amministrazione composto da cinque membri, di cui tre designati da Banca Sistema su indicazione di Kruso Kapital, che durano in carica tre esercizi. È stata nominata una società di revisione legale dei conti. La società non rientra nel perimetro del Gruppo Bancario, ma è comunque sottoposta alla direzione e coordinamento di Banca Sistema.

La Banca esercita attività di direzione e coordinamento (ex art. 2497 e ss. c.c.) sulle società controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c., nell'ambito della quale, ai sensi dell'art. 61 comma 4 del TUB, emana disposizioni alle componenti del Gruppo Bancario per l'esecuzione delle istruzioni impartite da Banca d'Italia nell'interesse della stabilità del Gruppo.

La predetta attività è regolata, oltre che dal Regolamento Generale di Istituto, anche dallo specifico Regolamento sull'esercizio dell'attività di Direzione e Coordinamento, nonché dal Regolamento Flussi Informativi, approvati dal Consiglio di Amministrazione della Banca.

In particolare, nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento, spetta alla Capogruppo:

- l'approvazione dell'assetto di governo societario delle Controllate;
- l'approvazione delle candidature, della composizione e dei compensi degli organi

amministrativi e di controllo delle società Controllate nei termini previsti dai rispettivi statuti;

- l'approvazione della nomina, sostituzione e revoca del Presidente, dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale delle società Controllate e l'approvazione dei relativi compensi;
- l'approvazione del sistema dei controlli del Gruppo;
- l'approvazione di politiche di gestione del rischio valide per tutto il Gruppo;
- l'approvazione del budget annuale del Gruppo;
- l'approvazione delle politiche di remunerazione per il Gruppo;
- l'approvazione delle operazioni di acquisto e cessione di partecipazioni e delle operazioni di fusione, scissione e trasformazione realizzate dalle società controllate;
- l'approvazione dell'acquisto e della cessione di immobili da parte delle società Controllate;
- l'approvazione della corrispondenza diretta agli Organi di Vigilanza ed il controllo sulla corrispondenza proveniente dai medesimi;
- l'approvazione del processo di autovalutazione degli organi delle società del Gruppo;
- l'approvazione dell'assetto organizzativo delle società Controllate;
- la predisposizione di un sistema unitario di controlli interni che consenta l'effettivo controllo sia sulle scelte strategiche del Gruppo nel suo complesso sia sull'equilibrio gestionale delle singole componenti;
- il coordinamento e la supervisione delle iniziative progettuali in ambito ESG del Gruppo.

Nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento, la Capogruppo può:

- emanare policy e regolamenti di Gruppo;
- predisporre gli adeguati flussi informativi;
- richiedere la preventiva consultazione degli esponenti o del personale apicale delle società Controllate su determinate materie ed operazioni ed il supporto su specifiche tematiche di interesse per le controllate medesime.

4. Modello di amministrazione e controllo e Struttura Organizzativa

4.1. Il modello adottato

La Capogruppo adotta il sistema tradizionale di amministrazione e controllo, ritenuto il modello più idoneo ad assicurare l'efficienza di gestione e l'efficacia dei controlli, perseguendo l'obiettivo di un appropriato bilanciamento dei poteri, oltre che di una puntuale attribuzione delle funzioni degli organi di supervisione strategica, di gestione e di controllo.

La scelta di adottare il modello tradizionale è fondata, in particolare, sulle seguenti considerazioni:

- a. la struttura dell'assetto proprietario della Banca, nonché le dimensioni e la complessità operativa della Banca e del Gruppo bancario di cui è capo, che hanno condotto a ritenere il modello tradizionale, da sempre adottato dalla Società, come la migliore soluzione per garantire la sana e prudente gestione delle attività e dei rischi connessi;
- b. un bilanciamento dei poteri appropriato ed una distinzione puntuale dei ruoli e delle responsabilità, che sono stati considerati più efficaci in confronto ai modelli dualistico e monistico, così da evitare sovrapposizioni;
- c. la prassi del sistema bancario italiano che, prediligendo il modello tradizionale, ne conferma l'efficacia e la trasparenza rispetto a modelli alternativi meno consolidati;
- d. l'assenza di considerazioni contrarie provenienti dai soci o da altri soggetti che intrattengono rapporti a diverso titolo con la Banca.

In virtù del modello di governo societario tradizionale adottato dalla Banca:

- la funzione di supervisione strategica è svolta dal Consiglio di Amministrazione;
- la funzione di gestione è svolta, nell'ambito delle deleghe attribuite:
 - (i) da un Comitato Esecutivo, composto da tre membri, di cui fa parte di diritto l'Amministratore Delegato che ne ricopre anche la funzione di presidente; e
 - (ii) dall'Amministratore Delegato, che ricopre anche il ruolo di Direttore Generale;
- la funzione di controllo è svolta dal Collegio Sindacale;
- la revisione legale dei conti è affidata ad una società di revisione legale in applicazione delle vigenti disposizioni normative in materia.

L'affidamento della funzione di gestione all'Amministratore Delegato e al Comitato Esecutivo, prevista dall'art. 13 dello Statuto sociale, è volta a perseguire un corretto bilanciamento di poteri. Spetta al Consiglio di Amministrazione l'attribuzione dei poteri rispettivamente all'Amministratore Delegato e al Comitato Esecutivo, i quali sono chiaramente definiti così da ripartire le competenze di detti organi e le loro responsabilità.

4.2. Gli Organi di Governo

4.2.1. Consiglio di Amministrazione

Mediante la sua azione istituzionale di governo, il Consiglio di Amministrazione assicura la sana e prudente gestione, nella prospettiva della continuità e dello sviluppo della Banca.

Il Consiglio di Amministrazione riveste un ruolo centrale sia nell'organizzazione della Banca sia nel quadro dell'attività di direzione e coordinamento che la stessa esercita sul Gruppo Banca Sistema mediante un controllo strategico sull'evoluzione delle diverse aree di attività in cui il Gruppo opera e dei rischi individuati sulle attività esercitate, un controllo gestionale volto ad assicurare il mantenimento delle condizioni di equilibrio economico, finanziario e patrimoniale sia delle singole società, sia del Gruppo nel suo insieme e un controllo tecnico-operativo finalizzato alla valutazione dei vari profili di rischio apportati al Gruppo dalle singole controllate e dei rischi complessivi del Gruppo.

A tal fine, il Consiglio di Amministrazione della Banca approva e rivede periodicamente il regolamento in materia di esercizio dell'attività di direzione e coordinamento e ne verifica la

corretta attuazione, promuovendo tempestivamente le misure correttive necessarie.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca ha tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione: definisce l'assetto complessivo di governo della Banca, delinea gli indirizzi e gli obiettivi strategici cui l'Amministratore Delegato deve dare attuazione, presidia il sistema dei controlli necessari per monitorare la loro realizzazione e assolve le funzioni previste dalla normativa vigente.

Il Consiglio di Amministrazione è chiamato in particolare a:

- approvare l'assetto organizzativo e di governo societario della Banca, garantendo la chiara distinzione di compiti e funzioni nonché la prevenzione dei conflitti di interesse, ne verifica la corretta attuazione e promuove tempestivamente le misure correttive necessarie;
- approvare i sistemi contabili e di rendicontazione (reporting);
- supervisionare il processo di informazione al pubblico e di comunicazione della Banca;
- assicurare un efficace confronto dialettico con l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e il Comitato Esecutivo e con i responsabili delle principali funzioni aziendali, verificando le scelte e le decisioni da questi assunte;
- approvare, riesaminare e aggiornare il piano di risanamento, nonché la sua modifica e il suo aggiornamento su richiesta dell'Autorità di Vigilanza;
- adottare, su richiesta dell'Autorità di Vigilanza, le modifiche da apportare all'attività, alla struttura organizzativa o alla forma societaria della Banca o del Gruppo Bancario, e le altre misure necessarie per conseguire le finalità del piano di risanamento, nonché eliminare le cause che formano presupposto dell'intervento precoce;
- decidere di adottare una misura prevista nel piano di risanamento o di astenersi dall'adottare una misura pur ricorrendone le circostanze;
- approvare una policy per la promozione della diversità e della inclusività.

Oltre alle attribuzioni non delegabili per legge, spetta al Consiglio di Amministrazione:

- la nomina e la revoca del Direttore Generale;
- la nomina del responsabile di Gruppo delle Esternalizzazioni;
- l'assunzione e la cessione di partecipazioni strategiche;
- l'approvazione e la modifica delle normative interne con perimetro di Gruppo nonché i principali regolamenti interni;
- l'eventuale costituzione e/o abrogazione di comitati interni agli organi aziendali;
- la nomina e la revoca dei responsabili delle funzioni di controllo interno (*Internal Audit*, *Compliance* e *Antiriciclaggio*, *Rischi* e *Sostenibilità*).

Nell'ambito del sistema dei controlli interni, il Consiglio di Amministrazione in quanto organo di funzione di supervisione strategica:

▪ definisce e approva:

- il modello di business, avendo consapevolezza dei rischi cui tale modello espone la banca e comprensione delle modalità attraverso le quali i rischi sono rilevati e valutati;
- gli indirizzi strategici e provvede al loro riesame periodico, in relazione all'evoluzione dell'attività aziendale e del contesto esterno, al fine di assicurare l'efficacia nel tempo;
- la propensione al rischio e le politiche di governo dei rischi;
- gli obiettivi di rischio ("*Risk Appetite*") e la soglia di tolleranza ("*Risk Tolerance*") nell'ambito del processo di definizione del Risk Appetite Framework (RAF), fissando ex ante gli obiettivi di rischio/rendimento che la Banca intende raggiungere e i conseguenti limiti

operativi;

- le linee di indirizzo del sistema dei controlli interni, verificando che esso sia coerente con gli indirizzi strategici e la propensione al rischio stabiliti nonché sia in grado di cogliere l'evoluzione dei rischi aziendali e l'interazione tra gli stessi;
- i criteri per individuare le operazioni di maggior rilievo (OMR) da sottoporre al vaglio preventivo della Direzione Rischi e Sostenibilità;
- le linee generali del processo ICLAAP (Internal Capital and Liquidity Adequacy Assessment Process), assicurandone la coerenza con il RAF e l'adeguamento tempestivo in relazione a modifiche significative delle linee strategiche, dell'assetto organizzativo, del contesto operativo di riferimento; promuove il pieno utilizzo delle risultanze dell'ICLAAP a fini strategici e nelle decisioni d'impresa; nomina e revoca, previo parere obbligatorio del Collegio Sindacale, il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e ne determina i relativi poteri e mezzi;

▪ approva:

- la costituzione delle funzioni aziendali di controllo, i relativi compiti e responsabilità, le modalità di coordinamento e collaborazione, i flussi informativi tra tali funzioni e tra queste e gli organi aziendali;
- la nomina dei dirigenti a riporto diretto dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale;
- il processo di gestione del rischio e ne valuta la compatibilità con gli indirizzi strategici e le politiche di governo dei rischi;
- le politiche e i processi di valutazione delle attività aziendali e, in particolare, degli strumenti finanziari, verificandone la costante adeguatezza; stabilisce altresì i limiti massimi all'esposizione della Banca verso strumenti o prodotti finanziari di incerta o difficile valutazione;
- il processo per lo sviluppo e la convalida dei sistemi interni di misurazione dei rischi utilizzati a fini regolamentari e ne valuta periodicamente il corretto funzionamento;
- il processo per l'approvazione di nuovi prodotti e servizi, l'avvio di nuove attività, l'inserimento in nuovi mercati;
- le Politiche di Gruppo, tra cui la politica aziendale in materia di esternalizzazione di funzioni aziendali e le politiche di remunerazione e incentivazione del personale della Banca;
- l'esternalizzazione o la reintegrazione di funzioni essenziali o importanti e del sistema informatico della Banca o di sue componenti critiche dei sistemi informativi;
- l'adozione dei sistemi interni di misurazione dei rischi per la determinazione dei requisiti patrimoniali;
- le linee generali del sistema di gestione delle tecniche di attenuazione dei rischi di credito e di controparte, che presiede all'interno del processo di acquisizione, valutazione, controllo e realizzo degli strumenti di attenuazione del rischio utilizzati;
- il codice etico – cui sono tenuti ad uniformarsi i componenti degli organi aziendali e i dipendenti e collaboratori – che definisce i principi di condotta (ad es. regole deontologiche e regole da osservare nei rapporti con i clienti) a cui deve essere improntata l'attività aziendale;
- con cadenza almeno annuale, il programma di attività, compreso il piano di audit predisposto dalla funzione di revisione interna, ed esamina le relazioni annuali predisposte dalle funzioni aziendali di controllo. Approva altresì il piano di audit pluriennale;
- il Recovery plan ed i relativi aggiornamenti per il successivo invio del documento all'Autorità di Vigilanza.

- i sistemi interni di segnalazione delle violazioni.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione:

• assicura che:

- la struttura della Banca sia coerente con l'attività svolta e con il modello di business adottato, evitando la creazione di strutture complesse non giustificate da finalità operative;
- il sistema dei controlli interni e l'organizzazione aziendale siano costantemente uniformati ai principi previsti dalla Circolare 285 – Sezione I e che le funzioni aziendali di controllo possiedano i requisiti e rispettino le previsioni della Sezione III della richiamata Circolare. Nel caso in cui emergano carenze o anomalie, promuove con tempestività l'adozione di idonee misure correttive e ne valuta l'efficacia;
- l'attuazione del RAF sia coerente con la propensione al rischio e la soglia di tolleranza approvati; valuta periodicamente l'adeguatezza e l'efficacia del RAF e la compatibilità tra il rischio effettivo e gli obiettivi di rischio;
- il piano strategico, il RAF, l'ICLAAP, il Recovery Plan, i budget e il sistema dei controlli interni siano coerenti, avuta anche presente l'evoluzione delle condizioni interne ed esterne in cui opera la banca;
- la quantità e l'allocazione del capitale e della liquidità detenuti siano coerenti con la propensione al rischio, le politiche di governo dei rischi e il processo di gestione dei rischi;
- con cadenza almeno annuale, venga approvato il programma di attività delle funzioni aziendali di controllo ed esamina le relazioni annuali predisposte dalle medesime funzioni. Approva altresì il piano di audit pluriennale.

Per quanto riguarda i sistemi interni di misurazione dei rischi per la determinazione dei requisiti patrimoniali, il Consiglio di Amministrazione:

- approva l'adozione dei suddetti sistemi. In particolare, approva la scelta del sistema ritenuto idoneo e il relativo progetto in cui sono pianificate le attività connesse con la sua predisposizione e messa in opera, individuate le responsabilità, definiti i tempi di realizzazione, determinati gli investimenti previsti in termini di risorse umane, finanziarie e tecnologiche;
- verifica periodicamente che le scelte effettuate mantengano nel tempo la loro validità, approvando i cambiamenti sostanziali al sistema e provvedendo alla complessiva supervisione sul corretto funzionamento dello stesso;
- vigila, con il supporto delle competenti funzioni, sull'effettivo utilizzo dei sistemi interni a fini gestionali (use test) e sulla loro rispondenza agli altri requisiti previsti dalla normativa;
- con cadenza almeno annuale, esamina i riferimenti forniti dalla funzione di convalida e assume, col parere del Collegio Sindacale, formale delibera con la quale attesta il rispetto dei requisiti previsti per l'utilizzo dei sistemi.

Il Consiglio di Amministrazione è composto da amministratori esecutivi e non esecutivi e da un numero minimo di amministratori indipendenti, coerentemente con quanto prescritto dalla normativa di riferimento, tempo per tempo vigente, dallo Statuto e dal Codice di Corporate Governance cui la Banca aderisce.

Alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, su invito del Presidente, dell'Amministratore Delegato e del Comitato Esecutivo, possono essere invitati a partecipare i dirigenti della società, ovvero qualsiasi persona che il Consiglio volesse invitare per determinati argomenti e operazioni, con funzioni consultive.

Il Consiglio di Amministrazione svolge, con cadenza di norma annuale, il processo di autovalutazione, conformemente con quanto stabilito dalla Circolare 285, dal Codice di Corporate Governance e dalle *best practice* internazionali.

Il Consiglio di Amministrazione approva e aggiorna periodicamente il regolamento di funzionamento del Consiglio stesso.

4.2.2. Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione favorisce la dialettica interna al Consiglio stesso.

In coerenza con i compiti attribuiti ai sensi dell'art. 2381 del Codice Civile, 1° comma, il Presidente promuove l'effettivo funzionamento del sistema di governo societario, garantendo l'equilibrio di poteri rispetto all'Amministratore Delegato e agli altri amministratori esecutivi; si pone come interlocutore del Collegio Sindacale e dei comitati interni.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione garantisce l'efficacia del dibattito consiliare e si adopera affinché le deliberazioni alle quali giunge il Consiglio siano il risultato di un'adeguata dialettica e del contributo consapevole e ragionato di tutti i suoi componenti. A questi fini, il Presidente provvede affinché: i) agli Amministratori sia trasmessa con congruo anticipo la documentazione a supporto delle deliberazioni del consiglio o, almeno, una prima informativa sulle materie che verranno discusse; ii) la documentazione a supporto delle deliberazioni, in particolare quella resa ai componenti non esecutivi, sia adeguata in termini quantitativi e qualitativi rispetto alle materie iscritte all'ordine del giorno.

Nella predisposizione dell'ordine del giorno e nella conduzione del dibattito consiliare il Presidente assicura che siano trattate con priorità le questioni di rilevanza strategica, garantendo che ad esse sia dedicato tutto il tempo necessario.

Il Presidente, con il supporto del Segretario del Consiglio, assicura:

- i) che l'informativa pre-consiliare e le informazioni complementari fornite durante le riunioni siano idonee a consentire agli amministratori di agire in modo informato nello svolgimento del loro ruolo;
- ii) che l'attività dei comitati consiliari con funzioni istruttorie, propositive e consultive sia coordinata con l'attività dell'organo di amministrazione;
- iii) d'intesa con l'Amministratore Delegato e con il Comitato Esecutivo, che i dirigenti della Banca e quelli delle società del Gruppo che ad essa fa capo, responsabili delle funzioni aziendali competenti secondo la materia oggetto di trattazione nella seduta consiliare, intervengano alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, anche su richiesta di singoli Amministratori, per fornire gli opportuni approfondimenti sugli argomenti posti all'ordine del giorno;
- iv) che tutti gli Amministratori e Sindaci possano partecipare, successivamente alla nomina e durante il mandato, a iniziative finalizzate a fornire loro un'adeguata conoscenza dei settori di attività in cui opera la società, delle dinamiche aziendali e della loro evoluzione anche nell'ottica del successo sostenibile della società stessa nonché dei principi di corretta gestione dei rischi e del quadro normativo e autoregolamentare di riferimento;
- v) l'adeguatezza e la trasparenza del processo di autovalutazione dell'organo di amministrazione, con il supporto del Comitato per le Nomine.

Il Presidente assicura, inoltre, la predisposizione di idonei piani di successione che coprano l'intero assetto organizzativo della Banca.

4.2.3. Comitato Esecutivo

Al Comitato Esecutivo sono delegate attribuzioni specifiche a supporto del Consiglio di Amministrazione per la gestione corrente della Banca, esercitata secondo le linee guida e gli indirizzi formulati dal Consiglio, ferme restando le competenze riservate a quest'ultimo.

Ai sensi di quanto previsto all'art. 13 dello Statuto Sociale, il Comitato Esecutivo è composto da tre membri nominati tra gli Amministratori, tra cui, di diritto, l'Amministratore Delegato, che lo presiede; il Collegio Sindacale partecipa alle sedute del Comitato Esecutivo, ai sensi dell'art. 2405 del Codice Civile.

Alle riunioni del Comitato Esecutivo, su invito del suo presidente, possono essere invitati a partecipare i dirigenti della Banca, ovvero qualsiasi persona che il Comitato Esecutivo volesse invitare per determinati argomenti e operazioni, con funzioni consultive.

In particolare, il Comitato Esecutivo:

- delibera, entro determinate soglie stabilite dal Consiglio di Amministrazione, la riclassificazione e/o la rettifica del valore delle singole posizioni creditizie;
- delibera l'istituzione, la modificazione e la soppressione delle Direzioni e delle strutture aziendali della Banca e la nomina dei relativi responsabili non appartenenti alla prima linea di riporto dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, a esclusione dei responsabili delle funzioni di controllo;
- formula la proposta al Consiglio di Amministrazione con riguardo all'assetto organizzativo della prima linea di riporto dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e dei relativi responsabili;
- formula la proposta al Consiglio di amministrazione per l'approvazione di normative interne, aziendali e di Gruppo di competenza del Consiglio di Amministrazione, tra cui:
 - (i) politiche aziendali;
 - (ii) fonti normative interne in materia di gestione del credito;
 - (iii) altri fonti normative interne di competenza del Consiglio di Amministrazione;
- formula la proposta al Consiglio di Amministrazione relativa all'assunzione e alla cessione di partecipazioni del Gruppo, comprese le operazioni straordinarie;
- formula la proposta al Consiglio di Amministrazione per la deliberazione sulle operazioni di cartolarizzazione di crediti;
- formula le proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alle linee guida del budget annuale e dei piani pluriennali, incluso il Funding Plan;
- formula le proposte al Consiglio di Amministrazione relative al budget annuale e ai piani pluriennali; propone al Consiglio di Amministrazione lo stanziamento di fondi a bilancio, relazionando sugli utilizzi degli stessi;
- formula le proposte al Consiglio in merito ai progetti di sviluppo dell'attività della Società, ivi inclusa la diversificazione dei prodotti, dei clienti e/o dei servizi;
- delibera su ogni altra specifica operazione di competenza del Consiglio di Amministrazione che non sia riservata per legge o per statuto al Consiglio stesso e che il Consiglio medesimo ritenga di volta in volta di affidare al Comitato Esecutivo.

4.2.4. Amministratore Delegato/Direttore Generale

Accanto al Comitato Esecutivo, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è anch'egli destinatario della funzione di gestione, ed è quindi responsabile dell'attuazione degli indirizzi strategici e della gestione aziendale.

L'Amministratore Delegato cura l'attuazione degli indirizzi strategici, del RAF e delle politiche di governo dei rischi definiti dal Consiglio di Amministrazione ed è responsabile per l'adozione di tutti gli interventi necessari ad assicurare l'aderenza dell'organizzazione e del sistema dei controlli interni ai principi e requisiti di cui alle Sezioni I e III della Circolare 285, monitorandone nel continuo il rispetto.

L'Amministratore Delegato ha la comprensione di tutti i rischi aziendali, inclusi i possibili rischi di malfunzionamento dei sistemi interni di misurazione, e, nell'ambito di una gestione integrata, delle loro interrelazioni reciproche e con l'evoluzione del contesto esterno. In tale ambito, è in grado di individuare e valutare i fattori, inclusa la complessità della struttura organizzativa, da cui possono scaturire rischi per la Banca

L'Amministratore Delegato gestisce l'attività della Banca nei limiti dei poteri ad esso conferiti ed in conformità agli indirizzi generali di gestione determinati dal Consiglio di Amministrazione. L'Amministratore Delegato, nei limiti dei poteri ad esso conferiti dal Consiglio di Amministrazione, può delegare poteri deliberativi in materia di erogazione del credito e di gestione ordinaria a dirigenti, preposti agli uffici, quadri direttivi, preposti alle dipendenze e agli altri dipendenti della società, entro predeterminati limiti graduati sulla base delle funzioni e del grado ricoperto.

L'Amministratore Delegato è, inoltre, responsabile di tutte le ulteriori attività assegnategli dalle disposizioni statutarie e di quelle attribuite da parte delle Disposizioni di Vigilanza e/o da parte di ulteriori norme di autoregolamentazione approvate dai competenti Organi aziendali della Banca, ed in particolare dal Regolamento Generale di Istituto.

Il Direttore Generale ha il potere-dovere di direzione, coordinamento e vigilanza di tutte le Divisioni, Direzioni, Funzioni e unità, organizzative e di progetto, comunque definite del gruppo Bancario.

4.2.5. Comitati endo-consiliari

Allo scopo di assicurare un sistema efficiente che garantisca al Consiglio di Amministrazione una valutazione efficace su argomenti specifici rientranti tra le proprie competenze, sono stati costituiti – oltre al Comitato Esecutivo – dei Comitati cui sono attribuiti poteri e responsabilità con riguardo a diversi temi.

I Comitati endo-consiliari, costituiti dal Consiglio di Amministrazione, sono:

- Comitato Controllo Interno, Gestione Rischi e Sostenibilità (CCIGR), il quale, *inter alia*, supporta il Consiglio di Amministrazione e il Comitato Esecutivo nella definizione delle linee guida relative al sistema dei controlli interni e, almeno una volta l'anno, ne valuta l'adeguatezza, l'efficienza e l'efficacia, assicurando che tutti i rischi cui è esposta la Banca siano identificati, adeguatamente misurati, gestiti e monitorati; il CCIGR assume anche le funzioni di Comitato per le operazioni con soggetti in conflitto di interesse e parti correlate, disciplinate dal Regolamento CONSOB adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 e successivi aggiornamenti, nonché dalla Circolare Banca d'Italia del 27 dicembre 2006, n. 263 e successivi aggiornamenti;
- Comitato per le Nomine, il quale, *inter alia*, formula pareri in merito alla dimensione e alla composizione del Consiglio di Amministrazione ed esprime raccomandazioni sui limiti al cumulo degli incarichi. Inoltre, esprime raccomandazioni in merito alle figure professionali la cui presenza all'interno del Consiglio di Amministrazione sia ritenuta opportuna e propone al Consiglio di Amministrazione candidati alla carica di amministratore nei casi di cooptazione, ove occorra sostituire amministratori indipendenti;
- Comitato per la Remunerazione, il quale, *inter alia*, valuta l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, presenta proposte e formula pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, ed esprime le proprie valutazioni e proposte sui compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono deliberati dal Consiglio di Amministrazione (in particolare, l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, i dirigenti e i responsabili delle funzioni aziendali di controllo a riporto diretto dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale), nonché sulla determinazione della componente variabile della remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo a riporto diretto dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale;
- Comitato Etico, il quale, *inter alia*, supporta il Consiglio di Amministrazione nell'identificazione e nella valutazione dei principi etici per la definizione della policy di condotta, valutando la misura in cui tali principi debbano essere applicati alla realtà aziendale; supervisiona la pubblicazione del Codice Etico e le linee guida per comunicazioni aziendali esterne in questa materia.

Il funzionamento e i compiti di detti comitati sono più in dettaglio riflessi in appositi regolamenti approvati dal Consiglio di Amministrazione.

4.2.6. Esponente responsabile per l'antiriciclaggio

L'Esponente responsabile per l'antiriciclaggio:

- possiede adeguate conoscenze, competenze ed esperienze concernenti i rischi di riciclaggio, le politiche, i controlli e le procedure antiriciclaggio nonché il modello di business della Banca e del settore in cui opera;
- dispone di tempo e risorse adeguate ad assolvere efficacemente ai propri compiti.

L'Esponente responsabile per l'antiriciclaggio costituisce il principale punto di contatto tra la Direzione Compliance e Antiriciclaggio e il Consiglio di Amministrazione e assicura che quest'ultimo disponga delle informazioni necessarie per comprendere pienamente la rilevanza dei rischi di riciclaggio cui la Banca è esposta, ai fini dell'esercizio delle rispettive attribuzioni.

L'Esponente responsabile per l'antiriciclaggio:

- monitora che le politiche, le procedure e le misure di controllo interno in materia di antiriciclaggio siano adeguate e proporzionate, tenendo conto delle caratteristiche della Banca e dei rischi cui essa è esposta;
- coadiuva il Consiglio di Amministrazione nelle valutazioni concernenti l'articolazione organizzativa e la dotazione di risorse della Direzione Compliance e Antiriciclaggio, ivi compresa l'eventuale scelta di assegnare la responsabilità delle funzioni assegnate alla Direzione Compliance e Antiriciclaggio allo stesso Esponente responsabile per l'antiriciclaggio;
- assicura che gli organi aziendali siano periodicamente informati in merito alle attività svolte dalla Direzione Compliance e Antiriciclaggio nonché in merito alle interlocuzioni intercorse con le Autorità;
- informa gli organi aziendali delle violazioni e criticità concernenti l'antiriciclaggio di cui sia venuto a conoscenza e raccomanda le opportune azioni;
- verifica che il responsabile della Direzione Compliance e Antiriciclaggio abbia accesso diretto a tutte le informazioni necessarie per l'adempimento dei propri compiti, disponga di risorse umane e tecniche e di strumenti sufficienti e sia informato su eventuali carenze relative all'antiriciclaggio individuate dalle altre funzioni di controllo interno e dalle autorità di vigilanza;
- assicura che le problematiche e le proposte di intervento rappresentate dal responsabile della Direzione Compliance e Antiriciclaggio siano valutate dal Consiglio di Amministrazione.

L'Esponente responsabile per l'antiriciclaggio nella capogruppo nominato dalla Banca riveste anche il ruolo di Esponente responsabile per l'antiriciclaggio a livello di Gruppo.

4.3. Gestione dei conflitti di interesse

In generale, tutti gli Esponenti aziendali, i dipendenti e i collaboratori aziendali, nell'esercizio delle rispettive competenze e funzioni, devono astenersi dall'assumere decisioni e dallo svolgere attività confliggenti con gli interessi della Banca e/o delle Società del Gruppo o, comunque, incompatibili con i propri doveri.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca, con i preventivi pareri favorevoli del Collegio Sindacale e del Comitato composto esclusivamente da Amministratori Indipendenti, ha adottato il "*Regolamento per la gestione delle operazioni con soggetti in conflitto di interesse*" (il "**Regolamento**"), il quale ha in particolare lo scopo di definire, nell'ambito dell'operatività della Banca e, più in generale, delle società controllate, i principi e le regole da osservare per il presidio del rischio derivante da situazioni di possibile conflitto di interesse determinate dalla vicinanza di taluni soggetti ai centri decisionali della Banca e delle società controllate.

In ottemperanza alle previsioni normative – nello specifico: l'articolo 2391-bis cod.civ.; gli artt. 53 e 136 del TUB; il principio contabile internazionale IAS 24; il "Regolamento operazioni con Parti Correlate" adottato dalla Consob con Delibera n. 17221 del 12 marzo 20101, come successivamente modificato; la Circolare 285; l'articolo 88 della Direttiva 2013/36/UE – il Regolamento in particolare individua:

- i soggetti ai quali applicare le normative citate;
- i criteri per l'identificazione e la classificazione delle operazioni di maggiore e minore rilevanza;
- i casi di deroga ed esenzione ai quali la Banca può fare ricorso;
- le regole riguardanti le fasi dell'istruttoria, della trattativa, della proposta, della deliberazione e dell'approvazione delle operazioni, distinguendo tra maggiore o minore rilevanza, con riguardo sia alle operazioni realizzate direttamente dalla Capogruppo sia quelle realizzate per il tramite delle Società Controllate;
- le modalità di coinvolgimento degli Amministratori Indipendenti;
- i flussi informativi da fornire agli Organi Sociali;
- le informazioni da fornire alla Consob ed al mercato per le operazioni con Parti Correlate;
- gli adempimenti di segnalazione periodica verso Banca d'Italia sull'attività di rischio nei confronti dei Soggetti Collegati.

4.4. Organi di controllo

4.4.1. Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale della Banca verifica il corretto esercizio dell'attività di controllo strategico e gestionale svolto dalla capogruppo sulle società del gruppo e opera in stretto raccordo con i corrispondenti organi delle controllate.

Il Collegio Sindacale ha la responsabilità di vigilare sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del Sistema dei controlli interni, del RAF e del processo ILAAP.

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, sulla corretta amministrazione, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo e contabile e sul corretto esercizio dell'attività di controllo strategico e gestionale svolto dalla Banca. Inoltre, ai sensi dell'art. 149, comma 1, del TUF, il Collegio Sindacale vigila anche sulle modalità di concreta attuazione delle regole di governo societario previsti da codici di comportamento redatti da società di gestione di mercati regolamentati o da associazioni di categoria cui la Banca aderisce, nonché sull'adeguatezza delle disposizioni impartite dalla Banca alle società Controllate per ottenere da queste ultime tutte le notizie necessarie ad adempiere agli obblighi di comunicazione verso il pubblico.

Per l'importanza che detti compiti rivestono a fini di vigilanza, il TUB (art. 52) ha predisposto un meccanismo di collegamento funzionale con l'Autorità di Vigilanza: il Collegio Sindacale informa senza indugio la Banca d'Italia di tutti i fatti o gli atti di cui venga a conoscenza che possano costituire una irregolarità nella gestione della Banca o una violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria. A tali fini lo statuto della Banca, indipendentemente dal modello di amministrazione e controllo adottato, assegna al Collegio Sindacale i relativi compiti e poteri. Il predetto collegamento funzionale è altresì previsto verso la CONSOB, a cui il Collegio Sindacale comunica le irregolarità riscontrate nell'attività di vigilanza e trasmette i relativi verbali delle riunioni e degli accertamenti svolti nonché ogni altra utile documentazione, ai sensi dell'art. 149, comma 3, del TUF.

Il Collegio Sindacale esprime un parere sul rispetto delle modalità di nomina del Dirigente Preposto e verifica il possesso dei requisiti statutariamente richiesti. Valuta, oltre alla preparazione e all'idoneità, la necessaria indipendenza e l'autonomia operativa del Dirigente Preposto, la struttura e il rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, l'adeguatezza dell'assetto

organizzativo, amministrativo, contabile adottato e il suo concreto funzionamento.

Il Collegio Sindacale ha la responsabilità di vigilare sulla funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni. In particolare, è tenuto ad accertare l'adeguatezza di tutte le funzioni coinvolte nel sistema dei controlli, il corretto assolvimento dei compiti e l'adeguato coordinamento delle medesime, promuovendo gli interventi correttivi delle carenze e delle irregolarità rilevate.

Il Collegio Sindacale, fermi restando gli obblighi di informativa alla Banca d'Italia, segnala al Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato le carenze e le irregolarità riscontrate, richiede l'adozione di idonee misure correttive e ne verifica nel tempo l'efficacia.

Per lo svolgimento degli accertamenti e delle verifiche necessarie all'espletamento di tale attività si avvale delle strutture e delle funzioni di controllo interno della Banca, (Rischi e Sostenibilità, Compliance e Antiriciclaggio e Internal Audit), da cui riceve adeguati flussi informativi. Viene in tal modo affiancato, senza sovrapposizioni o duplicazioni, nella propria attività, assicurando, attraverso un attento coordinamento degli organi e delle Funzioni preposte, un presidio sistematico e costante sul sistema dei controlli interni.

Il Collegio Sindacale è specificamente sentito, oltre che in merito alle decisioni riguardanti la nomina e la revoca dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo (Rischi e Sostenibilità, Compliance e Antiriciclaggio e Internal Audit), anche sulla definizione degli elementi essenziali dell'architettura complessiva del sistema dei controlli (poteri, responsabilità, risorse, flussi informativi, gestione dei conflitti di interesse).

Il Collegio Sindacale verifica e approfondisce cause e rimedi delle irregolarità gestionali, delle anomalie andamentali, delle lacune degli assetti organizzativi e contabili. Ripone particolare attenzione al rispetto della regolamentazione concernente i conflitti di interesse. I controlli riguardano trasversalmente tutta l'organizzazione aziendale, includendo verifiche in ordine ai sistemi e alle procedure (es. quelli informativi e amministrativo-contabili), ai diversi rami di attività (credito, banking services, ecc.), all'operatività (introduzione di nuovi prodotti, ingresso in nuove aree di business o geografiche, continuità operativa, outsourcing).

Il Collegio Sindacale periodicamente verifica la propria adeguatezza in termini di poteri, funzionamento e composizione, tenuto conto delle dimensioni, della complessità e delle attività svolte dalla Banca.

Accerta, inoltre, l'adeguato coordinamento di tutte le Funzioni e strutture coinvolte nel sistema dei controlli interni, ivi compresa la società di revisione incaricata della revisione legale dei conti, promuovendo, se del caso, gli opportuni interventi correttivi.

Con riferimento al controllo contabile svolto dal revisore esterno, il Collegio Sindacale conserva compiti connessi con la valutazione dell'adeguatezza e della funzionalità dell'assetto contabile, ivi compresi i relativi sistemi informativi, al fine di assicurare una corretta rappresentazione dei fatti aziendali.

Con riferimento ai sistemi interni di misurazione dei rischi per la determinazione dei requisiti patrimoniali, il Collegio Sindacale, avvalendosi dell'apporto delle funzioni aziendali di controllo, vigila – nell'ambito della più generale attività di verifica del processo di gestione dei rischi – sulla completezza, adeguatezza, funzionalità, affidabilità, dei sistemi stessi e sulla loro rispondenza ai requisiti previsti dalla normativa.

4.4.2. Organismo di Vigilanza ex d.lgs. n. 231/01

L'Organismo di Vigilanza (o "**OdV**") è un organo societario con compiti di vigilanza sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello di Organizzazione e di Gestione (o "**MOG**") finalizzato a prevenire i reati identificati dal Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231. L'OdV cura, inoltre, il costante e tempestivo aggiornamento.

L'OdV è composto da 3 membri nominati dal Consiglio di Amministrazione: il Presidente del Collegio Sindacale o un soggetto terzo con una consolidata esperienza sulla disciplina di cui al D. Lgs. 231/2001, che assume di diritto anche la presidenza dell'OdV, un Amministratore nominato dal Consiglio di Amministrazione e il responsabile Internal Audit.

Il funzionamento dell'OdV è disciplinato da un regolamento approvato dallo stesso.

L'OdV, con cadenza semestrale, presenta al Consiglio di Amministrazione una relazione illustrativa sull'attuazione del MOG, evidenziando eventuali rilievi riscontrati, la necessità di aggiornamenti del MOG, nonché alla pianificazione delle attività da svolgere.

Sul piano operativo è affidato all'OdV il compito di:

- attivare le procedure di controllo;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio;
- effettuare controlli periodici e atti di ispezione accedendo a documenti aziendali, anche riservati, ad informazioni, dati e procedure ritenuti utili;
- condurre indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del MOG;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del MOG;
- ottenere, con cadenza semestrale, le informazioni espressamente richieste ai responsabili che gestiscono le attività sensibili individuate nel MOG (c.d. «flussi informativi»);
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il monitoraggio delle attività nelle aree a rischio;
- verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del MOG per le diverse tipologie di reati siano adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto.

Per perseguire gli obiettivi descritti, l'OdV ha accesso senza limitazioni, ovvero vincoli di subordinazione gerarchica che possano condizionarne l'autonomia di giudizio, alle informazioni aziendali rilevanti. Inoltre, per lo svolgimento dei propri compiti, l'OdV è dotato di appropriata autonomia di spesa.

Si sottolinea infine che il personale della Banca ha dei precisi obblighi di segnalazione all'OdV in merito a reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro. A questo proposito la Banca ha messo a disposizione del personale idonei canali, con modalità informatiche, che garantiscono la riservatezza dell'identità dei segnalanti. A questi ultimi si applicano le tutele previste all'art. 6 del Decreto 231/2001, modificato dalla Legge n. 179/2017 (c.d. "whistleblowing").

Il MOG fa parte della normativa interna ed è a disposizione anche del pubblico sul sito web della Banca.

4.4.3. La revisione legale dei conti

L'incarico di revisore legale dei conti è conferito dalla Assemblea dei Soci, su proposta del Collegio Sindacale, ad una società di revisione legale.

Alla società di revisione compete la verifica, nel corso dell'esercizio, della regolare tenuta della contabilità sociale e della corretta rilevazione nelle scritture contabili dei fatti di gestione. Alla stessa spetta, inoltre, di verificare se il bilancio di esercizio e quello consolidato corrispondano alle risultanze delle scritture contabili e degli accertamenti eseguiti e se siano conformi alle norme che li disciplinano. Si esprime, infine, con apposita relazione un giudizio sul bilancio di esercizio e sul bilancio consolidato.

La società di revisione si relaziona periodicamente con il Collegio Sindacale, attraverso la pianificazione di specifiche riunioni e lo scambio periodico di informazioni. La società di revisione comunica senza indugio alla Banca gli atti o i fatti, rilevati nello svolgimento dell'incarico, che possano costituire una grave violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria ovvero che possano pregiudicare la continuità dell'impresa o comportare un giudizio negativo, un giudizio con

rilievi o una dichiarazione di impossibilità di esprimere un giudizio sul bilancio. La società di revisione invia alla Banca d'Italia ogni altro dato o documento richiesto.

4.4.4. Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili

Il Dirigente Preposto è nominato dal Consiglio di Amministrazione.

Il Collegio Sindacale esprime un parere sul rispetto delle modalità di nomina del Dirigente Preposto e verifica il possesso dei requisiti statutariamente richiesti. Valuta, oltre alla preparazione e all'idoneità, la necessaria indipendenza e l'autonomia operativa del Dirigente Preposto, la struttura e il rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo, contabile adottato e il suo concreto funzionamento

Il Dirigente preposto ha la responsabilità di:

- predisporre e approvare, con il supporto ove necessario delle strutture aziendali, le procedure amministrativo-contabili correlate alla formazione del bilancio individuale, delle relazioni semestrali e trimestrali, nonché di ogni altra comunicazione di carattere finanziario, condividendone i contenuti con i responsabili delle strutture aziendali interessate di concerto con l'Amministratore Delegato;
- svolgere, anche con il supporto di una società di consulenza, un'attività di controllo, analisi e verifica delle procedure amministrativo-contabili, valutandone l'adeguatezza e l'effettiva applicazione, definendo tra l'altro una testing strategy che determini le modalità operative, i controlli e i metodi da utilizzare per il monitoraggio (testing) del sistema delle procedure poste in essere;
- identificare, valutare e implementare il sistema di gestione dei rischi e dei controlli per quanto riguarda le aree di competenza;
- raccogliere, verificare, archiviare le Attestazioni/Dichiarazioni previste nel Regolamento del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili, e fornire supporto specialistico ed operativo nei confronti delle strutture organizzative aziendali e società coinvolte nei processi di informativa contabile;
- validare preliminarmente qualsiasi informazione contabile di natura economica, patrimoniale o finanziaria oggetto di divulgazione al mercato e rilasciare, ove richiesto dalla normativa vigente, la dichiarazione sul comunicato stampa relativo;
- rilasciare, congiuntamente con l'Amministratore Delegato, l'attestazione relativa al bilancio civilistico, al bilancio consolidato e alla relazione semestrale prevista dalla legge.

4.5. Comitati aziendali (c.d. Comitati eso-consiliari)

Allo scopo di assicurare un sistema efficiente che garantisca all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, e al Comitato Esecutivo una valutazione efficace su argomenti specifici rientranti tra le proprie competenze, sono stati costituiti alcuni Comitati, riunibili in presenza o in remoto, cui sono attribuiti poteri e responsabilità con riguardo a diversi temi.

I Comitati eso-consiliari, cui partecipa l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, sono:

- Comitato di Gruppo (comitato di direzione), rappresentante il luogo di sintesi dell'articolazione divisionale della struttura organizzativa del Gruppo. Esso ha il compito di assistere l'Amministratore Delegato nell'attuazione degli indirizzi di governo, direzione e coordinamento deliberati dal Consiglio di Amministrazione da parte delle componenti del Gruppo, per la soluzione di eventuali criticità e per la condivisione delle informazioni riguardanti la Banca nel suo complesso, le singole Divisioni e la controllata Kruso Kapital S.p.A.;
- Comitato Crediti CEO (limitatamente alle pratiche che eccedono le autonomie dei responsabili delle divisioni), il quale supporta l'Amministratore Delegato e il Consiglio di Amministrazione per tutte le decisioni inerenti alle operazioni di credito presentate che eccedono le autonomie dei responsabili delle divisioni o dell'Amministratore Delegato,

- presieduto dal Direttore Crediti Factoring in qualità di Supervisore Crediti di Gruppo;
- Comitato Rischi, ALM e Sostenibilità, il quale supporta l'Amministratore Delegato nella definizione delle strategie, delle politiche del rischio di credito e degli obiettivi di redditività e nel monitoraggio dell'adeguatezza del capitale rispetto agli obiettivi di rischio/redditività tenendo conto delle varie tipologie di rischi e delle correlazioni tra gli stessi;
 - Comitato Tecnico Organizzativo (CTO), il quale supporta l'Amministratore Delegato nel monitoraggio dei fabbisogni tecnici e funzionali dell'organizzazione aziendale, formula proposte di intervento e di miglioramento e supervisiona le attività di impianto e sviluppo del modello organizzativo;
 - Comitato Gestione Crisi, il quale rappresenta la struttura preposta alla gestione della crisi della Banca ed è, dal momento del suo inizio fino a quello in cui termina, il massimo organo decisionale e di governo della Banca durante una crisi. Il Comitato è presieduto dall'Amministratore Delegato che lo convoca sulla base delle indicazioni ricevute dal responsabile della continuità operativa;
 - Comitato Monitoraggio Crediti, nel quale viene analizzato il portafoglio creditizio al fine di intraprendere le opportune iniziative finalizzate a ridurre al massimo livello eventuali tematiche di scaduto o sofferenze.

4.6. Organi ulteriori

Oltre agli Organi sociali sopra rappresentati, l'organizzazione della Banca si compone altresì:

- del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili, il quale è nominato dal Consiglio di Amministrazione con il parere favorevole del Collegio Sindacale;
- del Data Protection Officer (DPO), il quale è nominato dal Consiglio di Amministrazione ed è attualmente individuato nel Responsabile della Direzione Compliance e Antiriciclaggio;
- del Responsabile dei sistemi interni di segnalazione (c.d. *whistleblowing*), il quale è attualmente individuato nel Direttore Internal Audit;
- del Responsabile dell'attività di distribuzione di prodotti assicurativi, nominato in conformità all'articolo 2, comma 1 lett. q) del Regolamento IVASS n. 40 del 2 agosto 2018, il quale è nominato dal Consiglio di Amministrazione e svolge attività di direzione e/o di coordinamento e di controllo dell'attività di distribuzione assicurativa svolta dalla Banca.

4.7. Autovalutazione degli Organi Sociali

In ossequio alla Circolare 285, il Consiglio di Amministrazione è tenuto a sottoporsi almeno annualmente ad un processo di autovalutazione, individuando, ove gli assetti vigenti non risultino già ottimali, i possibili interventi correttivi.

Anche il Collegio Sindacale è tenuto a svolgere un'autovalutazione sulla propria composizione e sul proprio funzionamento, sulla base di criteri e modalità coerenti con le proprie caratteristiche.

Il processo di autovalutazione ha l'obiettivo di fornire le informazioni utili per valutare:

- l'adeguatezza della composizione sotto il profilo quali-quantitativo (ivi compresa la valutazione in ordine alle professionalità e competenze ritenute necessarie a seguito di apposita individuazione ex ante), dimensionale, del bilanciamento dei componenti non esecutivi e indipendenti, dell'adeguatezza dei processi di nomina e dei criteri di selezione, nonché dell'aggiornamento professionale;
- l'efficacia delle modalità di funzionamento (tenendo in considerazione lo svolgimento delle riunioni, la frequenza, la durata, il grado e le modalità di partecipazione, la disponibilità di tempo dedicato all'incarico, l'interazione tra i componenti, la consapevolezza del ruolo ricoperto, la qualità delle discussioni consiliari) evidenziando anche la eventuale necessità di aggiornamento dei regolamenti interni a presidio del funzionamento dell'organo e della sua adeguata composizione alla luce del contesto operativo e le possibili aree di miglioramento sulle quali intervenire attraverso le azioni correttive da adottare.

Ciascun Organo, tenuto conto della normativa ad esso applicabile:

1. identifica preventivamente la propria composizione quali-quantitativa considerata ottimale, individuando e motivando il profilo teorico (ivi comprese caratteristiche di professionalità e di eventuale indipendenza) dei candidati ritenuto opportuno a questi fini;
2. verifica successivamente la rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina.

L'autovalutazione degli Organi Sociali tiene altresì conto delle verifiche individuali dell'idoneità previste ai sensi delle disposizioni normative e delle procedure interne pro tempore vigenti.

Almeno una volta ogni tre anni l'autovalutazione è svolta con l'ausilio di un professionista esterno in grado di assicurare autonomia di giudizio. I risultati dell'autovalutazione costituiscono, tra l'altro, la base informativa e documentale sulla quale vengono elaborate le indicazioni da inviare all'Assemblea dei Soci per la ottimale composizione quali-quantitativa dei nuovi Organi collegiali.

4.8. Sistema delle deleghe

Ai sensi dello Statuto, il Consiglio di Amministrazione può nominare, nel suo seno, un Comitato Esecutivo e/o un Amministratore Delegato (gli "**Organi Delegati**"). I poteri, la composizione e le modalità di funzionamento degli Organi Delegati sono disciplinati dagli articoli 13 e 14 dello Statuto nonché, per quanto riguarda il Comitato Esecutivo, dal rispettivo regolamento di funzionamento.

Nei limiti consentiti dalla legge e dallo Statuto, il Consiglio di Amministrazione può altresì conferire specifiche deleghe, per il compimento di determinati atti o negozi, a singoli Amministratori, determinandone il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio. Le deleghe sono attribuite in modo tale da non privare il Consiglio delle proprie prerogative. Il contenuto delle deleghe è determinato in modo analitico, caratterizzato da chiarezza e precisione, anche nell'indicazione dei limiti quantitativi o di valore e delle eventuali modalità di esercizio, anche al fine di consentire al Consiglio l'esatta verifica del loro corretto adempimento nonché l'esercizio dei propri poteri di direttiva e di avocazione.

Gli Organi Delegati e gli Amministratori ai quali siano state conferite deleghe sono tenuti a fornire aggiornamenti circa gli atti compiuti e le attività svolte nell'esercizio delle proprie deleghe, ogni qualvolta richiesti dal Consiglio di Amministrazione e fermi restando gli obblighi di rendicontazione periodica degli Organi Delegati al Consiglio e al Collegio Sindacale ai sensi degli articoli 12 e 16 dello Statuto.

Il sistema delle deleghe è ulteriormente declinato all'interno delle procedure interne, periodicamente aggiornate ed alle quali si rinvia per maggiori dettagli.

4.9. Il Sistema dei Controlli interni e di gestione dei rischi

Il sistema dei controlli interni assicura che le attività aziendali siano in linea con le strategie e le politiche aziendali e siano improntate a canoni di sana e prudente gestione.

Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi coinvolge, ciascuno per le proprie competenze:

- il Consiglio di Amministrazione;
- il Comitato per il controllo interno, gestione dei rischi e sostenibilità (CCIGR) e agli altri comitati endo-consiliari, ciascuno per gli ambiti di competenza;
- le funzioni di controllo (Rischio e Sostenibilità, Compliance e antiriciclaggio e Internal Audit);
- il Collegio Sindacale;
- l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001.

Quanto alle funzioni di controllo, in sintesi:

- la funzione Rischi e Sostenibilità interviene nell'individuazione, nella gestione e nel monitoraggio di tutti i rischi ai quali la Banca è o potrebbe essere esposta. Essa collabora alla definizione e all'attuazione del RAF e delle relative politiche di governo dei rischi definendo un adeguato processo di gestione dei rischi. Propone al Consiglio di Amministrazione la propensione al rischio della Banca e del Gruppo, ossia dell'ammontare massimo di capitale complessivo che la Banca è disposta a destinare alla copertura dei rischi. Definisce e propone al Consiglio di Amministrazione la soglia di tolleranza al rischio per ciascuna categoria di rischio individuata (*Risk Tolerance*) e ne verifica nel continuo l'adeguatezza; identifica idonei strumenti / indicatori di rischio di monitoraggio del *Risk Appetite Framework*; delinea la reportistica sulle potenziali aree di rischio rilevate e sui possibili interventi di mitigazione (superamento della *Risk Tolerance* e del *Risk Target*) al fine di mantenere aggiornato il Comitato Rischi ALM e Sostenibilità, il CCIGR e il Consiglio di Amministrazione;
- la funzione Compliance e Antiriciclaggio svolge un insieme articolato di attività volte al presidio del rischio di non conformità per tutte le strutture organizzative della Banca, inclusa la protezione dei dati personali, il controllo del rischio di riciclaggio e finanziamento del terrorismo con riguardo a tutta l'attività aziendale e l'esternalizzazione delle attività. Il Responsabile della funzione è anche Delegato ex art. 36 del D.Lgs. 231/07 nonché Data Protection Officer di Banca Sistema, secondo quanto previsto dal Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR). Il Responsabile della funzione è stato nominato anche Responsabile delle esternalizzazioni del Gruppo Banca Sistema, nonché Responsabile Antiriciclaggio di Gruppo.
- la funzione di revisione interna (*Internal Audit*) è volta a controllare, in un'ottica di controlli di terzo livello, il regolare andamento dell'operatività aziendale in relazione alla natura e all'intensità dei rischi inerenti tutte le strutture organizzative della Banca. Il processo di pianificazione delle attività di audit assegna la priorità degli interventi di verifica sui processi aziendali identificati – e la ciclicità degli stessi – in base al grado di rischio residuo (c.d. "*risk based*"). La funzione Internal Audit valuta periodicamente la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità (in termini di efficacia ed efficienza) e l'affidabilità della struttura organizzativa del sistema dei controlli interni e dei sistemi informativi. Inoltre, verifica la regolarità delle attività operative e l'evoluzione dei rischi, al fine di portare all'attenzione degli organi aziendali i possibili miglioramenti, con particolare riferimento al RAF, alle procedure di gestione dei rischi e ai mezzi di monitoraggio e controllo degli stessi.

Più in dettaglio, la struttura del sistema dei controlli interni della Capogruppo è disciplinata in dettaglio dal "Regolamento per il coordinamento delle funzioni di controllo", cui si rinvia.

Il CCIGR, in occasione della redazione delle relazioni semestrali, ed il Consiglio, in occasione della redazione annuale della Relazione di Corporate Governance, valutano l'adeguatezza e l'efficacia del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi rispetto alle caratteristiche della Banca e al profilo di rischio assunto.

In relazione ai rischi che caratterizzano l'attività della Banca, il Consiglio di Amministrazione, in attuazione del RAF, ha adottato specifiche policy aziendali volte a regolare la gestione dei rischi (a titolo esemplificativo e non esaustivo, credito, mercato, liquidità e contingency, riciclaggio, conflitti di interesse, Market Abuse, rischio informatico). Suddette policy definiscono gli obiettivi di rischio e i limiti operativi in coerenza col RAF, nonché le azioni da porre in essere in caso di superamento o sfioramento degli stessi.

Inoltre, nell'ambito del Resoconto ICAAP e ILAAP, viene fornita un'informativa sulla complessiva esposizione ai rischi aziendali e, più nel dettaglio, sull'allineamento tra il processo di pianificazione patrimoniale della Banca, le strategie aziendali ed il RAF. Ciò consente alla Banca anche di valutare la coerenza tra l'attività svolta e il modello di business adottato.

Il CCIGR svolge inoltre funzioni consultive e propositive, di supporto a favore delle attività del Consiglio di Amministrazione con riferimento alle tematiche ambientali, sociali e di governance (ESG), in relazione ad ogni iniziativa con cui la Banca persegue lo sviluppo sostenibile e ai fini dell'integrazione ESG nel piano industriale.

A livello di Gruppo, la Capogruppo svolge la propria attività di supervisione e coordinamento dei

controlli di Gruppo tramite le tre funzioni aziendali di controllo presenti nella Capogruppo medesima:

- la funzione di revisione interna (Internal Audit),
- la funzione di conformità (Compliance) e antiriciclaggio e
- la funzione di controllo dei rischi e sostenibilità (*Risk Management*).

Alle funzioni di controllo della Capogruppo spetta il compito di coordinare e indirizzare le attività svolte dalle omologhe funzioni delle società Controllate, anche emettendo le linee guida e le altre norme del Gruppo nelle materie di specifica competenza.

Le funzioni di controllo delle società Controllate svolgono la propria attività in conformità alle linee guida dettate dalla Capogruppo, riferendo periodicamente alle omologhe funzioni della Capogruppo.

Gli esiti dei controlli sulle società Controllate, i risultati emersi e i punti di debolezza rilevati con riferimento sia al Gruppo nel suo complesso sia alle singole entità e la descrizione degli interventi da adottare per la rimozione delle carenze rilevate sono riportati nelle relazioni trimestrali (*Tableau de Bord*) e annuali sulle attività svolte dalle singole funzioni, che sono presentate al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e inviate a Banca d'Italia al termine di ogni trimestre e del ciclo gestionale.

5. Flussi informativi

5.1. Flussi informativi nell'ambito della Banca

Il funzionamento corretto ed efficiente degli Organi Sociali richiede non solo una composizione adeguata, ma anche la predisposizione di flussi informativi, procedure, metodi di lavoro, tempistiche delle riunioni, altrettanto adeguati.

A tal fine, il Consiglio di Amministrazione ha approvato un apposito Regolamento Flussi Informativi – al quale si rinvia per maggiori dettagli – in cui sono disciplinate, *inter alia*, le prassi operative (periodicità delle riunioni, partecipazione) che assicurino effettività e tempestività alla loro azione.

Sono in dettaglio previsti i contenuti e la periodicità (ad evento o frequenza trimestrale, semestrale, annuale) delle informative:

- al Consiglio di Amministrazione, da rendersi, in particolare, a cura dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, del Comitato Esecutivo e dei Comitati endo-consiliari (*i.e.*, del Comitato per il Controllo Interno, Gestione dei Rischi e Sostenibilità (CCIGR), del Comitato per le Nomine, del Comitato per la Remunerazione, del Comitato Etico);
- al Collegio Sindacale, il quale assistendo, con facoltà di intervento dei singoli sindaci, alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo e del CCIGR, riceve, con uguale tempistica, la stessa documentazione e le stesse informazioni inviate ai rispettivi componenti. Il Collegio Sindacale, inoltre, provvede a trasmettere osservazioni e proposte al CCIGR ed al Consiglio di Amministrazione ovvero al Comitato Esecutivo ogni qualvolta rilevi che le procedure operative e gli assetti organizzativi interni richiedano modifiche ed al verificarsi di qualsiasi altro evento che ritenga rilevante.

Il Collegio Sindacale, inoltre, riceve specifici flussi informativi da parte dei Direttori delle funzioni di controllo e della società di revisione legale;

- contestualmente al CCIGR, all'Amministratore Delegato e al Consiglio di Amministrazione, da parte dell'Organismo di Vigilanza, dei Responsabili delle Divisioni aziendali, del Supervisore crediti di gruppo, del Responsabile Corporate Strategy, della Direzione Rischio e Sostenibilità, della Direzione Compliance e Antiriciclaggio, della Direzione Internal Audit, della Funzione ICT, della Direzione Finanza, della Direzione Capitale Umano, della Direzione Banking Services, della Direzione Tesoreria, del Data Protection Officer.

Forme di comunicazione e di scambio di informazioni tra gli Organi Sociali sono assicurate, tra l'altro, attraverso:

- la partecipazione del Collegio Sindacale a tutte le riunioni dell'Assemblea dei Soci, del Consiglio di Amministrazione, del CCIGR e del Comitato Esecutivo;
- la partecipazione, senza possibilità di voto, del Presidente del Consiglio di Amministrazione alle riunioni del Comitato Remunerazioni e del CCIGR, alle quali può partecipare altresì, su invito del Presidente di questi ultimi Comitati, l'Amministratore Delegato;
- quanto ai rischi in materia di antiriciclaggio, il ruolo dell'Esponente Responsabile per l'Antiriciclaggio, il quale assicura che gli organi aziendali siano periodicamente informati in merito alle attività svolte dalla Direzione Compliance e Antiriciclaggio nonché in merito alle interlocuzioni intercorse con le Autorità ed informa gli organi aziendali delle violazioni e criticità concernenti l'antiriciclaggio di cui sia venuto a conoscenza, raccomandando altresì le opportune azioni.

5.2. Flussi informativi nell'ambito del Gruppo

Ogni Controllata assicura un completo e trasparente flusso di informazioni nei confronti della Capogruppo per mezzo di adeguata reportistica, predisposta dalle rispettive funzioni in relazione ai diversi ambiti di competenza e in applicazione delle disposizioni di gruppo tempo per tempo vigenti.

L'Amministratore Unico/l'Amministratore Delegato/il Direttore Generale della Controllata può

essere chiamato a fare parte di comitati eso-consiliari della Capogruppo.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo può richiedere di incontrare i Presidenti delle società controllate o i componenti dei rispettivi Consigli di Amministrazione, al fine di coordinare in modo efficace la governance del Gruppo.

Nell'esercizio della propria attività di governo coordinato ed unitario, la Capogruppo comunica alle controllate:

- gli indirizzi strategici ed operativi (a titolo di esempio, gli indirizzi generali relativi al piano industriale e quelli in materia di rischio e di budget) e le disposizioni cui le controllate devono attenersi;
- le decisioni assunte in merito ad autorizzazioni o pareri richiesti dalle controllate;
- le modifiche all'assetto di governo, struttura organizzativa, variazioni di poteri e nomine che abbiano effetto sulle controllate;
- le informazioni di rilevanza generale per il Gruppo o di interesse specifico per le controllate.

Inoltre, ogni Controllata è tenuta a:

- comunicare tutti i dati e le informazioni che la Capogruppo ritenga necessario od opportuno acquisire in relazione all'espletamento delle sue funzioni, anche per adempiere ad obblighi di legge o di Vigilanza;
- trasmettere, con congruo anticipo, la bozza dell'ordine del giorno delle riunioni del Consiglio di Amministrazione, nonché la documentazione e le informazioni relative agli argomenti di maggior rilevanza;
- inviare copia dei verbali degli Organi sociali;
- richiedere il rilascio di pareri o autorizzazioni preventive alla Capogruppo nelle materie per le quali sussiste tale obbligo;
- trasmettere alla Capogruppo la corrispondenza pervenuta dagli Organi di Vigilanza e quella inviata;
- informare tempestivamente l'Amministratore Delegato ed il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo di qualsiasi fatto che possa essere ragionevolmente considerato idoneo ad influenzare l'assetto di Gruppo predisponendo note informative idonee a consentire una valutazione completa e corretta degli effetti che il fatto potrebbe produrre, ed attendere il parere positivo della Capogruppo per la divulgazione all'esterno delle informazioni;
- le Funzioni di controllo interno delle controllate provvedono a inviare informativa periodica alle Funzioni di controllo della Capogruppo;
- con cadenza trimestrale, riferire al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in merito al generale andamento della gestione e tempestivamente nel caso di avvio di operazioni straordinarie o a rilevanza strategica.

6. Struttura finanziaria e diritti degli azionisti

6.1. Struttura del capitale sociale

Ai sensi dell'art. 5 dello Statuto sociale, il capitale sociale della Banca ammonta a Euro 9.650.526,24 (novemilioneisecentocinquantamilacinquecentoventiseivirgolaventiquattro) ed è suddiviso in n. 80.421.052 (ottantamilioniquattrocentoventunomilacinquantadue) azioni del valore nominale di euro 0,12 (dodici centesimi) cadauna.

Le azioni sono emesse in regime di dematerializzazione, sono nominative, indivisibili ed il caso di comproprietà è regolato ai sensi di legge.

Da luglio 2015, le azioni della Banca sono ammesse alla quotazione sul segmento Euronext STAR Milan del mercato Euronext Milan di Borsa Italiana S.p.A..

6.2. Diritti di voto

Ogni azione dà diritto ad un voto. Tuttavia, ai sensi dell'art. 5.7 e ss. dello Statuto sociale, è previsto un meccanismo di voto maggiorato, ai sensi del quale ciascuna azione dà diritto a due voti per ogni azione ove siano soddisfatte entrambe le seguenti condizioni: (a) l'azione sia appartenuta al medesimo soggetto, in virtù di un diritto reale legittimante l'esercizio del diritto di voto (piena proprietà con diritto di voto o nuda proprietà con diritto di voto o usufrutto con diritto di voto) per un periodo continuativo di almeno ventiquattro mesi; (b) la ricorrenza del presupposto *sub* (a) sia attestata dall'iscrizione continuativa, per un periodo di almeno ventiquattro mesi, in un elenco speciale appositamente istituito presso la Banca e disciplinato ai sensi dell'art. 5.9 e ss. dello Statuto Sociale.

6.3. Rappresentanza in Assemblea

Ai sensi dello Statuto sociale, i soggetti legittimati a partecipare e votare in Assemblea possono farsi rappresentare da altra persona, fisica o giuridica, anche non socio, mediante delega scritta nei casi e nei limiti previsti dalla legge e dalle disposizioni regolamentari applicabili. La delega potrà essere notificata per via elettronica mediante posta elettronica certificata o utilizzo di apposita sezione del sito internet della Banca e con le altre modalità di notifica eventualmente previste nell'avviso di convocazione, in conformità alle disposizioni di legge e regolamentari applicabili.

La Banca ha anche la facoltà di designare per ciascuna Assemblea un soggetto al quale i soci possono conferire una delega con istruzioni di voto su tutte o alcune delle proposte all'ordine del giorno con le modalità previste dalla legge e dalle disposizioni regolamentari applicabili. La delega non ha effetto con riguardo alle proposte per le quali non siano state conferite istruzioni di voto.

6.4. Restrizioni al trasferimento delle azioni

Lo Statuto della Banca non prevede restrizioni alla trasferibilità delle azioni, oltre a quanto previsto dalle disposizioni pro tempore vigenti in materia di partecipazione al capitale degli enti creditizi.

6.5. Quorum costitutivi e deliberativi dell'assemblea dei soci e per l'impugnativa delle delibere assembleari e consiliari

L'assemblea ordinaria e straordinaria si costituisce e delibera con i *quorum* previsti dalle disposizioni di legge pro tempore vigenti.

Tuttavia, lo Statuto prevede che la proposta del Consiglio di Amministrazione di fissare un limite al rapporto fra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale superiore al 100% (rapporto di 1:1) – ma comunque non eccedente il limite massimo del 200% (rapporto di 2:1) – sia deliberata dall'Assemblea ordinaria quando

- (i) l'Assemblea è costituita con almeno la metà del capitale sociale e la deliberazione è assunta con il voto favorevole di almeno i 2/3 del capitale sociale rappresentato in Assemblea; ovvero
- (ii) la deliberazione è assunta con il voto favorevole di almeno i 3/4 del capitale sociale rappresentato in Assemblea, qualunque sia il capitale sociale con cui l'Assemblea è

costituita.

Per quanto attiene le impugnazioni delle delibere assembleari o di quelle assunte dal Consiglio di Amministrazione, si applicano i *quorum* costitutivi e deliberativi previsti dalle disposizioni di legge pro tempore vigenti.

6.6. Diritto di recesso

Ai sensi dell'art. 6 dello Statuto, il diritto di recesso compete agli azionisti nei casi inderogabili stabiliti dalla legge. È espressamente escluso il diritto di recesso nei casi di cui all'art. 2437, secondo comma, c.c.

I termini e le modalità di esercizio del recesso sono disciplinati dalla legge.

7. Politiche di remunerazione

In attuazione

- (i) della "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti", di cui all'art. 123-ter del TUF,
- (ii) della Circolare 285 (in particolare, della Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, come successivamente modificata ed integrata in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione"),
- (iii) delle disposizioni del Codice di Corporate Governance, e
- (iv) degli orientamenti dell'European Banking Authority ("EBA") su sane politiche di remunerazione,

la capogruppo di un gruppo bancario elabora il documento sulle politiche di remunerazione dell'intero gruppo, tenendo conto delle caratteristiche di ciascuna componente, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifica la corretta applicazione da parte di tutte le società del gruppo anche per tenere conto dei diversi livelli di raggiungimento degli obiettivi e dei conseguenti impatti sul profilo di rischio e sui target attesi di capitale, liquidità e redditività di Gruppo.

In attuazione delle suddette disposizioni normative, la Banca, in qualità di capogruppo del Gruppo Bancario Banca Sistema ha approvato la Politica in materia di Remunerazione, che ha valenza per l'intero Gruppo Banca Sistema.

In ragione del modello di business di Banca Sistema, con la mission di diventare un operatore leader indipendente nel campo "*specialty finance*", basato su una strategia orientata a una costante crescita, che fa leva sullo sviluppo delle competenze ed esperienze delle proprie risorse e sul rispetto e la tutela delle relazioni con la clientela nel lungo periodo, la strategia retributiva del Gruppo persegue le seguenti finalità:

- orientare i comportamenti degli amministratori esecutivi e dei dipendenti verso le priorità e gli obiettivi della Banca e del Gruppo, sostenendo la creazione di valore nel medio e lungo periodo;
- attrarre e trattenere personale altamente qualificato anche attraverso la competitività retributiva esterna;
- motivare il personale, riconoscendone il merito e valorizzandone lo sviluppo professionale;
- sviluppare e migliorare la qualità dei servizi per i clienti, evitando la commercializzazione di prodotti non adeguati alle esigenze e alle caratteristiche del singolo cliente;
- assicurare la sana e prudente gestione della Banca e del suo profilo di rischio contenendo i rischi legali e reputazionali;
- assicurare il conseguimento di obiettivi di sostenibilità complessiva che tengono conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG);
- salvaguardare l'equità retributiva – anche rispetto alla neutralità di genere – assicurando il giusto riconoscimento al contributo fornito dai singoli, alle responsabilità attribuite e alle loro specifiche condizioni di lavoro;
- assicurare comportamenti coerenti con il codice etico del Gruppo, i regolamenti interni del Gruppo e le vigenti disposizioni legislative e regolamentari applicabili a Banca Sistema e al Gruppo.

La strategia retributiva del Gruppo tiene altresì conto del RAF (Risk Appetite Framework) adottato dalla Banca, nel quale sono presenti specifici indicatori di performance che tengono conto della propensione al rischio.

La remunerazione del personale del Gruppo è formata da una componente fissa, prevista per tutto il personale, da una componente "benefit" e da una componente variabile, prevista per i soggetti

rientranti nella categoria del "personale più rilevante" (ferme restando le eccezioni indicate nel Documento sulle Politiche di Remunerazione), che può essere eventualmente accordata anche al restante personale della Banca secondo le linee guida e i principi mutuati dalle citate Politiche e nel rispetto della normativa vigente. Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche di Banca Sistema e delle diverse categorie di personale, in specie di quello rientrante tra il "personale più rilevante".

Il processo di formazione delle Politiche prevede il coinvolgimento:

- del Consiglio di Amministrazione, il quale, *inter alia*, elabora, approva e sottopone all'Assemblea dei Soci le Politiche di Remunerazione della Banca e le riesamina, con periodicità almeno annuale, ed è responsabile della loro corretta attuazione; assicura che le Politiche di Remunerazione siano adeguatamente documentate e accessibili all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni delle previsioni contenute nelle Politiche; definisce il piano di incentivazione rivolto ai soggetti rientranti nella categoria del "personale più rilevante", nonché a tutti gli altri dipendenti del Gruppo;
- del Comitato per la Remunerazione, il quale, *inter alia*, supporta il Consiglio di Amministrazione nell'esame delle Politiche da sottoporre all'Assemblea dei Soci;
- del Comitato Controllo Interno e Gestione dei Rischi, il quale, *inter alia*, accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione siano coerenti con il RAF;
- della Direzione Capitale Umano e Organizzativo, della Direzione Rischi e Sostenibilità, della Direzione Compliance e Antiriciclaggio, della Direzione Internal Audit, della Direzione Finanza, del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari, i quali supportano il Consiglio di Amministrazione e il Comitato per la Remunerazione, in base alle rispettive competenze e funzioni;
- del Collegio Sindacale, il quale svolge un ruolo consultivo e vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione sulla base della normativa e della regolamentazione vigente al momento della verifica;
- dell'Assemblea dei Soci, la quale approva: (i) le Politiche a favore dei dipendenti e del "personale più rilevante" del Gruppo; (ii) gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (ad es. *stock option*, *stock grant*); (iii) i criteri di determinazione dell'eventuale compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione (c.d. *golden parachute*).

In sede di approvazione delle Politiche, l'Assemblea dei Soci delibera altresì sull'eventuale proposta di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore a 1:1, ma non eccedente il limite massimo di 2:1.