



ASSEMBLEA DEI SOCI 2016

Composizione qualitativa e quantitativa del Consiglio di Amministrazione di Veneto Banca S.p.A.

Montebelluna, 24 marzo 2016

Indice

1.	Premessa	
	1.1 La disciplina di vigilanza	Pag. 3
	1.2 Composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione Principi Generali	Pag. 4
2.	Il sistema attuale di corporate governance di Veneto Banca e il ruolo del Consiglio di Amministrazione	Pag. 6
3.	Composizione quali-quantitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione	Pag. 8
	3.1 Composizione quantitativa	Pag. 8
	3.2 Composizione qualitativa	Pag. 8

1. PREMESSA.

1.1. La disciplina di vigilanza

In conformità e in attuazione delle vigenti Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche emanate dalla Banca d'Italia nella Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte Prima, Titolo IV, Cap.1., come successivamente modificate e integrate (di seguito, le "Disposizioni di Vigilanza"), il Consiglio di Amministrazione di Veneto Banca (di seguito "Banca") ha predisposto il presente Documento quale raccomandazione rivolta ai Soci in vista del rinnovo del Consiglio in occasione della prossima assemblea dei soci¹.

Il presente Documento aggiorna e sostituisce il precedente del 31 Marzo 2015 e viene adottato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine, in ottemperanza ed in conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza in materia di composizione e nomina degli organi sociali. Le predette Disposizioni di Vigilanza prevedono infatti che:

"Ai fini delle nomine o della cooptazione dei Consiglieri, il Consiglio di Amministrazione (o di sorveglianza e di gestione):

- 1. identifichi 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. verifichi successivamente la rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina."*

La Circolare n. 285 richiede inoltre che l'organo amministrativo si sottoponga comunque, con cadenza almeno annuale, ad un processo di autovalutazione volto a valutare gli aspetti relativi sia alla propria composizione quali-quantitativa che al proprio funzionamento. Entrambi tali profili assumono particolare rilevanza ai fini della sana e prudente gestione della Banca.

Le Disposizioni di Vigilanza richiedono pertanto che il Consiglio di Amministrazione, assistito dal Comitato Nomine, definisca la propria composizione quali-quantitativa ottimale, anche alla luce delle specifiche caratteristiche della Banca. La finalità di tali Disposizioni è di garantire la presenza negli organi di vertice di soggetti in grado di svolgere con efficacia il ruolo ad essi attribuito. I Soci dovranno pertanto tenere conto del presente Documento nell'esercizio delle loro prerogative in ordine alla nomina degli amministratori in occasione del rinnovo previsto nella prossima assemblea.

Si segnala che ai fini della redazione del presente documento il Consiglio di Amministrazione si è avvalso della consulenza da parte di Spencer Stuart, primaria società internazionale di

¹ In ragione della soppressione dei cicli triennali di rinnovo dei membri del Consiglio, ai sensi dell'articolo 39.1 dello Statuto vigente, la data di scadenza di tutti i Consiglieri in carica è stata infatti allineata alla data di approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2015.

selezione manageriale e di consulenza, con specifiche competenze in materia di *Corporate Governance* e *Board Assessment*.

1.2. Composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione. Principi Generali

Di seguito viene rappresentata la composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione (l'Organo con funzione di supervisione strategica come definito dalle Disposizioni di Vigilanza) ritenuta ottimale ai fini del conseguimento dell'obiettivo del corretto assolvimento delle funzioni allo stesso spettanti.

Nello specifico, secondo le Disposizioni sopra richiamate, nel Consiglio di Amministrazione è richiesta la presenza di soggetti:

- pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere (funzione di supervisione strategica o funzione di gestione; funzioni esecutive e non; componenti indipendenti, ecc.);
- dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire, anche in eventuali comitati interni al consiglio, e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della banca;
- con competenze diffuse tra tutti i componenti e opportunamente diversificate, in modo da consentire che ciascuno dei componenti, sia all'interno dei comitati di cui sia parte che nelle decisioni collegiali, possa effettivamente contribuire, tra l'altro, a individuare e perseguire idonee strategie e assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della banca;
- che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico, fermo il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi previsti in attuazione della Disciplina di Vigilanza;
- che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della Banca, indipendentemente dalla compagine societaria che li ha votati o dalla lista da cui sono tratti e che gli stessi operino con autonomia di giudizio.

L'attenzione va posta su tutti i componenti, ivi compresi quelli non esecutivi: questi sono compartecipi delle decisioni assunte dall'intero Consiglio e chiamati a svolgere un'importante funzione dialettica e di monitoraggio sulle scelte compiute dagli esponenti esecutivi.

L'autorevolezza e la professionalità di questi soggetti devono essere adeguate all'assolvimento di compiti sempre più determinanti per la sana e prudente gestione della Banca: è quindi fondamentale che anche la compagine dei Consiglieri non esecutivi posseda ed esprima adeguata conoscenza del business bancario, delle dinamiche del sistema economico finanziario, della regolamentazione della finanza e, soprattutto, delle metodologie di gestione e controllo dei rischi. Si tratta di conoscenze essenziali per l'efficace svolgimento dei compiti loro richiesti.

Inoltre, oltre agli obblighi di legge, si è anche tenuto anche conto:

- delle indicazioni in materia di qualificazione degli organi di governo delle banche provenienti dal "*Basel Committee on Banking Supervision*" ("*Principles for enhancing corporate governance*", ottobre 2010), dall'European Banking Authority, EBA ("*Guidelines on Internal*

Governance”, settembre 2011; “*Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders*”, novembre 2012 e successiva “*On the peer review of the Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders*”, Giugno 2015) e dalla Commissione Europea (“*Corporate governance in financial institutions and remuneration policies*”, giugno 2010; Green Paper on the “*EU corporate governance framework*”, aprile 2011);

- delle indicazioni del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate approvato dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A. (“Codice di Autodisciplina”).

In particolare, sulla base delle menzionate Guidelines dell'EBA, è richiesto che i membri degli organi di gestione e di supervisione siano dotati:

- di buona reputazione (*good reputation criteria*);
- di un adeguato livello di professionalità (*experience criteria*), dovendosi considerare, al riguardo, sia le conoscenze teoriche acquisite nel corso del relativo percorso di formazione sia l'esperienza pratica maturata in precedenti occupazioni;
- di caratteristiche personali coerenti con le esigenze di buon governo societario (*governance criteria*), con ciò richiedendosi che ricorrano una serie di ulteriori requisiti soggettivi idonei ad assicurare l'efficiente funzionamento dell'organo di appartenenza.

Le suddette indicazioni contribuiscono ad evidenziare come l'obiettivo delle Disposizioni di Vigilanza sia quello di “garantire che – sia a seguito del processo di nomina, che vede coinvolti più organi e funzioni (comitato nomine, ove presente; Consiglio; assemblea) sia nel continuo – negli organi di vertice siano presenti soggetti capaci di assicurare che il ruolo ad essi attribuito sia svolto in modo efficace. Ciò richiede che le professionalità necessarie a realizzare questo risultato siano chiaramente definite ex-ante, ed eventualmente riviste nel tempo per tenere conto delle criticità emerse, e che il processo di selezione e di nomina dei candidati tenga conto di tali indicazioni.”

Il Consiglio di Amministrazione è quindi tenuto innanzitutto ad individuare il profilo teorico (ivi comprese le caratteristiche di professionalità e di eventuale indipendenza) dei candidati alla carica di Consigliere di Amministrazione, tenendo conto che l'autorevolezza e la professionalità degli stessi deve essere adeguata ai compiti che gli amministratori sono chiamati a svolgere nell'ambito dei predetti organi (e nei comitati eventualmente istituiti al loro interno), avendo presente anche la dimensione e la complessità delle società e dei gruppi di appartenenza e quindi a mettere a disposizione dei soci il risultato dell'analisi svolta, in tempo utile affinché i soci possano tenerne conto nella scelta dei candidati.

2. IL SISTEMA ATTUALE DI CORPORATE GOVERNANCE DI VENETO BANCA E IL RUOLO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il modello di *Governance* scelto da Veneto Banca è il sistema tradizionale, basato su un Consiglio di Amministrazione, con funzione di indirizzo e supervisione strategica ed un Collegio Sindacale cui è attribuita la funzione di controllo che vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile ed accerta l'adeguato coordinamento di tutti gli organi, le funzioni e le strutture coinvolte nel sistema dei controlli interni.

Conformemente a quanto stabilito dall'art. 17 dello Statuto di Veneto Banca, la società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un minimo di undici ad un massimo di quindici membri eletti dall'assemblea, previa determinazione del loro numero.

Il limite minimo e massimo dei componenti del Consiglio di Amministrazione è coerente con le indicazioni della Circolare n. 285, che espressamente raccomanda che i componenti dell'Organo di Supervisione strategica non superino il numero massimo di quindici, e consente un margine di elasticità per le dovute valutazioni sulla congruità del numero dei componenti, in ordine:

- alle esigenze della Società e del Gruppo, avuto riguardo in particolare alla dimensione, alla complessità e alle prospettive del business presidiato nonché al ruolo di direzione e controllo delle attività in cui il Gruppo opera;
- all'esigenza di assicurare una adeguata dialettica interna, senza pregiudicare l'agilità dell'attività consiliare ed anzi incentivando la partecipazione dei componenti che, visto il numero comunque non eccessivo, possono più agevolmente intrattenersi nelle discussioni connesse con i punti all'ordine del giorno;
- alla rappresentanza delle varie componenti in cui si articola la base sociale nei territori di riferimento.

Il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica è composto da n. 11 membri.

Ad oggi risultano costituiti i seguenti Comitati: Comitato Nomine; Comitato Remunerazioni; Comitato Controlli Interni e Rischi; Comitato Amministratori Indipendenti; Comitato Strategico.

Il Consiglio di Amministrazione ha inoltre delegato proprie attribuzioni ad un Comitato Esecutivo composto di tre componenti.

Per quel che concerne i compiti, il Comitato Esecutivo, in qualità di Organo con Funzione di Gestione, assume compiti, funzioni e poteri attribuiti dalla Disposizioni di Vigilanza. Il Comitato Esecutivo cura in particolare 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 di Banca d'Italia n. 263/06, monitorandone nel continuo il rispetto.

Il Consiglio, con deliberazione assunta a maggioranza assoluta dei suoi componenti, elegge fra i suoi membri un Presidente ed un Vice Presidente, che restano in carica fino al termine del loro mandato consiliare.

Il Consiglio può nominare fra i suoi membri un Amministratore Delegato e attribuire allo stesso, in via esclusiva, tutte le funzioni spettanti altrimenti al Direttore Generale.

Secondo le disposizioni dello Statuto almeno cinque Consiglieri devono essere non esecutivi e almeno un quarto devono essere indipendenti, in possesso dei seguenti requisiti:

- a) non aver avuto con la società nell'esercizio precedente, direttamente o indirettamente, relazioni commerciali, finanziarie o professionali significative;
- b) non rivestire la carica di amministratore esecutivo in una controllata dalla società;
- c) non essere soci o amministratori o non avere relazioni significative di affari con il soggetto incaricato della revisione contabile della società;
- d) non essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado di una persona che si trovi in una delle situazioni di cui ai punti precedenti; nonché gli ulteriori requisiti di indipendenza previsti dalle disposizioni legislative e regolamentari di volta in volta vigenti.

Inoltre, un numero di amministratori pari a quello previsto dal Codice di Autodisciplina per le società quotate devono possedere i requisiti di indipendenza indicati dal Codice di Autodisciplina stesso.

Tenendo conto delle Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche, e della natura di Veneto Banca, lo Statuto prevede meccanismi tali da garantire un'adeguata rappresentanza negli organi aziendali delle diverse componenti della base sociale, attraverso il voto di lista.

In particolare è previsto che la lista di candidati possa essere presentata dal Consiglio di Amministrazione e un numero di soci che da soli o congiuntamente rappresentino almeno il 2,5% del capitale sociale ovvero la diversa percentuale applicabile ai sensi delle vigenti disposizioni. Unitamente alla lista deve essere inoltre depositato per ciascun candidato il curriculum professionale contenente anche l'elenco delle cariche ricoperte presso altre società.

3. COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

La proposta di composizione quali-quantitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione di Veneto Banca sotto articolata è mirata a valorizzare le funzioni tipiche del Consiglio in relazione alla ordinaria e straordinaria amministrazione, tenuto conto dell'attuale assetto della governance della Banca, dell'evoluzione della regolamentazione italiana ed europea, del codice di comportamento adottato dalle società quotate e dell'esperienza di Spencer Stuart a livello italiano ed europeo in questo ambito.

3.1 Composizione Quantitativa

Le Disposizioni di Vigilanza richiedono agli organi di gestione e di supervisione di esprimersi anche sulla composizione quantitativa ritenuta ottimale.

Tenuto conto delle funzioni che il Consiglio è chiamato a svolgere, della sua articolazione in Comitati interni e del grado di complessità che caratterizza l'attività di Veneto Banca, quale banca e capogruppo dell'omonimo gruppo bancario, nonché delle indicazioni dell'Organo di Vigilanza, si ritiene che la dimensione ottimale del Consiglio di Amministrazione sia in numero di Consiglieri pari ad 11.

3.2 Composizione Qualitativa

Il Consiglio di Amministrazione, avuto riguardo alle indicazioni delle Disposizioni di Vigilanza menzionate in premessa, ritiene di formalizzare i seguenti criteri di adeguatezza qualitativa per i componenti l'organo di supervisione e gestione.

Requisiti di professionalità

L'Art. 1 del D.M. n. 161 del 18/03/1998, prevede che "I Consiglieri di Amministrazione delle banche costituite in forma di società per azioni e delle banche popolari devono essere scelti secondo criteri di professionalità e competenza fra persone che abbiano maturato una esperienza complessiva di almeno un triennio attraverso l'esercizio di:

- a) attività di amministrazione o di controllo ovvero compiti direttivi presso imprese;
- b) attività professionali in materia attinente al settore creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attività della banca;
- c) attività di insegnamento universitario in materie giuridiche o economiche;

- d) funzioni amministrative o dirigenziali presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo ovvero presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni che non hanno attinenza con i predetti settori purché le funzioni comportino la gestione di risorse economico-finanziarie.”

E' necessario che ciascun Amministratore sia pienamente consapevole dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che è chiamato a svolgere (funzione di supervisione o gestione; funzioni esecutive e non; componenti indipendenti, ecc.), e che sia dotato di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della Banca.

Competenze professionali

Ferme restando le professionalità richieste dalla normativa (primaria e secondaria) e dallo Statuto sociale per l'assunzione della carica, nonché le indicazioni provenienti dalla European Banking Authority, per assicurare il buon funzionamento dell'organo amministrativo, gli amministratori dovranno possedere una significativa presenza di ciascuna delle seguenti componenti:

- **Conoscenza del business bancario e finanziario in senso lato, con competenze strategiche oltre a quelle specifiche sulla gestione crediti e sulle tematiche di liquidità**, acquisita mediante l'esperienza pluriennale in qualità di esponente aziendale presso istituzioni finanziarie e/o l'esercizio di attività professionale e/o l'insegnamento universitario in materie economico bancarie.
- **Conoscenza dei rischi tipicamente afferenti il mondo bancario e dei relativi sistemi di controllo**, acquisita mediante l'esperienza pluriennale presso Istituzioni finanziarie e/o l'esercizio di attività professionali rilevanti ed eventualmente l'insegnamento universitario in materie economiche.
- **Competenze legali /societarie, di Corporate Governance e della Regolamentazione di settore** acquisita mediante l'esperienza pluriennale in qualità di esponente aziendale presso istituzioni finanziarie, aziende quotate possibilmente operanti in settori regolamentati, associazioni di settore, ambito professionale/accademico.

E' inoltre auspicabile, ove possibile, una presenza dei seguenti elementi:

- **Conoscenza dei territori** di riferimento della banca e del Gruppo e delle relative caratteristiche socio-economiche e di mercato
- **Competenze manageriali** maturate in realtà complesse che possano portare un contributo in termini di miglioramento della Banca relativamente a: presenza sul mercato, organizzazione aziendale e gestione delle risorse umane.

La gestione dell'elevato livello di complessità della Banca comporta la necessità della presenza nel Consiglio di profili professionali coerenti; è quindi opportuno che ciascuna area di competenza sia presidiata con specifiche professionalità specialistiche in grado di assicurare una gestione efficace e consapevole.

Al fine di assicurare un adeguato confronto all'interno del Consiglio di Amministrazione, di assumere decisioni con sempre maggiore consapevolezza e di attribuire ai Consiglieri incarichi diversi all'interno del Consiglio e nei Comitati consiliari, si ritiene opportuno che, per ciascuno degli ambiti identificati, in Consiglio siano presenti più soggetti con comprovate competenze, che possano contribuire ad una maggiore efficacia ed efficienza nell'attività del Consiglio.

A tal fine, considerata anche l'attuale composizione dell'Organo e valutate le esigenze e prospettive future, si raccomanda che in ogni caso il Consiglio annoveri fra i suoi componenti la presenza:

- di almeno 2 componenti in possesso di adeguata esperienza maturata in istituzioni finanziarie (con specifica esperienza nei diversi ambiti della gestione bancaria),
- di almeno 2 rappresentanti dell'economia reale/associazioni di settore;
- di almeno 2 componenti provenienti dall'ambito professionale/accademico,
- di almeno 1 componente proveniente da aziende quotate possibilmente operanti in settori regolamentati.

Quote di genere e diversità

Oltre a quanto precedentemente indicato sulla professionalità, nel rispetto della norma in vigore sulla presenza del genere meno rappresentato e delle indicazioni di Banca d'Italia, nelle liste sottoposte all'approvazione dei Soci, dovrà essere garantito un buon livello di complementarietà e diversità, in particolare su questi specifici elementi:

- Genere: almeno 4 Consiglieri esponenti del genere meno rappresentato
- Età: Presenza di un ampio mix di età/seniority;
- Esperienza professionale: adeguata rappresentanza di profili provenienti da diversi ambiti: istituzioni finanziarie (con specifica esperienza nei diversi ambiti della gestione bancaria), aziende quotate possibilmente operanti in settori regolamentati, rappresentanti dell'economia reale/associazioni di settore, ambito professionale/accademico.

Requisiti di Onorabilità

Considerata l'importanza che i requisiti di onorabilità rivestono sotto il profilo reputazione, il Consiglio di Amministrazione esprime la raccomandazione che i candidati alla nomina di amministratore possiedano i requisiti di onorabilità previsti dal D.M. 18/03/1998, n. 161 e dal D.M. 30/03/2000, n. 162.

Occorre inoltre tenere presente gli elementi attinenti al requisito di correttezza del comportamento degli esponenti aziendali ricavabili dalle "Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders" emanate dall'EBA (2012) che al momento non sono contemplati dalla normativa in vigore e per i quali le competenti Autorità potrebbero ipotizzare una estensione e una integrazione.

Tali Orientamenti raccomandano in particolare che:

- un membro dell'organo gestorio non dovrebbe essere considerato in possesso dei requisiti di onorabilità se la propria condotta personale o professionale suscita dubbi fondati sulla capacità di costui di garantire la sana e prudente gestione dell'ente creditizio;
- costituiscono elementi di valutazione tutti i fattori attinenti a reputazione e correttezza di comportamento, quali ad es: procedimenti penali e amministrativi per infrazioni alla normativa del settore bancario, finanziario, assicurativo, condotte poco trasparenti o non cooperative nei confronti delle autorità di supervisione, eventuali procedimenti a titolo di responsabilità civile/erariale.

Requisiti di Indipendenza.

Amministratori indipendenti sono coloro che 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. Essi costituiscono un presidio al rischio del conflitto di interessi fornendo un giudizio autonomo e non condizionato sulle proposte di deliberazione. A tal fine, essi devono possedere professionalità e autorevolezza tali da assicurare un elevato livello di dialettica interna all'organo di appartenenza e da apportare un contributo di rilievo alla formazione della volontà dello stesso.

Al fine di un'equilibrata distribuzione tra le diverse componenti del Consiglio (esecutive, non esecutive, indipendenti), si ritiene opportuno che all'interno della composizione consiliare sia prevista una maggioranza di Consiglieri Indipendenti, ai sensi del TUF e del Codice di Autodisciplina delle società quotate e dello Statuto sociale vigente.

Tutti i Consiglieri dovranno essere comunque indipendenti nella sostanza e senza conflitti di interesse con la Banca. Questa misura permetterà una adeguata composizione dei Comitati previsti dalla regolamentazione (Comitato Controlli Interni e Rischi, Comitato Nomine, Comitato Remunerazioni), e del Comitato Strategico.

Come detto, per quel che concerne l'indipendenza, oltre ai criteri previsti dallo Statuto (art.17.6) e dalla normativa, essa è valutata in relazione ai parametri previsti dal Codice di Autosdisciplina ², in virtù dei quali, un Amministratore non appare, di norma, indipendente nelle seguenti ipotesi, da considerarsi come non tassative:

- a) se, direttamente o indirettamente, anche attraverso società controllate, fiduciari o interposta persona, controlla la Banca o è in grado di esercitare su di essa un'influenza notevole, o partecipa ad un patto parasociale attraverso il quale uno o più soggetti possono esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla Banca;
- b) se è, o è stato nei precedenti tre esercizi, un esponente di rilievo² della Banca, di una sua controllata avente rilevanza strategica o di una società sottoposta a comune controllo con la Banca, ovvero di una società o di un ente che, anche insieme con altri attraverso un patto parasociale, controlla la Banca o è in grado di esercitare sulla stessa un'influenza notevole;
- c) se, direttamente o indirettamente (ad esempio attraverso società controllate o delle quali sia esponente di rilievo, ovvero in qualità di partner di uno studio professionale o di una società di consulenza), ha o ha avuto nell'esercizio precedente, una significativa relazione commerciale, finanziaria o professionale:
 - con la Banca, una sua controllata, o con alcuno dei relativi esponenti di rilievo;
 - con un soggetto che, anche insieme con altri attraverso un patto parasociale, controlla la Banca ovvero - trattandosi di società o ente - con i relativi esponenti di rilievo; ovvero è, o è stato nei precedenti tre esercizi, lavoratore dipendente di uno dei predetti soggetti;
- d) se riceve, o ha ricevuto nei precedenti tre esercizi, dalla Banca o da una società controllata o controllante una significativa remunerazione aggiuntiva (rispetto all'emolumento fisso di amministratore e all'eventuale compenso per la partecipazione ai comitati endo-consiliari) anche sotto forma di partecipazione a piani di incentivazione;
- e) se è stato amministratore della Banca per più di nove anni negli ultimi dodici anni;
- f) se riveste la carica di amministratore esecutivo in un'altra società nella quale un amministratore esecutivo della Banca abbia un incarico di amministratore;
- g) se è socio o amministratore di una società o di un'entità appartenente alla rete della società incaricata della revisione legale della Banca;
- h) se è uno stretto familiare di una persona che si trovi in una delle situazioni di cui ai precedenti punti.

Il Consiglio valuta la sussistenza dei requisiti sopra indicati in capo ai suoi componenti:

- (i) dopo la nomina ovvero
- (ii) con cadenza annuale, fornendo le relative risultanze nella relazione annuale sul sistema di governo societario, ove predisposta. Inoltre, il Consiglio valuta,

² Codice di Autosdisciplina delle Società Quotate (art. 3, criterio applicativo 3.C.1.).

²Secondo il Codice di Autosdisciplina citato (art. 3 criterio applicativo 3.C.2.) sono da considerarsi esponenti di rilievo di una società o di un ente: il presidente dell'ente, il presidente del consiglio di amministrazione, gli amministratori esecutivi e i dirigenti con responsabilità strategiche della società o dell'ente considerato.

al ricorrere di circostanze rilevanti ai fini dell'onorabilità e dell'indipendenza, sulla base delle informazioni fornite dall'interessato o a disposizione della Banca, le relazioni e le circostanze che potrebbero essere o apparire tali da compromettere la permanenza dei suddetti requisiti in capo al singolo consigliere.

Disponibilità di tempo

I Consiglieri devono dedicare tempo e risorse adeguate allo svolgimento del loro incarico per poter assicurare il corretto assolvimento dei propri compiti, esercitare effettivamente il proprio ruolo, e per poter partecipare e contribuire all'attività della Banca. Ciò vale in particolare per i Consiglieri Indipendenti in relazione all'esigenza di partecipazione ai lavori dei Comitati endo-Consiliari. Occorre quindi garantire la presenza a:

- riunioni del Consiglio, prevedendo un tempo adeguato per la relativa preparazione;
- eventuali riunioni informali;
- riunioni dei Comitati.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che una garanzia finalizzata a consentire a ciascun Consigliere di amministrazione un'adeguata disponibilità di tempo per l'espletamento del proprio mandato è rappresentata dal Regolamento per il Cumulo degli Incarichi. Detto Regolamento, previsto dall'art. 17 comma 7 dello Statuto disciplina il numero massimo di incarichi che possono essere contemporaneamente detenuti da un esponente aziendale di una delle Banche del Gruppo Veneto Banca in società bancarie, finanziarie o assicurative nonché in società di "notevoli dimensioni" (nel complesso "Società Rilevanti") individuando limiti differenziali a seconda della carica ricoperta nelle società del Gruppo Veneto Banca (distinguendo tra amministratori esecutivi e non, e tra questi quelli investiti di particolari cariche) e degli altri incarichi rivestiti in società del Gruppo bancario e/o in società estranee al gruppo, purché di dimensioni significative. Peraltro, deve comunque ritenersi connotato fondamentale del concetto di autonomia e diligenza di ciascun Amministratore la valutazione da parte del medesimo sulla sua disponibilità a dedicare il tempo necessario allo svolgimento diligente dei propri compiti e sulla rimozione di situazioni di ricorrente conflitto di interesse che possano limitare l'efficiente funzionamento dell'organo amministrativo.

Cause di Incompatibilità, ineleggibilità e decadenza

Il Consiglio di Amministrazione raccomanda inoltre che per i candidati alla carica di Consigliere di Amministrazione sia verificata l'insussistenza di cause di incompatibilità ineleggibilità e decadenza previste dalla normativa vigente e dallo statuto sociale, quali, in particolare:

- le cause di ineleggibilità e di decadenza previste dall'art. 2382 C.C.;
- le disposizioni di cui all'art. 36 della Legge 22 dicembre 2011, n. 214 (anche D.L. "Salva Italia"), recante Disposizioni in merito alla tutela della concorrenza e partecipazioni

personali incrociate nei mercati del credito e finanziari, che prescrivono il divieto di assumere o esercitare cariche tra imprese o gruppi di imprese concorrenti operanti nei mercati del credito, assicurativo e finanziario (cd. “divieto di interlocking”) e dei relativi “Criteri per l’applicazione dell’art. 36 del D.L. “Salva Italia” (cd. “divieto di interlocking”) emanati congiuntamente da CONSOB, ISVAP e Banca d’Italia in data 20 aprile 2012, nonché le successive indicazioni fornite dalle predette Autorità di Vigilanza.

Si ricorda inoltre che, ai sensi dell’art. 17.3 dello Statuto, il difetto dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza comporta la ineleggibilità e la decadenza dall’ufficio.

Montebelluna, 24 marzo 2016

Veneto Banca
Il Consiglio di Amministrazione