



ASSEMBLEA DEI SOCI 2014

**Composizione qualitativa e quantitativa del
del Consiglio di Amministrazione di
Veneto Banca s.c.p.a.**

Montebelluna, 8 aprile 2014

Indice

1.	Premessa. La disciplina di Vigilanza	Pag. 3
2.	Il sistema di <i>corporate governance</i> di Veneto Banca e il Ruolo del Consiglio di Amministrazione	Pag. 5
3.	Composizione quali-quantitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione	Pag. 7
	3.1 Composizione quantitativa	Pag. 7
	3.2 Composizione qualitativa	Pag. 8

1. PREMESSA. LA DISCIPLINA DI VIGILANZA

Il presente documento, che aggiorna e sostituisce il precedente del 26 marzo 2013 viene adottato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine, in ottemperanza ed in conformità a quanto richiesto dalle disposizioni emanate dalla Banca d'Italia, in data 4 marzo 2008 in materia di organizzazione e di governo societario delle banche, della relativa Nota di chiarimenti del 19 febbraio 2009, nonché delle disposizioni emanate in data 11 gennaio 2012 ad oggetto l'“*Applicazione delle disposizioni di vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche*”. fine di identificare la composizione quali-quantitativa ottimale e di individuare il profilo dei candidati alla carica di Consigliere di Amministrazione.

Le menzionate Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche implicano 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 potranno in tal modo tenere conto del presente documento di autovalutazione nell'esercizio delle loro prerogative in ordine alla nomina degli amministratori.

Col presente documento viene rappresentata la composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione (“Organo di supervisione e gestione”), ritenuta ottimale in relazione al conseguimento dell'obiettivo del corretto assolvimento delle funzioni allo stesso spettanti.

Nello specifico, secondo le disposizioni sopra richiamate, nell'organo di supervisione e gestione 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 o 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 ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della banca;
- che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico.

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 possieda 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.

Si richiama altresì il documento emanato dall'EBA il 22 novembre 2012 – denominato «*Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders*» e destinato a essere recepito a breve sul piano della regolamentazione interna – che focalizza ulteriormente l'attenzione sui requisiti dei componenti degli organi di gestione e di supervisione, precisando che tanto la banca quanto la competente autorità di vigilanza saranno chiamate a svolgere una valutazione sull'effettiva ricorrenza dei requisiti richiesti in capo alle persone chiamate a far parte degli organi di gestione e supervisione. 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 disposizioni nel complesso rammentano come già l'obiettivo delle Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche del marzo 2008 fosse 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.”

In particolare, le disposizioni prescrivono che “ai fini delle nomine o della cooptazione dei Consiglieri, il Consiglio di amministrazione identifichi preventivamente la propria composizione quali-quantitativa considerata ottimale in relazione agli obiettivi indicati individuando e motivando il profilo teorico (ivi comprese caratteristiche di professionalità e di eventuale indipendenza) dei candidati ritenuto opportuno a questi fini”.

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 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.

La revisione legale è affidata ad una Società di Revisione, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

La funzione di gestione è svolta, su delega del Consiglio di Amministrazione, dall'Amministratore Delegato o dal Direttore Generale.

Qualora le dimensioni e le modalità operative e dimensionali lo richiedano, funzioni gestorie possono essere delegate dal Consiglio di Amministrazione ad un Comitato Esecutivo, composto da alcuni membri dello stesso Consiglio.

Il modello tradizionale ha dimostrato nel corso del tempo di assolvere più che adeguatamente alle esigenze di una gestione sana, prudente ed efficiente delle banche nazionali del Gruppo, in rapporto alle loro caratteristiche, al mercato di riferimento, alla composizione e diffusione della base sociale ed agli obiettivi di crescita nel medio e lungo periodo.

Tale architettura si dimostra efficiente e flessibile, consentendo una equilibrata distribuzione e combinazione dei poteri strategici e di indirizzo (riservati al Consiglio di Amministrazione) con i poteri di gestione (attribuiti all'Amministratore Delegato e/o al Direttore Generale, ed ulteriormente ripartiti, se presente, con il Comitato Esecutivo) e assicurando una chiara individuazione delle competenze gestorie e di controllo, e un più snello processo decisionale, funzionale anche all'accentramento presso la Capogruppo delle funzioni centrali, lasciando alle banche controllate, organizzate analogamente secondo il modello tradizionale, di focalizzarsi sul proprio core business nei mercati di riferimento.

Anche il sistema dei controlli, affidato a livello statutario al Collegio Sindacale per quanto concerne il controllo sull'amministrazione e ad una società di revisione esterna per la revisione legale dei conti, mostra una funzionalità più che adeguata, confermando, anche per questo verso, l'opportunità di proseguire nell'adozione del modello tradizionale.

Lo Statuto di Veneto Banca prevede che la società sia amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un minimo di undici ad un massimo di quindici membri eletti dall'assemblea, tra i soci aventi diritto di voto, previa determinazione del loro numero. Tra i propri componenti il Consiglio di Amministrazione elegge il Presidente ed il Vice Presidente.

Il limite minimo e massimo dei componenti del Consiglio di Amministrazione 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 si rinnova per cicli triennali, nel numero determinato dall'assemblea per il primo esercizio ("primo rinnovo"), secondo esercizio ("secondo rinnovo") e terzo esercizio ("terzo rinnovo"), in ragione di un terzo per ogni esercizio.

Il rinnovo per cicli triennali da un lato consente alla Banca di disporre nel continuo di amministratori che hanno già maturato conoscenza ed esperienza nel governo della Banca e del Gruppo e dall'altro consente ai soci di esprimere con maggiore frequenza le proprie valutazioni sulla gestione aziendale, stimolando gli amministratori ad una sempre attenta e vigile attività.

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

- Non avere con la società nell'esercizio precedente, direttamente o indirettamente, relazioni commerciali, finanziarie o professionali significative;
- Non rivestire la carica di amministratore esecutivo in una controllata dalla società;
- Non essere soci o amministratori o non hanno relazioni significative di affari con il soggetto incaricato della revisione contabile della società;
- Non essere coniugi, parenti o affini entro il quarto grado di una persona che si trovi in una delle situazioni di cui ai punti precedenti.

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,

Tenendo conto delle Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche, e della natura di Banca Popolare di Veneto Banca, avente pertanto una composizione estremamente frazionata della compagine sociale e la previsione del voto capitario, 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 da un numero minimo di 500 soci. Unitamente alla lista deve essere inoltre depositato per ciascun candidato il curriculum professionale contenente anche l'elenco delle cariche ricoperte presso altre società. Per assicurare il legame sociale, oltre al possesso dei

requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza prescritti dalla legge e dallo Statuto, è richiesto al candidato un ulteriore requisito per la nomina ovvero l'essere socio avente diritto di voto.

3 COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione di Veneto Banca, in ossequio a quanto previsto dalle disposizioni emanate dalla Banca d'Italia in data 11 gennaio 2012, ha provveduto a riesaminare i risultati della attività di autovalutazione sulla composizione quali-quantitativa degli organi sociali, effettuata nel marzo 2013 e trasmessa alla Banca d'Italia. L'esame è stato particolarmente approfondito, e ha visto il supporto nell'autovalutazione della composizione e del modus operandi del Consiglio di Amministrazione della società *GC Governance Consulting Srl* e nella comparazione della composizione e articolazione dell'organo e dei comitati con i benchmark di mercato della società *The Boston Consulting Group*.

Il processo di autovalutazione si è articolato in una fase istruttoria di raccolta di dati e informazioni, attraverso interviste e questionari, e in una fase di elaborazione di tali dati e informazioni e predisposizione di una relazione sui punti di forza e di debolezza riscontrati e sulle eventuali misure correttive condivise dal Consiglio,

In relazione alle finalità del presente documento, tenuto conto degli esiti del processo di autovalutazione, il Consiglio auspica l'importanza di una adeguata preselezione delle candidature, tenendo conto in primis delle competenze manageriali, dell'esperienza e delle competenze in materia bancaria e finanziaria, soprattutto in materia contabile e finanziaria, delle metodologie di controllo dei rischi e dei controlli interni e della regolamentazione della finanza, se possibile di respiro internazionale, e anche istituzionali, esponenti dell'industria e rappresentativi del territorio, con competenze di accounting e con esperienze imprenditoriali anche nell'ambito dei mercati internazionali e nell'innovazione tecnologica. Si è auspicata inoltre la presenza di consiglieri di genere femminile.

3.1 COMPOSIZIONE QUANTITATIVA

Tenuto conto delle considerazioni sopra evidenziate, 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 e delle indicazioni dell'Organo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione ritiene che il numero di componenti ottimale possa essere contenuto nella parte bassa del range previsto dallo statuto (da 11 a 15) ovvero tra 11 e 13 componenti.

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

Affinché sia assicurato che ciascun amministratore possa essere 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 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, il Consiglio di Amministrazione ritiene che i candidati alla nomina di amministratore, oltre ai requisiti di professionalità previsti in conformità a quanto previsto dal D.M. 18 marzo 1998 n. 161 e dalla normativa tempo per tempo vigente, debbano possedere un'adeguata conoscenza ed esperienza in almeno una delle aree di competenza di seguito indicate:

1. conoscenza del business bancario e finanziario (credito, finanza, sistemi di pagamento, intermediazione mobiliare, servizi alla clientela, investment banking, corporate finance, bancassurance, gestione collettiva del risparmio),;
2. conoscenza delle dinamiche del sistema economico-finanziario (mercati nazionali e internazionali, modelli previsionali di sistema),;
3. conoscenza della regolamentazione del settore bancario, finanziario, fiscale;
4. conoscenza dei sistemi di controllo interno e delle metodologie di gestione e controllo dei rischi (in particolare , rischio di credito, rischio di mercato, operativo, di liquidità);
5. conoscenza degli aspetti di corporate governance e dei processi di gestione aziendale (bilancio, legale, direzione e coordinamento di gruppo, controllo di gestione, , remunerazioni, responsabilità sociale d'impresa) ;
6. conoscenza della struttura organizzativa e dei sistemi informativi (organizzazione, ICT, politiche di esternalizzazione, business continuity);
7. conoscenza dei territori presidiati dal Gruppo e delle relative caratteristiche socioeconomiche e di mercato;

acquisita mediante l'esperienza pluriennale in qualità di esponente aziendale o di responsabile di specifiche funzioni presso istituti di credito o finanziari o presso aziende o quale esponente con ruoli di responsabilità di enti, istituzioni, fondazioni o associazioni o attraverso l'esercizio di attività imprenditoriale o l'esercizio di attività professionale o l'insegnamento e ricerca universitaria in tali materie,

il tutto documentato da un apposito curriculum vitae.

La gestione dell'elevato livello di complessità della Banca e del Gruppo 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 un componente in possesso di esperienza manageriale in ambito bancario;
- di almeno un componente proveniente dal mondo accademico con esperienze nel settore bancario e tecniche di gestione dei rischi connesse all'esercizio di attività bancaria;
- di almeno un componente rappresentante della professione legale con esperienze nelle aree indicate;
- di almeno un componente proveniente dall'ambito imprenditoriale o aventi esperienze manageriali qualificate in imprese di adeguate dimensioni;
- di altri componenti con profili di esperienza pregressa in organi sociali di società bancarie, finanziarie o assicurative.

Di essi, almeno la metà siano espressione delle specifiche aree geografiche nella quali il Gruppo opera, e attestino la rappresentatività e la conoscenza dei territori di riferimento, in materia specifico per i loro profili economici e sociali.

Equilibrio tra i generi

Il Consiglio ritiene opportuno trarre ispirazione dai principi di cui alle disposizioni di legge e regolamentari che disciplinano la parità di accesso agli organi di Amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati (Legge n. 120 del 12 luglio 2011 e Delibera Consob n.18098 dell'8 febbraio 2012), pur non trattandosi di normativa applicabile alla Banca. Pertanto, anche in assenza di specifica disposizione statutaria, il Consiglio auspica che sia garantita la presenza di consiglieri di genere femminile,]

Requisiti di Onorabilità.

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

- non versino nelle situazioni che possono essere causa di sospensione dalle funzioni di amministratore ai sensi dell'art. 6 del D.M. 18/03/1998, n. 161 e

- non abbiano tenuto comportamenti che, pur non costituendo reati previsti dalla normativa suddetta, non appaiono compatibili con l'incarico di amministratore di una banca o possono comportare per la banca conseguenze gravemente pregiudizievoli sul piano reputazionale.

Requisiti di Indipendenza.

Fermo tutto quanto previsto dal dettato statutario, il Consiglio di Amministrazione ritiene comunque di confermare l'attuale orientamento, per cui la maggioranza dei consiglieri debbano essere non esecutivi, di cui almeno quattro in possesso dei requisiti di indipendenza.

Si ritiene di raccomandare che gli amministratori indipendenti, oltre a soddisfare i requisiti di indipendenza previsti dall'articolo 30.8 dello statuto sociale, dimostrino di essere in possesso anche degli ulteriori requisiti di indipendenza previsti dall'art. 148, comma 3, TUF, e quelli eventualmente stabiliti dalle normative di settore cui la Banca abbia ad aderire.

Disponibilità di tempo

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'ultimo comma dell'art. 30 dello statuto e approvato dall'Assemblea ordinaria in data 16 giugno 2009, disciplina il numero massimo di incarichi che possono essere contemporaneamente detenuti da un esponente aziendale di una delle Banche del gruppo Veneto Banca (la "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;

- l’articolo 30.3 dello statuto sociale, per cui costituisce causa di ineleggibilità o di decadenza l’essere legato alla società da un rapporto continuativo di prestazione d’opera o di lavoro subordinato oppure da un qualsiasi rapporto di fornitura diretta o indiretta di beni e/o servizi; l’essere componente di organi amministrativi o di controllo di altre banche o di altre aziende che svolgono attività in concorrenza con quella della società o l’essere legato alle stesse da un rapporto continuativo di prestazioni d’opera o di lavoro subordinato, salvo si tratti di enti centrali di categoria o di società partecipate.

Si ricorda inoltre che, ai sensi dell’art. 16 dello Statuto, il difetto dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza comporta la decadenza dall’ufficio

Montebelluna 8 aprile 2014

**Veneto Banca s.c.p.a.
Il Consiglio di Amministrazione**