



**Orientamenti sulla composizione
quali -quantitativa del Consiglio di Amministrazione
di Banca Promos S.p.a.**

(Consiglio di Amministrazione 26 febbraio 2026)

Il presente documento è riservato ed è vietata la diffusione.

Premessa e contesto normativo di riferimento

La composizione degli organi sociali assume un rilievo centrale per l'efficace assolvimento dei compiti che sono loro affidati dalla legge, dalle disposizioni di vigilanza e dallo Statuto.

La normativa in materia prescrive che, in vista di ogni rinnovo, il Consiglio di Amministrazione uscente identifichi preventivamente quale deve essere la composizione qualitativa ritenuta ottimale per l'efficace svolgimento dei compiti che gli sono affidati dalla legge, dalle disposizioni di vigilanza e dallo statuto sociale.

La normativa in materia definisce i seguenti principi generali:

- sotto il **profilo quantitativo**, tenuto conto delle dimensioni e della complessità dell'assetto organizzativo della Banca, il numero dei componenti degli organi aziendali deve essere adeguato ad assicurare la funzionalità e una composizione non pletorica dell'Organo, anche al fine di presidiare efficacemente l'intera operatività aziendale per quanto concerne la gestione ed i controlli;
- sotto il **profilo qualitativo**, il corretto assolvimento delle funzioni richiede che nel Consiglio di Amministrazione siano presenti soggetti:
 - consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti al ruolo e alle funzioni che sono chiamati a svolgere;
 - dotati di professionalità adeguate, anche per la partecipazione ad eventuali comitati interni e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della società;
 - in possesso di competenze diffuse e opportunamente diversificate, cosicché ciascuno dei componenti possa effettivamente contribuire a individuare e perseguire idonee strategie e ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della banca;
 - in grado di dedicare tempo e impegno adeguati allo svolgimento dell'incarico, fermo il rispetto degli applicabili limiti al cumulo degli incarichi fissati per legge, disposizione regolamentare o statutaria;
 - in grado di riflettere una distribuzione bilanciata in termini di età, genere, durata di permanenza nell'incarico, al fine di favorire una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei problemi e nell'assunzione delle decisioni;
 - che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della società operando con autonomia di giudizio.

Per completezza informativa si riepilogano le fonti della normativa in materia di requisiti degli esponenti:

- *Banca d'Italia, Disposizioni di vigilanza per le banche, Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 in materia di governo societario (Parte I, Titolo IV, Capitolo 1);*
- *Decreto Ministeriale n. 169/2020 recante il "Regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento e dei sistemi di garanzia dei depositanti" (Decreto MEF);*
- *Linee Guida EBA sulla governance interna del 5 luglio 2021, (EBA Guidelines on Internal Governance under Directive 2013/36/EU) e Linee Guida congiunte EBA-ESMA sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo amministrativo e del personale che riveste ruoli chiave (Final report on joint ESMA and EBA Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders under Directive 2013/36/EU and Directive 2014/65/EU);*
- *BCE, Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità (2021)*
- *Direttiva 2015/849 o IV Direttiva AML;*
- *Orientamenti EBA sulle politiche e procedure relative alla gestione della conformità e al ruolo e alle responsabilità del responsabile antiriciclaggio, EBA/GL/2022/05.*

Le attività di predisposizione del profilo quali- quantitativo ritenuto ottimale devono essere il frutto di un esame approfondito e formalizzato e la normativa sul tema prescrive che i risultati di tali analisi debbano essere portati a conoscenza dei soci in tempo utile affinché la scelta dei candidati da presentare possa tenere conto delle professionalità richieste e più in generale delle caratteristiche individuali e collettive previamente individuate.

Tutto ciò premesso, in considerazione del fatto che il mandato triennale conferito agli amministratori giungerà a scadenza con l'Assemblea ordinaria chiamata ad approvare il bilancio di esercizio 2025, i presenti *Orientamenti sulla composizione quali -quantitativa del Consiglio di Amministrazione di Banca Promos S.p.a.* evidenziano le valutazioni e i suggerimenti che i Consiglieri uscenti esprimono in merito alla composizione quantitativa e qualitativa ottimale del futuro board della banca individuando *ex ante* il profilo teorico (ivi comprese le caratteristiche di professionalità, esperienza, competenza e di indipendenza) dei candidati alle cariche di Esponenti azienda nell'intento di:

- salvaguardare il patrimonio di conoscenza, esperienza di governo e memoria storica dei temi, delle iniziative e dei percorsi posti in essere dalla Banca, quale integrato nell'insieme dei Consiglieri in scadenza;
- assicurare in seno al Consiglio adeguata proposizione di professionalità, conoscenze, esperienze e competenze consolidate e nuove, coerenti con le linee di indirizzo e gli obiettivi strategici della Banca.

La valutazione si basa sull'esperienza maturata e sulle risultanze dell'ultimo processo di Autovalutazione.

1.1 Composizione quantitativa

Lo Statuto della Banca prevede, all'art. 11, che la *“Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da cinque a sette membri”*.

All'interno del Consiglio è assicurata la presenza di componenti esecutivi, non esecutivi, vale a dire non destinatari di deleghe e che non svolgono funzioni attinenti alla gestione dell'impresa. Inoltre, tra i consiglieri non esecutivi, è assicurata la presenza di componenti indipendenti (almeno $\frac{1}{4}$), che vigilano con autonomia di giudizio sulla gestione sociale, assicurandone la coerenza con gli obiettivi di sana e prudente gestione.

L'attuale composizione del Consiglio di Amministrazione costituito da cinque membri compreso il Presidente, finora è risultata congrua a:

- soddisfare le esigenze di rappresentatività territoriale della compagine sociale;
- garantire un'efficace azione dell'Organo, tenuto conto della necessità di assicurare un'adequata dialettica interna e la partecipazione dei componenti;
- garantire la diversificazione nella composizione del Consiglio medesimo.

Per il prossimo triennio il Consiglio di Amministrazione uscente ritiene che invece la dimensione ottimale dell'Organo debba essere incrementata da 5 a 6 membri.

Tale ampliamento garantirà il:

- rispetto delle quote di genere: In conformità alle Disposizioni di Vigilanza (Circolare n. 285/2013, 35° aggiornamento), che impongono alle banche non quotate di assicurare che almeno un terzo (33%) dei componenti appartenga al genere meno rappresentato, la dimensione a 6 membri garantirà una presenza di almeno 2 esponenti del genere meno rappresentato. L'incremento numerico consente di raggiungere tale equilibrio assicurando, al contempo, l'efficienza dei processi decisionali.
- Arricchimento del board: L'aumento di una unità permetterà l'inserimento di nuove professionalità dotate di competenze specialistiche senza pregiudicare la necessaria continuità gestionale e la memoria storica dell'organo.

Si precisa che la composizione numerica pari non inficerà sull'efficienza e la fluidità dei processi decisionali che sarebbero pienamente garantiti dalle vigenti previsioni statutarie che disciplinano le modalità di votazione e la formazione delle maggioranze.

In particolare, l'articolo 14 dello Statuto Sociale prevede che, in caso di parità di voti nelle deliberazioni consiliari, prevale quello del Presidente del Consiglio di Amministrazione. Tale clausola di salvaguardia assicura la piena funzionalità dell'Organo e la certezza delle deliberazioni anche in presenza di una struttura a sei membri, scongiurando il rischio di paralisi decisionale.

1.2.I ruoli all'interno del Consiglio di Amministrazione

Tutti gli Amministratori contribuiscono alla gestione della Banca collegialmente nell'ambito del Consiglio di Amministrazione. In particolare:

➤ *Il Presidente del Consiglio di Amministrazione*

Promuove l'effettivo funzionamento del sistema di governo societario, favorisce la dialettica interna e assicura il bilanciamento dei poteri, in coerenza con i compiti in tema di organizzazione dei lavori del Consiglio e di circolazione delle informazioni attribuitigli dalla normativa. Garantisce l'equilibrio dei poteri rispetto al Consigliere delegato e agli altri Amministratori esecutivi; si pone come interlocutore dell'Organo con funzione di controllo e dei comitati interni. Ha un ruolo non esecutivo e non svolge, neppure di fatto, funzioni gestionali.

➤ *L'Amministratore delegato*

Esercita le deleghe conferitegli e riferisce al Consiglio di Amministrazione in merito alle decisioni assunte.

➤ *Gli Amministratori non esecutivi*

Devono avere un peso significativo e partecipare attivamente nell'assunzione delle delibere consiliari, nonché monitorare le scelte compiute dai componenti esecutivi; non essere coinvolti, nemmeno di fatto, nella gestione esecutiva della Società ed evitare situazioni di conflitto di interessi.

➤ *Gli Amministratori non esecutivi e indipendenti*

Vigilano, con autonomia di giudizio, sulla gestione sociale contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse della Banca e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione; devono possedere professionalità e autorevolezza tali da assicurare un elevato livello di dialettica interna al Consiglio di Amministrazione e da apportare un contributo di rilievo alla formazione della volontà del medesimo.

2. Composizione qualitativa

Le disposizioni normative prevedono, in generale, che tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione siano idonei allo svolgimento dell'incarico, secondo quanto previsto dalla normativa pro tempore vigente e dallo Statuto e posseggano i requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza oltre a rispettare i criteri di competenza, correttezza, dedizione di tempo e gli specifici limiti al cumulo degli incarichi prescritti dalla normativa, secondo quanto meglio specificato infra.

2.1 Requisiti individuali di onorabilità e criteri di correttezza

Ciascun candidato alla carica di Amministratore deve possedere i requisiti di onorabilità previsti dall'articolo 3 del Decreto MEF che costituiscono requisiti di eleggibilità e permanenza nella carica. In aggiunta ai requisiti di onorabilità, ciascun candidato deve soddisfare anche i criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali presenti e pregresse indicati dall'articolo 4 del Decreto MEF. Ciascun candidato, infine, non deve versare nelle situazioni che possono essere causa di sospensione dall'incarico, ai sensi dell'art. 6 del Decreto MEF.

In ogni caso considerata l'importanza che i requisiti di onorabilità rivestono sotto il profilo reputazionale, il Consiglio di Amministrazione in scadenza esprime la raccomandazione che i candidati, oltre a possedere i requisiti di onorabilità previsti dalla normativa applicabile, non abbiano tenuto comportamenti che, pur non integrando fattispecie di illecito e/o reato, appaiano comunque incompatibili con l'incarico o possano comportare per la Banca conseguenze pregiudizievoli sul piano reputazionale.

2.2 Requisiti di professionalità e criteri di competenza

Ciascun candidato alla carica di Amministratore deve possedere, i requisiti di professionalità previsti dall'articolo 7 del Decreto MEF.

In particolare, gli amministratori con incarichi esecutivi devono essere scelti fra persone che abbiano esercitato, per almeno tre anni, anche alternativamente:

- a) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- b) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi presso società quotate o aventi una dimensione e complessità maggiore o assimilabile (in termini di fatturato, natura e complessità dell'organizzazione o dell'attività svolta) a quella della Banca Affiliata.

Con riferimento ai soli amministratori non esecutivi, ai requisiti sopraelencati è equiparato l'esercizio, per almeno tre anni, delle ulteriori seguenti attività o funzioni, svolte anche alternativamente:

- a) attività professionali in materia attinente al settore creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attività della banca; l'attività professionale deve connotarsi per adeguati livelli di complessità anche con riferimento ai destinatari dei servizi prestati e deve essere svolta in via continuativa e rilevante nei settori sopra richiamati;
- b) attività d'insegnamento universitario, quali docente di prima o seconda fascia, in materie giuridiche o economiche o in altre materie comunque funzionali all'attività del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- c) funzioni direttive, dirigenziali o di vertice, comunque denominate, presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo e a condizione che l'ente presso cui l'Esponente svolgeva tali funzioni abbia una dimensione e complessità comparabile con quella della banca presso la quale l'incarico deve essere ricoperto.

Per la sussistenza dei requisiti si tiene conto dell'esperienza maturata nel corso dei vent'anni precedenti l'assunzione dell'incarico.

Consapevole dell'elevata importanza del ruolo, il **Presidente del Consiglio di Amministrazione** è un esponente non esecutivo che ha maturato un'esperienza complessiva di almeno due anni in più rispetto ai requisiti di cui sopra. L'**Amministratore Delegato** è invece scelto tra persone in possesso di una specifica esperienza in materia creditizia, finanziaria, mobiliare o assicurativa, maturata attraverso attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi per un periodo non inferiore a cinque anni nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo, oppure in società quotate o aventi una dimensione e complessità maggiore o assimilabile (in termini di fatturato, natura e complessità dell'organizzazione o dell'attività svolta) a quella della Banca.

Oltre ai requisiti di professionalità, i consiglieri devono soddisfare i criteri di competenza, anche nell'accezione di conoscenza, esperienza e caratteristiche di soft skill, stabiliti dalla normativa pro tempore vigente in funzione della natura della carica/incarico particolare ricoperto e delle caratteristiche dimensionali e operative della Banca. Assume a tal fine rilievo la conoscenza teorica – acquisita attraverso gli studi e la formazione – e l'esperienza pratica, conseguita nello svolgimento di attività lavorative precedenti o in corso.

I **criteri di competenza** sono indicati nell'articolo 10 del Decreto MEF. Rileva sia la conoscenza teorica acquisita attraverso gli studi e la formazione che l'esperienza pratica, conseguita nello svolgimento di attività lavorative precedenti o in corso, in più di uno dei seguenti ambiti:

- a) mercati finanziari;
- b) regolamentazione nel settore bancario e finanziario
- c) indirizzi e programmazione strategica;
- d) assetti organizzativi e di governo societari;
- e) gestione dei rischi (individuazione, valutazione monitoraggio controllo e mitigazione delle principali tipologie di rischio di una banca, incluse le responsabilità dell'Esponente in tali processi), compresi i rischi ambientali, sociali e di governance e i fattori di rischio;
- f) sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
- g) attività e prodotti bancari e finanziari;
- h) informativa contabile e finanziaria;
- i) tecnologia informatica.

In questo contesto, ed in linea con l'incremento della compagine consiliare a **6 componenti**, il Consiglio di Amministrazione raccomanda che l'individuazione dei candidati sia orientata verso profili che coniughino l'idoneità ai sensi del **DM 169/2020** con le seguenti competenze specialistiche, ritenute prioritarie per l'operatività della Banca.

Con l'obiettivo di favorire un adeguato confronto all'interno del Consiglio di Amministrazione e poter conseguentemente assumere decisioni consapevoli e meditate, si ritiene in particolare opportuno classificare l'ottimale grado di diffusione delle varie professionalità richieste, in ragione della loro natura e della loro rilevanza, all'interno dell'organo amministrativo come segue precisando che per competenze molto diffuse si intendono quelle che si ritiene debbano essere possedute da un numero di candidati indicativamente non inferiore a un terzo dei membri

dell'intero Consiglio mentre per competenza diffusa quelle possedute da un numero di candidati indicativamente non inferiore a un quarto dei membri dell'intero Consiglio.

All'interno dell'Organo devono essere quindi presenti più soggetti con comprovate competenze per ciascuna delle aree sotto individuate.

AREA TEMATICA	MOLTO DIFFUSA	DIFFUSA
conoscenza del settore bancario, dei mercati finanziari ivi inclusa la normativa di settore e metodologie di gestione e sistema di controllo interno e gestione rischi	√	
capacità di lettura e di interpretazione dei dati di bilancio e dell'informativa contabile e finanziaria;		√
conoscenza del sistema di controlli interni e di whistleblowing		√
conoscenza assetti organizzativi, gestione risorse umane, sistemi di remunerazione e incentivazione		√
Conoscenza degli ambiti connessi all'antiriciclaggio e al finanziamento del terrorismo.	√	
Conoscenze e competenze connesse a fattori ambientali, sociali e di governance (ESG)	√	
Conoscenza del funzionamento dei sistemi informativi, gestione del rischio ICT e sicurezza		√

Infine, in considerazione dell'obbligo del Consiglio di nominare al proprio interno un Esponente responsabile per l'antiriciclaggio, si raccomanda l'individuazione di almeno un profilo che possieda una conoscenza approfondita e specialistica del quadro normativo in materia, delle procedure di controllo interno e delle dinamiche dei rischi operativi e reputazionali connessi. Tale esponente dovrà possedere l'autorevolezza e le competenze tecnico-professionali necessarie per monitorare l'efficacia del sistema dei controlli e per fungere da punto di riferimento per il Responsabile della Funzione Antiriciclaggio.

Fermo restando il ruolo specifico di tale figura, la natura della materia richiede che la conoscenza della normativa antiriciclaggio sia un patrimonio comune e diffuso tra tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione. Pertanto, è opportuno che ogni candidato possieda una preparazione generale adeguata sui presidi AML tale da garantire che l'intero Organo, in virtù della propria responsabilità collettiva, sia in grado di valutare criticamente le informative ricevute e di assumere decisioni consapevoli e coerenti con il profilo di rischio della Banca.

2.3 Requisiti di indipendenza e indipendenza di giudizio

In forza dello Statuto, almeno ¼ dei consiglieri devono essere in possesso dei requisiti di indipendenza. Resta fermo che ai sensi dell'articolo 15 del decreto MEF ciascun candidato alla carica di Amministratore, deve agire con piena indipendenza di giudizio e con la consapevolezza

dei diritti e dei doveri inerenti all'incarico assunto, nell'interesse della sana e prudente gestione della Banca e nel rispetto di quanto stabilito dalla legge e da ogni altra norma applicabile.

Al riguardo, si precisa che la presenza di un interesse di natura personale e/o professionale non indica necessariamente che l'esponente non possa essere considerato idoneo. Ciò si verifica solo nel caso in cui il potenziale conflitto tra l'interesse in questione e quello della sana e prudente gestione della Banca ponga un rischio rilevante e non sia possibile prevenire, attenuare o gestire adeguatamente lo stesso sulla base della normativa vigente.

In tale contesto quindi il Consiglio di Amministrazione uscente raccomanda, pertanto, che nella selezione dei candidati venga posta l'attenzione nell'individuazione di soggetti che siano in grado di assumere decisioni con massima indipendenza di giudizio e che non si trovino in situazione di conflitto di interessi che possano costituire un potenziale rischio per la Banca anche sotto il profilo reputazionale.

2.4 Disponibilità di tempo

Come prescritto dall'art. 16 del Decreto MEF., la disponibilità di tempo e risorse da dedicare allo svolgimento dell'incarico, in ragione della natura e qualità dello stesso, risulta essere un requisito fondamentale che gli Amministratori devono assicurare.

Il tempo che un Amministratore è in grado di dedicare allo svolgimento delle proprie funzioni è un aspetto di particolare rilievo, che può essere condizionato da diversi fattori, fra i quali la sua attività professionale, il numero di incarichi svolti presso altri enti, la gravosità e la complessità degli stessi, l'impegno necessario per la preparazione delle riunioni e la formazione e l'aggiornamento professionale.

Inoltre, occorre tener conto che l'impegno richiesto agli Amministratori della Banca non si esaurisce nella semplice partecipazione alle riunioni collegiali. È infatti necessario considerare il tempo e l'impegno da dedicare alla preparazione e allo svolgimento delle riunioni con molteplici argomenti da esaminare nonché del volume della documentazione a supporto.

In relazione a quanto precede, il Consiglio di Amministrazione in scadenza raccomanda che i candidati accettino la carica solo quando ritengano di potervi dedicare il tempo necessario, tenendo conto di quello destinato ad altre attività, lavorative personali, nonché allo svolgimento di incarichi ricoperti in altre società. Con riguardo alla specifica realtà della Banca, si fa presente che mediamente in ciascun esercizio si tengono 12 riunioni del Consiglio di Amministrazione, con una durata di circa 3 ore

A tal proposito e ponendo una particolare attenzione a buon funzionamento al contributo di ciascun componente alla dialettica interna all'organo, è stata effettuata la seguente stima da intendersi quale riferimento per valutare il tempo minimo ritenuto necessario per l'efficace partecipazione alle riunioni:

- per la funzione di Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore con incarico esecutivo l'impegno è pari almeno a 30 giorni l'anno;
- per la funzione di Amministratore non esecutivo almeno 15 giorni l'anno.

2.5 Incompatibilità

Ciascun candidato alla carica di Amministratore deve preventivamente dichiarare l'insussistenza di cause di incompatibilità.

Particolare attenzione deve essere posta alle previsioni di cui all'art. 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge n. 214 del 22 dicembre 2011, che vieta «*ai titolari di cariche negli organi gestionali, di sorveglianza e di controllo e ai funzionari di vertice di imprese o gruppi di imprese operanti nei mercati del credito, assicurativi e finanziari, di assumere o esercitare analoghe cariche in imprese o gruppi di imprese concorrenti, intendendo per tali le imprese o i gruppi tra i quali non vi sono rapporti di controllo e che operano nei medesimi mercati di prodotto o geografico*», cosiddetto divieto di *interlocking*.

Per quanto concerne invece i limiti al cumulo degli incarichi, come da normativa interna, rilevano solo le cariche ricoperte in società finanziarie, bancarie e assicurative, nonché in quelle di

rilevanti dimensioni, ossia con un patrimonio netto superiore ai 50 milioni di euro ed è stato stabilito che:

- gli *Amministratori esecutivi* oltre alla carica ricoperta in Banca Promos non possono ricoprire più di **tre** incarichi, anche esecutivi, di amministratore o sindaco in altre società come sopra identificate;
- gli *Amministratori non esecutivi*, invece, oltre alla carica ricoperta in Banca Promos non possono ricoprire più di **cinque** incarichi, anche esecutivi, di amministratore o sindaco in altre società come sopra identificate.

3. Criteri di adeguata composizione collettiva degli organi

In generale la composizione del Consiglio di Amministrazione deve riflettere collettivamente un adeguato grado di diversificazione con riferimento alle competenze, al percorso formativo e professionale, all'età, al genere, alla provenienza territoriale, nonché alla durata di permanenza nell'incarico degli Amministratori e alla disponibilità di tempo assicurata.

Il Consiglio di Amministrazione deve essere dotato, nel suo complesso, di conoscenze, competenze ed esperienze adeguate a comprendere le attività della Banca, inclusi i principali rischi in modo da:

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

Il Consiglio uscente ritiene che la configurazione a 6 membri rappresenti il punto di equilibrio ideale per garantire che l'organo, nel suo complesso possa assicurare una visione a 360 gradi sulla gestione dei rischi e sulle opportunità di sviluppo della Banca.

L'incremento numerico, infatti, oltre a consentire il rispetto delle quote di genere, garantirà l'inserimento nel board di nuove professionalità con competenze diversificate consentendo di combinare profili con diversa esperienza e di elevare ulteriormente il valore della dialettica consiliare.