



**BANCO di LUCCA**  
**e del TIRRENO S.p.A.**  
Gruppo Bancario  La Cassa di Ravenna

**ASSEMBLEA DEI SOCI 2023**  
**ELEZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

**COMPOSIZIONE QUALITATIVA E QUANTITATIVA OTTIMALE**  
**DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Ai sensi della Circolare Banca d'Italia n° 285 del 17 dicembre 2013,  
Parte I, Titolo IV, Capitolo 1 "Governano Societario" e degli articoli 11 e 12 del Decreto MEF n. 169 del 23  
novembre 2020.

Approvato con delibera del Consiglio di amministrazione del 13 marzo 2023

## Sommario

<b>1. PREMESSA .....</b>	<b>1</b>
<b>2. OBIETTIVO DEL DOCUMENTO.....</b>	<b>2</b>
<b>3. RUOLO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE .....</b>	<b>3</b>
<b>4. COMPOSIZIONE QUALITATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....</b>	<b>4</b>
4.1 <i>Requisiti individuali di idoneità alla carica .....</i>	<i>4</i>
4.2 <i>Requisiti di onorabilità.....</i>	<i>4</i>
4.3 <i>Criteri di correttezza .....</i>	<i>4</i>
4.4 <i>Requisiti di professionalità.....</i>	<i>5</i>
4.5 <i>Criteri di competenza.....</i>	<i>6</i>
4.6 <i>Cumulo di incarichi.....</i>	<i>7</i>
4.7 <i>Disponibilità di tempo .....</i>	<i>7</i>
4.8 <i>Altre ipotesi di incompatibilità.....</i>	<i>8</i>
4.9 <i>Composizione qualitativa – criteri di adeguata composizione collettiva del Consiglio di amministrazione .....</i>	<i>9</i>
<b>5. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE .....</b>	<b>11</b>
<b>6. CONSIGLIERI INDIPENDENTI.....</b>	<b>11</b>
6.1 <i>Indipendenza di giudizio.....</i>	<i>12</i>
<b>7. EQUILIBRIO TRA I GENERI.....</b>	<b>12</b>

## **1. PREMESSA**

L'efficacia degli assetti organizzativi e di governo societario costituisce per le banche condizione essenziale per il perseguimento degli obiettivi aziendali, in ragione delle caratteristiche che connotano l'attività bancaria; assicura, inoltre, condizioni di sana e prudente gestione, obiettivo essenziale della regolamentazione e dei controlli delle Autorità di vigilanza.

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 suddivisione di compiti e responsabilità all'interno degli organi aziendali deve essere coerente con il ruolo ad essi attribuito nell'ambito del sistema di amministrazione e controllo prescelto.

Sotto il profilo quantitativo, il numero dei componenti degli organi sociali deve essere adeguato alle dimensioni ed alla complessità dell'assetto organizzativo della Banca, al fine di presidiare efficacemente l'intera operatività aziendale, per quanto concerne la gestione ed i controlli.

La composizione degli organi non deve risultare pletorica: una compagine eccessivamente numerosa può ridurre l'incentivo di ciascun componente ad attivarsi per lo svolgimento dei propri compiti e può ostacolare la funzionalità dell'organo stesso.

Sotto il profilo qualitativo, il corretto assolvimento delle funzioni richiede che negli organi sociali siano presenti soggetti:

- pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere;
- dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della Banca;
- con competenze diffuse e opportunamente diversificate, in modo da consentire che 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;
- che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico, fermo restando il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi previsti in attuazione della normativa di riferimento;
- che indirizzino la loro azione nell'esclusivo interesse della Banca, indipendentemente dalla compagine societaria che li ha votati o dalla lista da cui sono tratti, e che operino sempre con autonomia di giudizio.

E' pertanto opportuno che la composizione del Consiglio di Amministrazione sia adeguata sotto il profilo qualitativo e quantitativo, in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della Banca.

## **2.OBIETTIVO DEL DOCUMENTO**

L'obiettivo del presente regolamento è quello di descrivere e definire, nel rispetto integrale dello Statuto, le caratteristiche di composizione qualitativa e quantitativa dell'organo con funzioni di supervisione strategica, anche in adeguamento alle "Disposizioni di vigilanza per le banche – Circolare n° 285 del 17 dicembre 2013" ed alle previsioni di cui agli articoli 11 e 12 del Decreto MEF n. 169 del 23 novembre 2020.

Le predette disposizioni prevedono, infatti, principi e linee applicative sulla composizione del Consiglio di Amministrazione che devono costituire una guida nella scelta dei componenti di detto organo. Al riguardo, la disciplina in parola prevede che il Consiglio di Amministrazione:

- identifichi preventivamente la propria composizione qualitativa e quantitativa ritenuta ottimale, individuando e motivando il "profilo teorico" dei candidati (comprese le caratteristiche di professionalità e di indipendenza) ritenuto opportuno a questi fini;
- verifichi successivamente la rispondenza tra la composizione qualitativa e quantitativa ritenuta ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina.

I risultati di tale analisi devono essere portati a conoscenza dei Soci in tempo utile affinché la scelta dei candidati da presentare possa tenere conto delle professionalità richieste. Gli stessi risultati devono essere trasmessi alla Banca d'Italia.

In questa prospettiva il Consiglio di amministrazione uscente, sulla base dell'esperienza di governo della Banca maturata nel corso del mandato e tenuto conto degli esiti del processo di autovalutazione svolto a inizio anno, ha predisposto il presente documento per rappresentare ai Soci i risultati della analisi condotte in merito al profilo teorico della composizione quali-quantitativa del nuovo Consiglio di amministrazione considerata ottimale, comprese le caratteristiche di professionalità che devono essere tenute in considerazione dai Soci nel processo di selezione e nomina dei Consiglieri.

Il Presente documento è reso disponibile ai Soci ed al pubblico sul sito della Banca affinché la scelta dei candidati e la nomina di questi alla carica di Consigliere di amministrazione possa tenere conto dei profili teorici ivi rappresentati.

Per quanto non espressamente stabilito nel presente documento, si intendono qui richiamate le norme di legge, regolamentari e statutarie applicabili al Banco di Lucca e del Tirreno Spa.

### **3. RUOLO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Nel sistema di governo societario adottato dal Banco di Lucca e del Tirreno Spa (di seguito anche il “Banco di Lucca” o la “Banca”), appartenente al Gruppo Cassa di Ravenna, il Consiglio di Amministrazione, sulla base delle indicazioni della Capogruppo, riveste un ruolo primario in quanto organo cui compete la funzione di supervisione strategica, che delibera gli indirizzi di carattere strategico, definisce le politiche di gestione e controllo dei rischi e vigila sul loro corretto funzionamento per garantire un governo efficace, unitario e coerente dei rischi.

Ai sensi dell’articolo 12 dello Statuto Sociale, il Consiglio è investito di tutti i poteri per la ordinaria e la straordinaria amministrazione, tranne quelli che per legge o in conformità allo Statuto sono riservati all'Assemblea.

Tale articolo riserva poi all’esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione, tra le altre:

- la determinazione degli indirizzi, degli obiettivi e delle operazioni strategiche e dei piani industriali e finanziari, la gestione strategica ed il controllo strategico dei rischi;
- la nomina e la revoca del direttore generale e eventuali dirigenti e qualunque altro provvedimento relativo ai predetti. La nomina e la revoca dell’eventuale Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e la nomina dei responsabili delle funzioni di revisione interna di conformità e di controllo dei rischi previo parere obbligatorio dell’Organo di controllo;
- la determinazione della struttura organizzativa dell'azienda, dei principali regolamenti interni nonché la definizione dei programmi di assunzione del personale;
- l'assunzione, la variazione e la cessione di partecipazioni di rilievo;
- l'acquisto e la vendita di azioni proprie;
- la designazione, a cui occorra o sia richiesto di provvedere, di rappresentanti della società in seno agli organi amministrativi e di controllo di società ed enti;
- la determinazione delle funzioni, dei poteri e delle deleghe da attribuire, anche in materia di gestione corrente ed erogazione del credito, al direttore generale e, su proposta di questi, ai vice direttori generali, ai preposti alle dipendenze e ad altri dipendenti della società, sulla base della posizione aziendale e del grado ricoperto;
- l'istituzione, la chiusura o il trasferimento di dipendenze in genere o rappresentanze;
- l'acquisto, la costruzione, la permuta e la vendita di immobili;
- l’eventuale costituzione di comitati interni agli organi aziendali;
- l’adozione delle attività previste e/o richieste dalle Disposizioni di Vigilanza tempo per tempo vigenti.

## **4.COMPOSIZIONE QUALITATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

### **4.1 Requisiti individuali di idoneità alla carica**

Per il corretto assolvimento dei propri compiti è necessario che i componenti del Consiglio di Amministrazione siano pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti l'incarico loro assegnato; in possesso di un livello di autorevolezza, professionalità ed anche esperienza sicuramente adeguato alle complessità operative e dimensionali della Banca.

I componenti del Consiglio di amministrazione devono essere idonei allo svolgimento dell'incarico, secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dallo Statuto; essi devono in particolare essere in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità e rispettare i criteri di competenza, correttezza e disponibilità di tempo previsti dalla normativa *pro-tempore* vigente.

Tutti i Consiglieri dovranno essere in possesso dei requisiti previsti dal Decreto MEF n. 169 del 23 novembre 2020, attuativo dell'art. 26 del D.Lgs. 385/1993 (TUB), per lo svolgimento dell'incarico di esponente aziendale di una banca.

Occorre, inoltre, che siano presenti competenze diffuse e diversificate tra tutti i componenti, in modo che il Consiglio nella sua globalità sia in grado di gestire efficacemente le diverse situazioni su cui può essere chiamato a deliberare. E' infine opportuno che ci sia un adeguato livello di diversificazione dei Consiglieri in termini di età, genere e possibilmente anche di provenienza geografica.

In questo contesto il Consiglio di amministrazione uscente raccomanda che – fermi i requisiti di legge, regolamentari e statutari richiesti per la carica di Consigliere di amministrazione – ai fini di una ottimale composizione del Consiglio stesso la selezione dei candidati avvenga tenendo in considerazione i requisiti personali e professionali e una adeguata disponibilità di tempo per favorire il miglior espletamento dell'incarico, secondo i criteri di seguito descritti.

### **4.2 Requisiti di onorabilità**

Gli Esponenti devono assicurare il rispetto dei requisiti di onorabilità, secondo quanto previsto dalla normativa applicabile.

In particolare, deve essere verificato il rispetto delle disposizioni relative ai requisiti di onorabilità di cui all'articolo 3 Decreto MEF n. 169 del 23 novembre 2020.

### **4.3 Criteri di correttezza**

Oltre al requisito di onorabilità, considerati i profili reputazionali, i candidati devono soddisfare specifici criteri di correttezza con riferimento alle proprie condotte personali e professionali pregresse, in coerenza con quanto previsto dall'articolo 10 del DM 169/2020.

Tale norma individua talune circostanze rilevanti, la cui presenza potrebbe far venir meno il soddisfacimento dei criteri di correttezza, intesa quale buona reputazione, onestà e integrità dell'esponente.

Nello specifico viene in rilievo che i candidati alla carica di consigliere di amministrazione:

- non abbiano tenuto comportamenti che, pur non costituendo reato, non siano compatibili con la carica di amministratore della Banca o possano comportare per la stessa Banca conseguenze gravemente pregiudizievoli sul piano reputazionale;
- non si trovino – e non si siano trovati in passato – in situazioni che, con riguardo alle attività economiche ed alle condizioni finanziarie dei candidati medesimi (o delle imprese da questi ultimi controllate, significativamente partecipate o dirette), siano o siano state, anche in via potenziale, idonee ad incidere sulla loro reputazione.

#### **4.4 Requisiti di professionalità**

Gli esponenti devono essere in possesso dei requisiti di professionalità stabiliti dalla normativa vigente applicabile (articolo 26 TUB, articolo 7 Decreto MEF n. 169 del 23 novembre 2020), distinti per esponenti esecutivi, non esecutivi e Presidente del Consiglio di amministrazione.

Gli amministratori vengono scelti tra quei soggetti che abbiano esercitato **per almeno tre anni**, anche alternativamente nel corso dei 20 anni precedenti all'assunzione dell'incarico:

- attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi presso società quotate o aventi una dimensione e complessità maggiore o assimilabile a quella della banca presso la quale l'incarico deve essere ricoperto;
- attività professionali in materia attinente al settore creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attività della banca;
- attività di insegnamento universitario in materie giuridiche o economiche o in altre materie comunque funzionali all'attività del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- 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 il **Presidente del Consiglio di amministrazione** l'esperienza complessiva deve essere di almeno un **quinquennio**.

## 4.5 Criteri di competenza

In aggiunta ai requisiti di professionalità, i candidati devono soddisfare criteri di competenza volti a dimostrare la loro idoneità ad assumere l'incarico, tenuto conto dei compiti inerenti al ruolo ricoperto e le caratteristiche dimensionale e operative della banca e del Gruppo a cui essa appartiene.

Gli esponenti devono avere una conoscenza aggiornata del business in cui opera la banca e dei relativi rischi, a un livello commisurato alle proprie responsabilità. Ciò include una comprensione sufficiente degli ambiti in cui un singolo componente non è direttamente responsabile, ma lo sia su base complessiva congiuntamente agli altri membri.

A tal fine sono prese in considerazione sia (i) la conoscenza teorica acquisita attraverso gli studi e la formazione, sia (ii) l'esperienza pratica conseguita nello svolgimento di attività lavorative precedenti o in corso.

La conoscenza teorica e l'esperienza pratica di ciascun esponente dovranno:

(i) essere relative **a più di uno** dei seguenti settori rilevanti:

- a) mercati finanziari;
- b) regolamentazione nel settore bancario e finanziario;
- c) indirizzi e programmazione strategica;
- d) assetti organizzativi e di governo societario;
- 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);
- f) sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
- g) attività e prodotti bancari e finanziari;
- h) informativa contabile e finanziaria;
- i) tecnologia informatica;
- l) competenze in relazione alle tematiche ESG.

(ii) essere idonee rispetto a:

- a) i compiti inerenti al ruolo ricoperto dall'esponente e alle eventuali deleghe o attribuzioni specifiche, ivi inclusa la partecipazione a comitati;
- b) le caratteristiche della banca e del gruppo bancario a cui essa eventualmente appartiene, in termini, tra l'altro, di dimensioni, complessità, tipologia delle attività svolte e dei rischi connessi, mercati di riferimento, paesi in cui opera.



Fermi restando i criteri sopra elencati e quelli previsti dallo Statuto, il Consiglio uscente raccomanda, infine, che con riferimento alla carica di **Presidente del Consiglio di amministrazione** siano soddisfatti anche i seguenti criteri di competenza:

- esperienza maturata nel coordinamento, indirizzo o gestione di risorse umane tale da assicurare un efficace svolgimento delle sue funzioni di coordinamento e indirizzo dei lavori del consiglio, di promozione del suo adeguato funzionamento, anche in termini di circolazione delle informazioni, efficacia del confronto e stimolo alla dialettica interna, nonché di adeguata composizione complessiva del relativo organo sociale.

#### **4.6 Cumulo di incarichi**

Come previsto dalle “Disposizioni di Vigilanza per le banche – Circolare n° 285 del 17 dicembre 2013”, al fine di assicurare il corretto assolvimento dei propri compiti e l’efficacia del ruolo svolto, i consiglieri devono dedicare tempo e risorse adeguate allo svolgimento del loro incarico.

Il decreto del MEF n. 169 del 23 novembre 2020, attuativo dell’art. 26, comma 3, lett. e) del TUB, ha individuato specificamente i limiti al cumulo di incarichi applicabili agli esponenti delle banche classificate come di grandi dimensioni.

Per il Banco di Lucca, appartenente alla categoria delle banche di piccole dimensioni, il cumulo massimo degli incarichi ricoperti dai componenti del Consiglio di Amministrazione è disciplinato da uno specifico Regolamento interno (“Regolamento limiti al cumulo degli incarichi”) del Gruppo Cassa di Ravenna che prevede limiti al cumulo degli incarichi che possono essere contemporaneamente detenuti dai Consiglieri, che tengono conto della disponibilità di tempo, della natura dell’incarico e delle caratteristiche e dimensioni delle società di cui sono esponenti.

#### **4.7 Disponibilità di tempo**

L’accettazione dell’incarico da parte dell’amministratore comporta una sua valutazione preventiva in merito alla possibilità di dedicare il tempo necessario allo svolgimento diligente dei compiti che gli verranno assegnati. Tale valutazione dovrà tenere conto altresì delle attività lavorative e professionali del singolo amministratore interessato nonché del numero di cariche di amministratore o sindaco ricoperte in altre società bancarie, finanziarie ed assicurative anche di rilevanti dimensioni, ponendo particolare attenzione a quegli incarichi che richiedono un maggiore coinvolgimento nell’ordinaria attività aziendale.

All’atto della nomina e tempestivamente in caso di fatti sopravvenuti, ciascun esponente comunica al Consigli gli incarichi ricoperti in altre società, imprese o enti, le altre attività lavorative e professionali svolte e le altre situazioni o fatti attinenti alla sfera professionale in grado di incidere sulla sua disponibilità di tempo, specificando il tempo che questi incarichi, attività, fatti o situazioni

richiedono e dichiarando per iscritto di poter dedicare all'incarico almeno il tempo necessario stimato dalla Banca.

Al riguardo, muovendo dall'assunto che il numero di giorni da considerare come parametro massimo, comprensivo dell'impegno richiesto dalla Banca sommato all'impegno assorbito da altri incarichi ed al tempo eventualmente dedicato all'attività lavorativa/professionale è pari a 260 FTE (Full Time Equivalent) annui, il Consiglio uscente ha effettuato la seguente stima (considerato che, di norma, il Consiglio di amministrazione si riunisce almeno due volte al mese) di impegno complessivo (numero di giorni per anno) che presumibilmente soddisfa il requisito di disponibilità di tempo senza ulteriori approfondimenti o misure di rimedio.

Per quanto in particolare attiene alla figura del Presidente del Consiglio di amministrazione, in relazione al ruolo istituzionale ed ai compiti che allo stesso statutariamente competono, per l'adeguato svolgimento della carica è richiesto un particolare impegno di risorse tale da assorbire parte rilevante del tempo.

Tabella 1- Stima impegno complessivo per partecipazione alle attività del Consiglio di amministrazione

<b>Ruolo</b>	<b>Stima impegno (giorni/anno)</b>
Consigliere	<b>35</b>
Vice Presidente del Consiglio di amministrazione	<b>50</b> (di cui 35 come Consigliere)
Vice Presidente Vicario del Consiglio di amministrazione	<b>65</b> (di cui 35 come Consigliere)
Presidente del Consiglio di amministrazione	<b>120</b> (di cui 35 come Consigliere)

#### **4.8 Altre ipotesi di incompatibilità**

Si precisa inoltre che:

- (i) tutti gli Esponenti, sono tenuti a rispettare le disposizioni di cui all'art. 36 del D.L. n. 201/2011, convertito in legge n. 214/2011 (il c.d. "Decreto Salva Italia") in materia di *interlocking directorates* ai sensi del quale è vietato 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;
- (ii) i componenti dell'organo di amministrazione non possono ai sensi dell'art. 2390 c.c. assumere la qualità di soci illimitatamente responsabili in società concorrenti, né esercitare un'attività concorrente per conto proprio o di terzi, né essere amministratori o direttori generali in società concorrenti, salvo autorizzazione da parte dell'assemblea;

(iii) tutti gli Esponenti sono tenuti al rispetto della normativa sulle incompatibilità per i dipendenti pubblici e per i titolari di cariche pubbliche di cui all'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001, come successivamente modificato e integrato;

(iv) i componenti dell'organo di amministrazione, prima della nomina, presentano una dichiarazione circa l'inesistenza a proprio carico delle cause di ineleggibilità previste dall'art. 2382 del codice civile e di interdizioni dall'ufficio di amministratore adottate nei suoi confronti in uno Stato membro dell'Unione europea.

#### **4.9 Composizione qualitativa - criteri di adeguata composizione collettiva del Consiglio di amministrazione**

In aggiunta ai requisiti e ai criteri di idoneità previsti per ogni singolo Esponente, il Consiglio uscente auspica che nella selezione dei candidati si tenga conto dell'adeguatezza della composizione del Consiglio di amministrazione anche nel suo complesso, in modo tale da alimentare il confronto e la dialettica interna, favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione delle decisioni, supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, della gestione dei rischi, del controllo sull'operato dell'alta dirigenza, tenere conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

A tal fine si auspica che venga presa in considerazione la presenza all'interno del Consiglio di amministrazione di Esponenti:

- (i) diversificati in termini di età, genere, durata di permanenza nell'incarico;
- (ii) le cui competenze, collettivamente considerate, siano idonee a realizzare gli obiettivi descritti al precedente capoverso.

Nel richiamare, al riguardo, i criteri di competenza individuali indicati al par. 4.5, si auspica, altresì, che tali criteri trovino una equilibrata combinazione nel Consiglio di Amministrazione, al fine di consentire a detto Organo, in considerazione della complessità del contesto di riferimento e delle dimensioni del Gruppo, di esprimere nel suo complesso una gamma di competenze tra loro diversificate ma complementari, unitamente ad una equilibrata combinazione di profili ed esperienze, assicurando inoltre i requisiti di diversità e valutando in tale contesto anche il valore riveniente dalla diversificazione anagrafica e di genere.

La disponibilità di un'ampia gamma di conoscenze all'interno del *board* può costituire un elemento utile anche per affrontare efficacemente le sfide della digitalizzazione e della sostenibilità.

Negli esiti del processo di autovalutazione del Consiglio svolto a inizio anno, l'articolazione e la qualità dei profili professionali dell'attuale composizione qualitativa del Consiglio emergono adeguati in termini di conoscenze, competenze e diffusione, con limitate indicazioni di possibili ulteriori opportunità di

sviluppo e arricchimento, particolarmente avvertite in materia di tecnologie informatiche e tematiche ESG.

Il Consiglio uscente raccomanda che venga assicurata in Consiglio anche la presenza di esponenti che abbiano maturato qualificata e consolidata esperienza, con specifica professionalità ed autorevolezza, nell'esercizio di attività di direzione, amministrazione e controllo di Istituzioni del settore bancario e finanziario.

In quest'ottica, il Consiglio uscente, sulla base dell'esperienza maturata nel presente mandato, esprime di seguito le proprie valutazioni agli azionisti in termini di conoscenze, competenze ed esperienze, che ritiene opportuno caratterizzino complessivamente, con gli apporti differenziati di ciascun componente, la composizione qualitativa ottimale del nuovo Consiglio.

Nello specifico, ritiene che nell'Organo consiliare dovrebbe essere assicurata la presenza di Esponenti in possesso di un livello base di conoscenze in tutti i seguenti ambiti (per quanto, per alcune posizioni, tale livello possa essere raggiunto mediante formazione specifica), nonché di soggetti con comprovate specifiche competenze, secondo i seguenti requisiti minimi:

Ambiti di competenza	Requisiti minimi
<ul style="list-style-type: none"> <li>a) mercati finanziari;</li> <li>b) regolamentazione nel settore bancario e finanziario;</li> <li>c) indirizzi e programmazione strategica;</li> <li>d) assetti organizzativi e di governo societario;</li> <li>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);</li> <li>f) sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;</li> <li>g) attività e prodotti bancari e finanziari;</li> <li>h) informativa contabile e finanziaria;</li> <li>i) tecnologia informatica;</li> <li>l) competenze in relazione alle tematiche ESG.</li> </ul>	<p><b>Il Consigliere deve possedere una conoscenza: "medio-alta" per almeno 2 dei 10 ambiti di competenza</b></p>

## **5. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Il numero dei componenti del Consiglio di amministrazione assume un importante rilievo per il corretto ed efficace assolvimento dei compiti affidati a tale organo dalla legge, dalle disposizioni di vigilanza e dallo Statuto.

Il numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione è stabilito fino a un massimo di 9 Consiglieri, eletti dall'Assemblea dei soci (articolo 10 dello Statuto).

Gli Amministratori durano in carica tre esercizi, scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica e sono rieleggibili.

Dal punto di vista quantitativo, alla luce anche della raccomandazione espressa dalla Banca d'Italia in merito all'opportunità di evitare una composizione eccessivamente numerosa dell'organo con funzione di supervisione strategica, che potrebbe comportare riflessi negativi sulla funzionalità dell'organo stesso, si ritiene che, in rapporto alle dimensioni della Banca e alla luce dei compiti e delle responsabilità previste in capo al Consiglio di Amministrazione per il corretto svolgimento della sua funzione, può essere considerato ottimale il numero attuale di 7 Consiglieri. Tale numero di componenti si ritiene possa infatti garantire la copresenza in seno al Consiglio di Amministrazione delle diverse professionalità, nonché un efficace funzionamento dei lavori consiliari, evitando situazioni pletoriche.

## **6. CONSIGLIERI INDIPENDENTI**

Nell'ambito del Consiglio di Amministrazione devono essere nominati soggetti indipendenti il cui compito è quello di vigilare con autonomia di giudizio sulla gestione sociale, contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse della società e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione.

Gli amministratori indipendenti devono possedere professionalità e autorevolezza tali da assicurare un elevato livello di dialettica interna al Consiglio e da apportare un contributo di rilievo alla formazione della volontà del medesimo. Particolare importanza riveste l'attività di vigilanza e presidio svolta dagli Amministratori Indipendenti nell'ambito del rischio di conflitti di interesse nonché nella valutazione delle operazioni con parti correlate alla luce anche delle disposizioni Consob e Banca d'Italia in materia.

Il Consiglio uscente ricorda che, a norma delle Disposizioni in materia di Governo societario e dello Statuto, nel Consiglio di Amministrazione del Banco, almeno il 25% dei Consiglieri (con

approssimazione all'intero inferiore se il primo decimale è pari o inferiore a 5, diversamente all'intero superiore), devono possedere il requisito di indipendenza.

Per la definizione del requisito di indipendenza si fa riferimento all'art. 13 del Decreto MEF n. 169 del 23 novembre 2020, che reca un elenco tassativo di situazioni – che attengono ai rapporti di natura familiare, professionale, patrimoniale, nonché ad incarichi di natura politica - al ricorrere delle quali un amministratore non può considerarsi indipendente.

## **6.1 Indipendenza di giudizio**

Tutti gli Esponenti devono agire con piena indipendenza di giudizio e consapevolezza dei doveri e dei diritti relativi all'incarico assunto, nell'interesse della sana e prudente gestione della Banca e nel rispetto della legge e di ogni altra norma applicabile.

In particolare, l'indipendenza di giudizio si riferisce sia a determinate caratteristiche che l'Esponente deve possedere (ad esempio, la frequenza degli interventi nel corso delle riunioni consiliari, la capacità di valutare ed eventualmente contrastare le decisioni proposte da altri amministratori, convinzione delle proprie posizioni) e presuppone la non ricorrenza di talune ipotesi di conflitti di interesse definite particolarmente rilevanti (cfr. articolo 13 comma 1 lettere a), b), c), h), i) del DM 169/2020).

Il Consiglio uscente raccomanda che nella selezione dei candidati, sulla base delle informazioni fornite da ciascun esponente, venga posta attenzione nell'individuare soggetti in grado di assumere decisioni con massima indipendenza di giudizio e che non si trovino in situazioni di conflitto di interessi che possano costituire un potenziale rischio anche sotto l'aspetto reputazionale.

## **7. EQUILIBRIO TRA I GENERI**

A norma delle Disposizioni in materia di Governo societario e dello Statuto, nel Consiglio di Amministrazione del Banco, il numero dei componenti del genere meno rappresentato deve essere pari almeno al 33% (con approssimazione all'intero inferiore se il primo decimale è pari o inferiore a 5, diversamente all'intero superiore).

Le Disposizioni di Vigilanza hanno previsto, per le banche di minori dimensioni, la possibilità di un adeguamento graduale alla quota di genere, che andrà assicurata nella misura del 33% non oltre il 30 giugno 2027.

Il Consiglio uscente fa presente che, a seguito di mutamenti parziali del Consiglio intervenuti nel corso del 2022, è stato già realizzato l'adeguamento completo alle quote del genere meno rappresentato, nella misura del 33% dei componenti, prima della scadenza normativamente prevista.

Si raccomanda, pertanto, di tenere conto del criterio di genere nella selezione dei candidati, per mantenere o accrescere l'attuale equilibrio di genere.

\*\*\*

## Composizione qualitativa e quantitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione

Il Presente documento è reso disponibile ai Soci e al pubblico sul sito della Banca affinché la scelta dei candidati e la nomina di questi alla carica di Consigliere di amministrazione possa tenere conto dei profili teorici ivi rappresentati. Per quanto non espressamente stabilito nel presente documento, si intendono qui richiamate le norme di legge, regolamentari e statutarie applicabili al Banco di Lucca e del Tirreno Spa.