



**DOCUMENTO SULLA COMPOSIZIONE QUALITATIVA  
E QUANTITATIVA OTTIMALE DEL COLLEGIO  
SINDACALE DI CRÉDIT AGRICOLE ITALIA S.p.A.**

Predisposto e approvato dal Collegio Sindacale  
nella riunione del 4 aprile 2022

## INDICE

1. PREMESSA.....	2
2. LINEE APPLICATIVE .....	3
2.1. Principi Generali.....	3
2.2. La composizione quantitativa.....	3
2.3. La composizione qualitativa.....	3
2.4. Diversità e quote di genere .....	4
2.5. Requisiti di professionalità.....	4
2.6. Profili attitudinali.....	5
2.7. Requisiti di competenza .....	5
2.8. Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza .....	6
2.9. Disponibilità di tempo.....	6
2.10. Limiti al cumulo di incarichi .....	7
2.11. Incompatibilità (c.d. 'interlocking') .....	8
2.12. Indipendenza.....	8
2.13. Indipendenza di giudizio.....	8
3. PROCEDURA DI NOMINA .....	9
3.1. Questionario "Fit & Proper" BCE.....	9
4. ELENCO ALLEGATI.....	11

## **1. PREMESSA**

Le vigenti Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia in materia di Governo Societario ed il Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 169 del 23 novembre 2020 (il "*Decreto MEF*") prevedono che ciascun Organo sociale della Banca identifichi previamente la propria composizione quali-quantitativa ottimale per realizzare l'efficace svolgimento dei compiti affidati dalla legge, dalle disposizioni di vigilanza e dallo statuto sociale, verificando successivamente la rispondenza tra questa e quella effettiva risultante dal processo di nomina.

Secondo quanto previsto dai principi generali delle citate Disposizioni:

- sotto il profilo quantitativo, il numero dei componenti degli organi sociali deve essere adeguato alle dimensioni e alla complessità dell'assetto organizzativo della banca 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 negli organi con funzioni di controllo (quale il Collegio Sindacale nel sistema di governance tradizionale adottato in Crédit Agricole Italia S.p.A.) siano presenti soggetti:
  - pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che sono chiamati a svolgere;
  - dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire 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 possa effettivamente contribuire allo svolgimento del ruolo affidato all'Organo di Controllo, anche con riferimento al 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 al limite al cumulo degli incarichi previsto dal Decreto MEF;
  - 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, operando con autonomia di giudizio.

Per favorire la migliore individuazione delle candidature da proporre per il rinnovo dell'Organo per gli esercizi 2022-2024, il Collegio Sindacale di Crédit Agricole Italia S.p.A. ha approvato il presente documento che sarà portato a conoscenza dei Soci mediante la pubblicazione sul sito internet <https://gruppo.credit-agricole.it> affinché se ne possa tener conto nella scelta dei candidati alla carica di componente del Collegio Sindacale.

## **2. LINEE APPLICATIVE**

### 2.1. Principi Generali

In conformità alla vigente normativa, nonché di quanto già richiamato nella premessa, il Collegio Sindacale della Banca è chiamato ad individuare il profilo quali-quantitativo sulla composizione ottimale di tale organo, tenendo conto che la professionalità dei sindaci deve essere adeguata ai compiti che essi sono chiamati a svolgere nell'ambito dell'organo medesimo, anche in considerazione della dimensione e della complessità operativa della Banca e del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia.

Nella predisposizione di tale profilo sono state, altresì, considerate l'esperienza maturata nel corso nel mandato con riguardo alle modalità di funzionamento dell'organo di controllo.

Laddove applicabile, le indicazioni di seguito fornite tengono già conto delle modifiche allo Statuto sociale di Crédit Agricole Italia S.p.A., deliberate dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25 gennaio 2022 e che saranno proposte all'Assemblea straordinaria prevista per il mese di aprile 2022, volte ad allineare il testo dello Statuto all'attuale quadro normativo in materia di requisiti e criteri di idoneità degli Amministratori e Sindaci e di Corporate Governance.

### 2.2. La composizione quantitativa

L'art. 28 dello Statuto di Crédit Agricole Italia prevede che il Collegio Sindacale sia composto da cinque Sindaci Effettivi, tra cui il Presidente del Collegio Sindacale, e da due Sindaci Supplenti.

### 2.3. La composizione qualitativa

I componenti del Collegio Sindacale devono essere idonei allo svolgimento dell'incarico, secondo quanto previsto dalla normativa pro tempore vigente e dallo Statuto Sociale. In particolare, essi devono possedere i requisiti normativi di professionalità, onorabilità e indipendenza, devono agire con indipendenza di giudizio e consapevolezza dei diritti e dei doveri inerenti all'incarico, devono soddisfare i criteri di competenza, correttezza e disponibilità di tempo allo svolgimento dell'ufficio nonché gli specifici limiti al cumulo degli incarichi prescritti dalla normativa pro tempore vigente.

Al riguardo il Collegio Sindacale ritiene necessario sottolineare l'importanza che nella composizione collettiva dell'Organo in aderenza alle disposizioni normative si ponga attenzione a:

- promuovere requisiti di diversità che tengano conto dell'esperienza professionale, della diversità di genere e della distribuzione di *seniority*, anche in termini di diversificazione anagrafica, della durata di permanenza nell'incarico;
- assicurare un'equilibrata combinazione di competenze, profili ed esperienze all'interno dell'organo di controllo, al fine di alimentare il confronto e la dialettica interna, favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi, supportare efficacemente i processi aziendali ed il controllo dei rischi, tenendo conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana prudente gestione della banca;
- riconoscere nella disponibilità di tempo e di risorse una componente chiave per l'efficace svolgimento del ruolo dei Sindaci, tenuto conto della loro partecipazione alle riunioni del Collegio e a quelle degli altri organi sociali, ivi inclusi i comitati endoconsiliari, ai quali siano tenuti o invitati a partecipare ai sensi della disciplina di legge e della regolamentazione interna della Banca.

#### 2.4. Diversità e quote di genere

Al fine di assicurare un adeguato confronto all'interno dell'organo, la normativa regolamentare prevede che la composizione degli organi rifletta un adeguato grado di diversificazione in termini, tra l'altro, di genere.

È pertanto necessario che si tenga conto del criterio di genere nella presentazione delle candidature, garantendo che il numero dei componenti del genere meno rappresentato sia pari almeno al 33% dei componenti dell'organo.

Tenuto conto che il numero di componenti il Collegio Sindacale è pari a cinque sindaci effettivi e due sindaci supplenti, per consentire la funzionalità dell'Organo la quota riservata al genere meno rappresentato è di almeno due Sindaci Effettivi e un Sindaco Supplente.

#### 2.5. Requisiti di professionalità

I candidati alla carica di componente del Collegio Sindacale devono possedere i requisiti di professionalità previsti dalla normativa vigente (i.e. l'art. 9 del Decreto MEF).

In particolare:

- almeno due dei sindaci effettivi e almeno uno dei sindaci supplenti devono essere iscritti nel registro dei revisori legali che abbiano esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni;
- gli altri componenti del collegio sindacale sono scelti fra persone che abbiano esercitato per almeno tre anni, anche alternativamente, una delle seguenti attività:
  - a) attività di revisione legale
  - b) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
  - c) 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;
  - d) 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 prevalente nei settori sopra richiamati;
  - e) 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;
  - f) 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;
- il Presidente del Collegio Sindacale è scelto fra persone che abbiano maturato un'esperienza complessiva di almeno due anni in più rispetto ai requisiti previsti nei punti precedenti.

Ai fini della sussistenza dei requisiti sopra richiamati, per i sindaci che non siano iscritti nel registro dei revisori legali si tiene conto dell'esperienza maturata nel corso dei venti anni precedenti all'assunzione dell'incarico; esperienze maturate contestualmente in più funzioni si conteggiano per il solo periodo di tempo in cui sono state svolte, senza cumularle.

Ciascuna candidatura deve essere corredata da curriculum vitae<sup>1</sup>, riportante evidenza analitica delle competenze maturate nei diversi ambiti sopraindicati, nonché di una dichiarazione dei medesimi attestante il possesso dei requisiti prescritti dalla normativa vigente e dallo Statuto, nonché l'inesistenza di cause di ineleggibilità e di incompatibilità, e la loro accettazione della candidatura.

### 2.6. Profili attitudinali

Il Collegio raccomanda che, in aggiunta ai requisiti di professionalità di cui sopra, siano tenuti in opportuna considerazione anche i seguenti profili attitudinali come qualificanti per il ruolo di membro del Collegio Sindacale di Credit Agricole Italia S.p.A. (c.d. "soft skills"):

- indipendenza mentale, ovvero capacità di essere oggettivo, aperto e preparato al confronto.
- capacità di prendere una posizione e di difenderla;
- capacità di gestire i conflitti in modo costruttivo;
- capacità di lavorare in team;
- capacità di interazione con il management;
- apporto di competenze ed esperienze tra loro diverse e complementari contribuendo in tal modo all'adeguatezza complessiva del Collegio, tenendo inoltre conto dei benefici che possono derivare dalla presenza di diversi generi, fasce d'età e anzianità di carica;
- capacità di integrazione delle tematiche di sostenibilità nella visione del business;
- adeguata seniority, intesa come comprovata esperienza in contesti organizzativi complessi in ambito aziendale e/o professionale e/o accademico;
- l'aver maturato esperienze nell'ambito di Collegi sindacali di società, preferibilmente quotate o bancarie, di adeguate dimensioni e complessità.

### 2.7. Requisiti di competenza

Trovano applicazione i requisiti e i criteri di idoneità previsti dal D.M. n. 169/2020 laddove prevedono che i componenti dell'organo di controllo debbano possedere le conoscenze, le competenze e l'esperienza necessarie per l'esercizio delle funzioni loro attribuite; sono tenute in considerazione sia la conoscenza teorica, derivante da studi e/o da formazione, sia l'esperienza pratica, conseguita nello svolgimento di attività lavorative precedenti o in corso.

L'autorevolezza e la professionalità dei Sindaci devono essere adeguate all'efficace esercizio di queste funzioni, determinanti per la sana e prudente gestione della Banca: è quindi fondamentale che, nel suo complesso, il Collegio Sindacale possieda ed esprima adeguata conoscenza del business bancario, delle dinamiche del sistema economico finanziario, della regolamentazione bancaria e finanziaria e, in particolare, delle metodologie di gestione e controllo dei rischi.

In modo più specifico, con riferimento ai requisiti di competenza e nel rispetto della vigente normativa, si raccomanda che i candidati al ruolo di Sindaco di Crédit Agricole Italia siano in possesso della conoscenza teorica e dell'esperienza pratica in più di uno dei seguenti ambiti:

- mercati finanziari;
- regolamentazione nel settore bancario e finanziario;
- indirizzi e programmazione strategica;
- assetti organizzativi e di governo societari;
- 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);
- sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;

---

<sup>1</sup> Il curriculum vitae deve essere redatto dal candidato sia in italiano che in inglese.

- attività e prodotti bancari e finanziari;
- informativa contabile e finanziaria;
- tecnologia informatica;
- territori presidiati;
- Gruppo Crédit Agricole e mercati internazionali;
- dinamiche del sistema economico finanziario e del contesto socio-economico di mercato;
- ESG (environment social governance).

### 2.8. Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza

Tutti i candidati alla nomina di componente del Collegio Sindacale devono assicurare il rispetto dei requisiti di onorabilità, secondo quanto previsto dalla normativa tempo per tempo applicabile. In particolare, debbono possedere i requisiti di onorabilità previsti dall'art. 3 del Decreto MEF.

In aggiunta al possesso dei predetti requisiti di onorabilità di legge e statuari e ferma la ricorrenza dei requisiti sopra indicati, la cui mancanza comporta di per sé la decadenza dalla carica ricoperta, i candidati dovranno altresì soddisfare i criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse, secondo quanto disposto dall'art. 4 del Decreto MEF.

Le situazioni indicate dall'art. 4 del Decreto MEF non comporteranno automaticamente l'inidoneità del candidato, ma richiederanno una valutazione – in base ad uno o più dei parametri indicati nell'art. 5 del Decreto MEF – da parte del Collegio, condotta avendo riguardo ai principi di sana e prudente gestione nonché alla salvaguardia della reputazione della Banca e della fiducia del pubblico.

Il criterio di correttezza non risulterà soddisfatto quando una o più delle situazioni indicate nell'art. 4 del Decreto MEF delineino un quadro grave, preciso e concordante su condotte che si pongono in contrasto con gli obiettivi indicati al comma 1 del predetto articolo.

### 2.9. Disponibilità di tempo

Tutti i componenti del Collegio Sindacale devono poter dedicare tempo sufficiente all'esercizio delle loro funzioni all'interno della Banca.

Viene raccomandato che, ai fini dell'individuazione delle candidature a componente del Collegio Sindacale, i candidati assicurino un'adeguata disponibilità di tempo da dedicare allo svolgimento dell'incarico, in ragione della natura, della qualità e della complessità dello stesso, anche in relazione alle attività derivanti dalla partecipazione ai lavori dei comitati consiliari, di cui il Collegio Sindacale sia tenuto o invitato a partecipare.

Con riguardo alla specifica realtà di Crédit Agricole Italia S.p.A., si fa presente - a titolo informativo - che in ciascun esercizio del triennio 2019-2021 si sono tenute in media 54 riunioni del Collegio Sindacale, 10 riunioni del Consiglio di Amministrazione, 6 riunioni del Comitato Esecutivo. Il Presidente e/o i componenti del Collegio Sindacale ha partecipato in media a 38 riunioni/anno di Comitati consiliari.

Ciò premesso, il Collegio ha effettuato una stima per valutare il tempo minimo ritenuto necessario per l'efficace svolgimento dell'incarico sulla base delle rilevazioni *time commitment* effettuate annualmente in occasione dell'autovalutazione degli organi sociali, da ultimo effettuato nel novembre 2021, nonché dei seguenti criteri principali:

- numero delle riunioni del Collegio Sindacale;

- numero delle riunioni del Consiglio di Amministrazione, ivi incluse le riunioni di *induction*, e dei Comitati endoconsiliari;
- durata media delle riunioni;
- tempi necessari alla doverosa preparazione alla partecipazione alle riunioni;
- i tempi necessari per gli eventuali trasferimenti e l'attività preparatoria in vista degli appuntamenti societari;
- la natura della posizione specifica e le responsabilità del candidato a ricoprire la carica di componente del Collegio Sindacale.

<b>Carica</b>	<b>Stima disponibilità giorni/anno</b>
Presidente del Collegio Sindacale	80
Sindaco	62

#### 2.10. Limiti al cumulo di incarichi

La normativa vigente prevede che ciascun Sindaco della Banca non possa assumere un numero complessivo di incarichi in banche o in altre società commerciali superiore a una delle seguenti combinazioni alternative:

- a) n. 1 incarico esecutivo e n. 2 incarichi non esecutivi;
- b) n. 4 incarichi non esecutivi;

Ai fini del calcolo dei limiti predetti si include l'incarico ricoperto nella Banca.

Ai fini del calcolo dei limiti al cumulo degli incarichi non si considerano gli incarichi ricoperti dall'esponente:

- a) presso società o enti il cui unico scopo consiste nella gestione degli interessi privati di un esponente o del coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado e che non richiedono nessun tipo di gestione quotidiana da parte dell'esponente;
- b) in qualità di professionista presso società tra professionisti;
- c) quale sindaco supplente.

Per il calcolo dei limiti al cumulo degli incarichi si considera come un unico incarico l'insieme degli incarichi ricoperti in ciascuno dei seguenti casi:

- a) all'interno del medesimo gruppo;
- b) in banche appartenenti al medesimo schema di protezione istituzionale;
- c) nelle società non rientranti nel gruppo, in cui la Banca detiene una partecipazione qualificata come definita dal regolamento (UE) n. 575/2013, articolo 4 (1), punto 36.

Qualora ricorrano contestualmente più di uno dei casi di cui alle precedenti lettere a), b) e c), gli incarichi si sommano tra loro. L'insieme degli incarichi computati come unico viene considerato come incarico esecutivo se almeno uno degli incarichi detenuti nelle situazioni di cui alle lettere a), b) e c) è esecutivo; negli altri casi è considerato come incarico non esecutivo.



### 2.11. Incompatibilità (c.d. 'interlocking')

In conformità all'art. 36 del D.L. n. 201/2011 convertito con modificazioni dalla Legge n. 214/2011<sup>2</sup> e all'art. 2390 del Codice Civile ("Divieto di Concorrenza"), si raccomanda che nelle liste da presentarsi per la nomina dei componenti Collegio Sindacale vengano indicati candidati per i quali sia stata preventivamente valutata l'insussistenza attuale e prospettica di cause di incompatibilità.

Inoltre, lo Statuto vigente prevede che i componenti del Collegio Sindacale non possono assumere incarichi in organi diversi da quelli di controllo presso altre società appartenenti al Gruppo o al conglomerato finanziario, nonché presso società nelle quali la Banca detenga, anche indirettamente, una partecipazione strategica.

### 2.12. Indipendenza

Il Collegio Sindacale deve soddisfare i requisiti di indipendenza previsti dalla normativa applicabile e, in particolare, quelli previsti dall'art. 14 del Decreto MEF.

È fatta salva la possibilità per un componente del collegio sindacale di svolgere l'incarico di sindaco contemporaneamente in una o più società dello stesso gruppo bancario.

### 2.13. Indipendenza di giudizio

Il Collegio Sindacale ricorda che tutti i suoi componenti devono essere in grado di agire con piena indipendenza di giudizio e consapevolezza dei doveri e dei diritti inerenti all'incarico, nell'interesse della sana e prudente gestione della banca e nel rispetto della legge di ogni altra norma applicabile.

A tal fine, l'art. 15 del Decreto MEF specifica le situazioni che possono inficiare l'indipendenza di giudizio.

Al riguardo si precisa che la presenza di un conflitto di interessi non indica necessariamente che l'esponente non possa essere considerato idoneo; diversamente ciò si verifica quando il conflitto di interessi comporta un rischio rilevante e qualora non sia possibile prevenire, attenuare o gestire adeguatamente il conflitto di interessi sulla base delle politiche approvate dalla Banca.

Il Collegio Sindacale precisa che la regolamentazione interna della Banca considera una potenziale situazione di conflitto l'esposizione finanziaria diretta e indiretta del Sindaco verso il Gruppo Crédit Agricole, quando questa rappresenta complessivamente più del 20% delle esposizioni complessive (inteso come accordato) detenute dallo stesso esponente nei confronti del sistema bancario, così come rilevabile dal flusso di ritorno della Centrale dei Rischi.

---

<sup>2</sup> "Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici", art. 36 Tutela della concorrenza e partecipazioni personali incrociate nei mercati del credito e finanziari: "1. E' 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. 2. Ai fini del divieto di cui al comma 1, si intendono concorrenti le imprese o i gruppi di imprese tra i quali non vi sono rapporti di controllo ai sensi dell'articolo 7 della legge 10 ottobre 1990, n. 287 e che operano nei medesimi mercati del prodotto e geografici. 2-bis. Nell'ipotesi di cui al comma 1, i titolari di cariche incompatibili possono optare nel termine di novanta giorni dalla nomina. Decorso inutilmente tale termine, decadono da entrambe le cariche e la decadenza è dichiarata dagli organi competenti degli organismi interessati nei trenta giorni successivi alla scadenza del termine o alla conoscenza dell'inosservanza del divieto. In caso di inerzia, la decadenza è dichiarata dall'autorità di vigilanza di settore competente. 2-ter. In sede di prima applicazione, il termine per esercitare l'opzione di cui al comma 2-bis, primo periodo, è di centoventi giorni, decorrenti dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto".

Nella quantificazione delle esposizioni non si considerano come rilevanti: i) i crediti personali garantiti (ad esempio mutui ipotecari privati) non privilegiati (ossia alle condizioni di mercato standard per la Banca) che siano in bonis; ii) tutti gli altri crediti non privilegiati garantiti e in bonis di importo inferiore a 200.000,00 euro, oltre ai plafond di utilizzo su carte di credito e l'apertura di credito in c/c ad uso personale; iii) i finanziamenti concessi all'esponente in quanto dipendente di una entità del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia.

### **3. PROCEDURA DI NOMINA**

La procedura di nomina è disciplinata dal vigente Statuto, riportato in estratto in allegato (allegato 1 – Estratto Statuto) che recepisce già le modifiche che verranno sottoposte all'approvazione dell'Assemblea Straordinaria del 27 aprile 2022 in aderenza alle modifiche introdotte dalle Disposizioni di Vigilanza in materia di Governo Societario e dal Decreto MEF. 169.

Il Collegio Sindacale sottolinea che la proposta di nomina dei membri del Collegio Sindacale deve essere accompagnata da:

- copia fotostatica di documento di identità e del codice fiscale;
- un'esauriente informativa sulle caratteristiche personali e professionali dei candidati, desunta da un *curriculum vitae* del candidato, redatto in lingua italiana ed inglese, che deve contenere un'esauriente informativa sulle sue caratteristiche personali. In particolare:
  - dati anagrafici;
  - formazione, con il dettaglio dei titoli ed abilitazioni conseguiti e della formazione ricevuta, nonché della formazione eventualmente in corso o programmata;
  - esperienza professionale, con il dettaglio delle attività svolte in ciascuna di esse (denominazione e tipologia di organizzazione presso cui è stata svolta l'attività, natura e durata dell'attività), evidenziando in particolare l'esperienza professionale maturata in settori attinenti ai servizi bancari e finanziari;
  - cariche societarie ricoperte (evidenziando quelle esecutive) incluse quelle in entità (associazioni, fondazioni, enti *no-profit*) che non perseguano principalmente obiettivi commerciali.

Dalle esperienze indicate nel *curriculum vitae*, adeguatamente dettagliato, dovrà essere riscontrabile il possesso delle conoscenze di base nel settore bancario richiesto a tutti i candidati;

- una dichiarazione dei medesimi attestante il possesso dei requisiti previsti dalla disciplina legale, regolamentare e statutaria e da eventuali regolamenti interni, l'accettazione della candidatura, nonché una dichiarazione dei medesimi attestante l'insussistenza di incarichi che siano incompatibili con il ruolo di esponente di Crédit Agricole Italia, ai sensi dell'art. 36 del D.L. n. 201/2011 così come convertito nella Legge 214/2011 (allegato 2 - facsimile dichiarazione di accettazione della candidatura a membro del Collegio Sindacale e sussistenza dei requisiti). In allegato alla dichiarazione dovrà essere fornito il questionario degli incarichi ricoperti.

#### 3.1. Questionario "Fit & Proper" BCE

I candidati dovranno altresì compilare il questionario "Fit & Proper", tempo per tempo definito dalla BCE.

Il modello attualmente vigente è quello allegato 4.

La struttura del questionario contiene aspetti di dettaglio rispetto ai paragrafi precedenti (professionalità, reputazione, onorabilità, disponibilità di tempo, conflitti di interesse).

In questo contesto incoraggiamo i candidati a fornire, in tutto o in parte, tali informazioni aggiuntive nell'ambito del curriculum o di un suo allegato sin dal momento della presentazione della propria candidatura, ricordando che l'esame "*Fit & Proper*" di ciascun Sindaco nel suo complesso sarà uno dei primi compiti del neominato Collegio Sindacale.

#### **4. ELENCO ALLEGATI**

<i>Allegato</i>	<i>Descrizione</i>
1	: Estratto dallo Statuto di Crédit Agricole Italia S.p.A.
2	: Facsimile dichiarazione di accettazione della candidatura a membro del Collegio Sindacale e sussistenza dei requisiti
3	: Questionario incarichi ricoperti da allegare alla dichiarazione di cui al precedente punto 2
4	: Questionario Annex 1 BCE e relativo consenso privacy

## **Allegato 1**

### **Estratto dallo Statuto di Crédit Agricole Italia SpA**

*Testo aggiornato con le proposte di modifica per il recepimento delle indicazioni del 35° aggiornamento della Circolare Banca d'Italia 285/2013 approvate dal Consiglio di Amministrazione del 25/01/2022, e che saranno sottoposte all'approvazione dell'Assemblea Straordinaria della società del prossimo 27/04/2022.*

#### **Articolo 15**

1. Per la nomina dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale si osservano le seguenti disposizioni.
2. Tanti Soci che rappresentino almeno lo 0,5% del capitale rappresentato da azioni ordinarie possono presentare una lista di candidati ordinata progressivamente per numero.

Le liste sono depositate presso la sede sociale almeno 15 (quindici) giorni prima di quello previsto per l'Assemblea, in prima convocazione, chiamata a deliberare sulla nomina dei membri, corredate delle informazioni relative ai Soci che hanno presentato le liste, con l'indicazione i) della percentuale di partecipazione complessivamente detenuta, ii) di un'esauriente informativa sulle caratteristiche personali e professionali dei candidati, iii) di una dichiarazione dei medesimi di possedere i requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza, di soddisfare i criteri di competenza e correttezza, di rispettare i limiti al cumulo degli incarichi, nonché di dedicare il tempo necessario all'efficace espletamento dell'incarico, in conformità alle disposizioni di legge, regolamentari e di vigilanza pro tempore vigenti, nonché ad eventuali regolamenti interni e iv) della loro accettazione della candidatura. Nella composizione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale deve essere assicurato il rispetto dell'equilibrio tra i generi, almeno nella misura richiesta dalle disposizioni di legge, regolamentari e di vigilanza pro tempore vigenti. A tal fine ciascuna delle liste presentata dai soci a ciò legittimati deve essere composta in modo da assicurare che nella composizione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale risultante all'esito del voto sia rispettato l'equilibrio tra i generi almeno nella misura richiesta dalle disposizioni di legge, regolamentari e di vigilanza pro tempore vigenti. Nella composizione del Consiglio di Amministrazione deve essere altresì assicurato il rispetto del numero di amministratori indipendenti almeno nella misura richiesta dal successivo articolo 16, comma 9, ovvero della diversa misura minima richiesta dalle disposizioni di legge, regolamentari e di vigilanza pro tempore vigenti. A tal fine ciascuna delle liste presentata dai soci a ciò legittimati deve essere composta in modo da assicurare che nella composizione del Consiglio di Amministrazione risultante all'esito del voto sia rispettato il predetto numero minimo di amministratori indipendenti.

La lista per la quale non sono osservate le prescrizioni di cui sopra è considerata come non presentata. Eventuali irregolarità delle liste che riguardino singoli candidati, tuttavia, non comportano automaticamente l'esclusione dell'intera lista, bensì dei soli candidati a cui si riferiscono le irregolarità.

3. Ciascun Socio non può presentare né votare più di una lista, anche se per interposta persona o per il tramite di società fiduciarie. Un candidato può essere presente in una sola lista, a pena di ineleggibilità.
4. Per l'elezione dei membri degli organi societari si procede come segue. I componenti sono tratti proporzionalmente dalle liste che hanno ottenuto voti; a tal fine, i voti ottenuti da ognuna delle liste stesse sono divisi successivamente per uno, due, tre, quattro e così via secondo il numero dei componenti da eleggere. I quozienti così ottenuti sono assegnati progressivamente ai candidati di ciascuna di dette liste, secondo l'ordine dalle stesse rispettivamente previsto. I quozienti così attribuiti ai candidati delle varie liste vengono disposti in un'unica graduatoria decrescente, risultando eletti coloro che hanno ottenuto i quozienti più elevati, fermo in ogni caso il rispetto del numero di amministratori indipendenti e dell'equilibrio tra i generi, almeno nella misura richiesta dalle disposizioni di legge, regolamentari e di vigilanza pro tempore vigenti.
5. Con riferimento ai membri del Collegio Sindacale, il candidato risultato primo per numero di voti assume la carica di Presidente, i candidati successivi in graduatoria assumono la carica di Sindaco

effettivo, fino al raggiungimento del numero prestabilito nel presente Statuto, e, infine, sono eletti i Sindaci supplenti, fino al raggiungimento del numero previsto dal presente Statuto, fermo in ogni caso il rispetto dell'equilibrio tra i generi almeno nella misura richiesta dalle disposizioni di legge, regolamentari e di vigilanza pro tempore vigenti.

Al fine altresì di assicurare che anche in caso di morte, rinuncia o decadenza di un sindaco sia rispettato l'equilibrio tra i generi, almeno un sindaco supplente deve appartenere al genere meno rappresentato.

6. Nel caso in cui più candidati di diverse liste abbiano ottenuto lo stesso quoziente, risulta eletto il candidato della lista dalla quale non sia stato eletto ancora alcun membro o ne sia stato eletto il minor numero. Nel caso in cui nessuna di tali liste abbia ancora eletto un candidato ovvero tutte ne abbiano eletto lo stesso numero, nell'ambito di tali liste risulta eletto il candidato di quella che abbia ottenuto il maggior numero di voti. In caso di parità di voti di lista e sempre a parità di quoziente, si procede a ballottaggio mediante nuova votazione da parte dell'intera Assemblea, risultando eletto il candidato che abbia ottenuto la maggioranza semplice dei voti.
7. L'applicazione delle presenti disposizioni deve comunque consentire che almeno un candidato venga eletto da parte dei Soci di minoranza che non siano collegati, neppure indirettamente, con i Soci che hanno presentato o votato la lista risultata prima per numero di voti. A tale scopo, ove necessario, il candidato che ha ottenuto il minor quoziente utile per l'elezione verrà sostituito dal candidato che abbia riportato il quoziente immediatamente inferiore presentato da una lista dotata delle caratteristiche sopra indicate.
8. Se al termine delle votazioni la composizione del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale non rispettasse l'equilibrio di generi previsto dalla normativa vigente, si procederà ad escludere il candidato appartenente al genere sovrarappresentato che abbia riportato il quoziente più basso. Il candidato escluso sarà sostituito dal candidato successivo appartenente al genere sottorappresentato tratto dalla medesima lista del candidato escluso. Tale procedura, occorrendo, sarà ripetuta sino a che la composizione del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale risulti conforme alla disciplina vigente. Qualora, anche a seguito della superiore procedura di sostituzione, non fossero eletti in numero sufficiente Consiglieri o Sindaci aventi i requisiti e criteri previsti dalla normativa di riferimento e dello Statuto, si procederà a nuove sostituzioni secondo una procedura analoga a quella sopra indicata, escludendo i candidati che abbiano riportato il quoziente più basso e che non abbiano taluno dei requisiti previsti, sempre nel rispetto delle vigenti norme in materia di equilibrio dei generi. Qualora l'applicazione dei predetti criteri non consenta di eleggere tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale, ovvero non consenta di elegerli nel rispetto dei requisiti anche di indipendenza e di equilibrio di genere richiesti, l'Assemblea provvederà seduta stante, con delibera adottata a maggioranza assoluta del capitale sociale presente in Assemblea, su proposta dei soggetti presenti cui spetta il diritto di voto, nel rispetto della necessaria rappresentanza delle minoranze.
9. In caso di presentazione di una sola lista di candidati, i componenti dell'organo saranno eletti nell'ambito di tale lista, sino a concorrenza dei candidati in essa inseriti, con deliberazione assunta a maggioranza assoluta del capitale sociale presente in Assemblea.
10. Ove, nei termini, non sia stata presentata alcuna lista, l'Assemblea, su proposta del Presidente, provvede alla nomina degli Amministratori con delibera assunta a maggioranza assoluta del capitale sociale presente in Assemblea. Nel caso di parità di voti tra più candidati, si procede ad una ulteriore votazione per ballottaggio.

## **ART. 28**

1. L'Assemblea ordinaria nomina, con le modalità previste dall'articolo 15, i componenti del Collegio Sindacale, aventi i requisiti previsti dalla legge, e più precisamente il Presidente del Collegio Sindacale, 4 (quattro) Sindaci effettivi e 2 (due) Sindaci supplenti. In caso di morte, rinuncia o decadenza di un sindaco, subentrano i supplenti nel rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e di vigilanza in materia di equilibrio tra i generi.
2. I 5 (cinque) Sindaci effettivi e i 2 (due) supplenti durano in carica 3 (tre) esercizi.

3. I Sindaci cessano la propria attività alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica, con effetto dal momento in cui il Collegio è stato ricostituito e sono rieleggibili.
4. I Sindaci devono assistere alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, nonché alle Assemblee.
5. I componenti del Collegio Sindacale non possono assumere incarichi in organi diversi da quelli di controllo presso altre società appartenenti al Gruppo o al conglomerato finanziario, nonché presso società nelle quali la Banca detenga, anche indirettamente, una partecipazione strategica.

Restano comunque fermi, ove più rigorosi, i limiti al cumulo degli incarichi previsti dalla disciplina legale e regolamentare applicabile e la necessità, da parte dei componenti del Collegio Sindacale, di garantire nel continuo la sussistenza del requisito della disponibilità di tempo.

6. L'Assemblea ordinaria determina la retribuzione annuale spettante a ciascun Sindaco effettivo, oltre al rimborso delle spese documentate sostenute per ragioni del loro incarico. L'Assemblea può inoltre riconoscere ai Sindaci una medaglia di presenza per la partecipazione alle riunioni dell'Assemblea, del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo, se nominato, nonché dei comitati interni agli organi sociali cui prendano parte.
7. Le riunioni del Collegio Sindacale possono svolgersi anche a mezzo di sistemi di collegamento telefonico e/o audiovisivo, nel rispetto dei principi di cui al quarto comma dell'articolo 20.

## Allegato 2

### DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA

(artt. 46 et 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445)

Il sottoscritto \_\_\_\_\_, nato a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_, residente a \_\_\_\_\_ in via \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_, C.F. \_\_\_\_\_, consapevole che ai sensi dell'art. 76 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, le dichiarazioni mendaci, la falsità in atti o l'uso di atti falsi o contenenti dati non più rispondenti a verità sono puniti ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia, in relazione alla propria candidatura per l'assunzione della carica di Sindaco di Crédit Agricole Italia S.p.A. in vista dell'Assemblea dei Soci convocata per il 27 aprile 2022,

#### VISTI

- l'art. 26 del Decreto Legislativo 1° settembre 1993, n. 385 ("TUB");
- il Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 23 novembre 2020 n. 169;
- le Linee guida congiunte ESMA-EBA del 2 luglio 2021 sulla valutazione dell'idoneità dei membri degli organi con funzione di gestione e/o di supervisione strategica delle Banche ("Orientamenti EBA/ESMA");
- la Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità", emanata dalla BCE il 15 maggio 2017, come aggiornata a dicembre 2021 ("Guida BCE")
- lo Statuto sociale di Crédit Agricole Italia S.p.A.;
- la Policy sulla idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali di Crédit Agricole Italia S.p.A. ("Policy F&P");
- la Policy su conflitti di interesse degli esponenti aziendali di Crédit Agricole Italia S.p.A.;
- il Documento sulla composizione qualitativa e quantitativa ottimale del Collegio Sindacale di Crédit Agricole Italia S.p.A.;

#### DICHIARA

- di accettare irrevocabilmente la candidatura a Sindaco di Crédit Agricole Italia S.p.A., nonché l'eventuale nomina;
- di essere idoneo allo svolgimento dell'incarico, secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dallo Statuto,

#### DICHIARA INOLTRE

##### **A) Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza**

- di essere in possesso dei requisiti di onorabilità e di soddisfare i criteri di correttezza stabiliti per gli esponenti aziendali delle banche dal Regolamento adottato con Decreto Ministeriale 23 novembre 2020, n. 169;
- di essere in possesso dei requisiti di onorabilità e di soddisfare i criteri di correttezza previsti dalla Policy sulla idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali di Crédit Agricole Italia S.p.A.;
- di soddisfare i criteri di correttezza e buona reputazione previsti per gli esponenti aziendali dagli Orientamenti EBA/ESMA e dalla Guida BCE, al fine di assicurare la sana e prudente gestione della Banca;
- di non trovarsi in una situazione negativa di sostanziale equivalenza rispetto alle situazioni contemplate nei punti precedenti con riferimento alle fattispecie disciplinate in tutto o in parte da ordinamenti stranieri;

##### **B) Requisiti di professionalità e criteri di competenza**

- di essere in possesso dei requisiti di professionalità stabiliti per i sindaci delle banche dal Regolamento adottato con Decreto Ministeriale 23 novembre 2020, n. 169;
- di essere in possesso degli specifici requisiti di professionalità e di soddisfare i criteri di competenza indicati Policy sulla idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali di Crédit Agricole Italia S.p.A.;
- di essere iscritto nel registro dei revisori legali dal \_\_\_\_\_;
- di aver esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo di \_\_\_\_\_ anni sviluppata attraverso l'esercizio delle seguenti attività e funzioni:
  - \_\_\_\_\_ presso \_\_\_\_\_ dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_



- \_\_\_\_\_ presso \_\_\_\_\_ dal \_\_\_\_ al \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_ presso \_\_\_\_\_ dal \_\_\_\_ al \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_ presso \_\_\_\_\_ dal \_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

### C) Requisiti in materia di indipendenza di giudizio

- di essere in grado di agire con onestà, integrità e piena indipendenza di giudizio e consapevolezza dei doveri e dei diritti inerenti all'incarico di Sindaco di Crédit Agricole Italia S.p.A., nell'interesse della sana e prudente gestione della medesima e nel rispetto della legge e di ogni altra norma applicabile, così come indicati nel documento sulla composizione qualitativa e quantitativa del Collegio Sindacale;
- che non sussistono situazioni che, in base a quanto previsto nella Policy sulla idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali di Crédit Agricole Italia S.p.A., possano inficiare l'indipendenza di giudizio;
- che non sussistono situazioni che possano determinare un conflitto di interesse in base a quanto previsto nella Policy su conflitti di interesse degli esponenti aziendali di Crédit Agricole Italia S.p.A.;

### D) Requisito di indipendenza

- con riferimento a quanto previsto dal Decreto Ministeriale 23 novembre 2020 n. 169 e tenuto conto di quanto disposto nella Policy sulla idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali di Crédit Agricole Italia S.p.A., il sottoscritto dichiara di **non trovarsi** in alcuna delle situazioni descritte dal Decreto Ministeriale 23 novembre 2020 n. 169;

### E) Requisito in materia di disponibilità di tempo per lo svolgimento delle proprie funzioni

- di essere stato preventivamente messo a conoscenza del tempo che la Banca ha stimato come necessario per l'efficace svolgimento dell'incarico nel Documento sulla composizione qualitativa e quantitativa ottimale del Collegio Sindacale di Crédit Agricole Italia S.p.A.;
- di essere in grado di dedicare tempo sufficiente per lo svolgimento delle proprie funzioni in qualità di membro del Collegio Sindacale della Banca, tenuto conto degli ulteriori incarichi ricoperti, delle attività lavorative e professionali svolte e delle altre situazioni o fatti attinenti alla propria sfera professionale in grado di incidere significativamente sulla propria disponibilità;

### F) Limiti al cumulo degli incarichi

- con specifico riguardo al numero massimo di incarichi assumibili da un esponente bancario ai sensi del Decreto Ministeriale 23 novembre 2020 n. 169, nonché di quanto previsto nella Policy sulla idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali di Crédit Agricole Italia S.p.A., il sottoscritto dichiara:

di **non ricoprire** un numero complessivo di incarichi in banche o in altre società commerciali superiore a una delle combinazioni alternative previste dall'art. 17 del D.M. 23 novembre 2020 n. 169, al netto dell'applicazione delle esenzioni e delle aggregazioni di cui all'articolo 18 del richiamato Decreto Ministeriale;

di **ricoprire** un numero complessivo di incarichi in banche o in altre società commerciali superiore a una delle combinazioni alternative previste dall'art. 17 del D.M. 23 novembre 2020 n. 169, al netto dell'applicazione delle esenzioni e delle aggregazioni di cui all'articolo 18 del richiamato Decreto Ministeriale, impegnandomi sin d'ora a rinunciare all'incarico o agli incarichi che determinano il superamento del limite contestualmente all'eventuale nomina, consapevole che il mancato rispetto del termine comporta la decadenza dall'incarico presso Crédit Agricole Italia S.p.A.;

### G) Divieto di interlocking

- con specifico riguardo al divieto di interlocking di cui di all'art. 36 del Decreto Legge 6 dicembre 2011 n. 201, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011 n. 214 recante "Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici", il sottoscritto dichiara:

di **non ricoprire** incarichi in organi gestionali, di sorveglianza e di controllo o di funzionario di vertice in imprese o gruppi di imprese concorrenti operanti nei mercati del credito, assicurativi e finanziari;



di **ricoprire** incarichi in organi gestionali, di sorveglianza e di controllo o di funzionario di vertice in imprese o gruppi di imprese operanti nei mercati del credito, assicurativi e finanziari, impegnandosi sin d'ora a rinunciare ai suddetti incarichi contestualmente all'eventuale nomina ovvero di attestare che le cariche detenute non danno luogo a ipotesi di incompatibilità, indicandone dettagliatamente le ragioni:

---

DICHIARA INFINE

- di eleggere ai sensi dell'art. 47 c.c., per tutti gli atti relativi alla carica, anche a norma e per gli effetti delle disposizioni di vigilanza, il proprio domicilio speciale presso Crédit Agricole Italia S.p.A., Via Università n. 1, 43121 Parma, autorizzando ad annotare quanto sopra, ai sensi dell'articolo 6 dello Statuto, nei libri sociali.
- di aver preso visione dell'informativa di cui all'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679, riportata in calce alla presente e di autorizzare coerentemente il trattamento e la pubblicazione dei dati sopra indicati e delle informazioni sulle caratteristiche professionali e personali contenute nel curriculum vitae allegato;
- di autorizzare codesta società ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 71, comma 4, del D.P.R. n. 445 del 2000, a verificare presso le competenti amministrazioni la veridicità di quanto dichiarato dal sottoscritto.
- di aver fornito nel *Curriculum Vitae* allegato una esauriente informativa sulle proprie caratteristiche personali e professionali e sugli incarichi direttivi, di amministrazione e di controllo ricoperti presso altre società, nonché ogni elemento informativo utile alla complessiva valutazione di idoneità per la carica ricoperta, avuto presente il sopra citato documento sulla composizione qualitativa e quantitativa del Collegio Sindacale;
- di aver fornito l'elenco degli incarichi di amministrazione e di controllo ricoperti presso altre società, enti, associazioni e/o attività professionali svolte;

Il sottoscritto si impegna altresì a:

- produrre, su semplice richiesta della Banca, la documentazione idonea a confermare la veridicità dei dati dichiarati;
- comunicare tempestivamente a Crédit Agricole Italia S.p.A. la modifica o l'integrazione dei dati forniti.

Il dichiarante

\_\_\_\_\_  
(Luogo)            (Data)

\*\*\*

Allegati:

- *Curriculum Vitae*
- *Elenco incarichi*

**MODELLO PER LA RACCOLTA DELLE INFORMAZIONI SUGLI INCARICHI RICOPERTI - ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE**

Il presente modello di raccolta dati risponde alle necessità informative previste dal Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 23 novembre 2020 n. 169 avente ad oggetto il "Regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche ....", nonché della Banca Centrale Europea nell'ambito dell'attività di verifica dei requisiti degli esponenti aziendali, ed in particolare dei requisiti del limite al cumulo degli incarichi e della disponibilità di tempo, in linea con le prescrizioni contenute nella "Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità in linea con gli orientamenti congiunti sull'idoneità emanati da ESMA e ABE".

**Estratto dal Decreto Ministeriale 23 novembre 2020 n. 169**

## Art. 17

*Limiti al cumulo degli incarichi degli esponenti delle banche di maggiori dimensioni o complessità operativa*

1. Salvo quanto previsto all'articolo 19, ciascun esponente di banche di maggiori dimensioni o complessità operativa non può assumere un numero complessivo di incarichi in banche o in altre società commerciali superiore a una delle seguenti combinazioni alternative:
  - a) n. 1 incarico esecutivo e n. 2 incarichi non esecutivi;
  - b) n. 4 incarichi non esecutivi.
2. Ai fini del calcolo dei limiti di cui al comma 1, si include l'incarico ricoperto nella banca.
3. L'organo competente pronuncia la decadenza nel caso in cui accerti il superamento del limite al cumulo degli incarichi e l'esponente interessato non rinunci all'incarico o agli incarichi che determinano il superamento del limite in tempo utile rispetto al termine indicato all'articolo 23, comma 7.

## Art. 18

*Esenzioni e modalità di aggregazione degli incarichi*

1. I limiti al cumulo degli incarichi di cui all'articolo 17 non si applicano agli esponenti che ricoprono nella banca incarichi in rappresentanza dello Stato o di altri enti pubblici.
2. Ai fini del calcolo dei limiti al cumulo degli incarichi di cui all'articolo 17, non si considerano gli incarichi ricoperti dall'esponente:
  - a) presso società o enti il cui unico scopo consiste nella gestione degli interessi privati di un esponente o del coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado e che non richiedono nessun tipo di gestione quotidiana da parte dell'esponente;
  - b) in qualità di professionista presso società tra professionisti;
  - c) quale sindaco supplente.
3. Ai fini del calcolo dei limiti al cumulo degli incarichi di cui all'articolo 17, si considera come un unico incarico l'insieme degli incarichi ricoperti in ciascuno dei seguenti casi:
  - a) all'interno del medesimo gruppo;
  - b) in banche appartenenti al medesimo sistema di tutela istituzionale;
  - c) nelle società, non rientranti nel gruppo, in cui la banca detiene una partecipazione qualificata come definita dal regolamento (UE) n. 575/2013, articolo 4(1), punto 36.
4. Qualora ricorrano contestualmente più di uno dei casi di cui al comma 3, lettere a), b) e c), gli incarichi si sommano cumulandosi tra loro.
5. L'insieme degli incarichi computati come unico viene considerato come incarico esecutivo se almeno uno degli incarichi detenuti nelle situazioni di cui al comma 3, lettere a), b) e c), è esecutivo; negli altri casi è considerato come incarico non esecutivo.

**Descrizione dei campi**

<b>Campo</b>	<b>Istruzioni per la compilazione</b>
<i>N.</i>	progressivo della società. Inserire sempre nella prima riga l'incarico presso Crédit Agricole Italia S.p.A.;
<i>Soggetto Giuridico</i>	Società presso la quale è svolto l'incarico di amministratore (membro dell'organo di gestione dell'entità giuridica, di norma il Consiglio di Amministrazione) o di componente del Collegio Sindacale. Indicare con un "*" se la società è quotata;
<i>P.IVA/Cod. Fiscale</i>	Codice fiscale per le società con sede legale in Italia, non valorizzare per le società estere;
<i>Sede</i>	Provincia Italiana dove ha sede legale la società o Paese se società estera;
<i>Settore di attività</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Finance</i> (Banca, Assicurazione, SGR)</li> <li>- <i>Commercial</i> (società che esercitano una delle attività previste dall'art. 2195 c.c. - Produzione industriale di beni e di servizi; intermediazione commerciale; attività ausiliarie delle precedenti -)</li> <li>- <i>Household interest</i> (società il cui unico scopo consiste nella gestione degli interessi privati di un esponente - o del suo nucleo familiare - che non richiedono nessun tipo di gestione quotidiana da parte dell'esponente)</li> <li>- <i>No Commercial</i> (Società, Associazioni e Fondazioni che non esercitano attività commerciale - enti no profit, Onlus, associazioni Sportivo/Culturali, ecc.);</li> </ul>
<i>Dimensione</i>	Fatturato (per le società commerciali) o totale attivo di bilancio per le banche. Importi in milioni di euro. Indicare un "*" se la società è una multinazionale;
<i>Incarico</i>	Incarico assunto nell'Organo di Gestione (Presidente, Vice Presidente, Consigliere del Consiglio di Amministrazione), nel Collegio Sindacale (Presidente Collegio Sindacale, Sindaco Effettivo) o nella Direzione Generale (Direttore Generale, Condirettore, Vice Direttore Generale). Non rilevano ai fini del presente questionario incarichi ad organi collegiali interni alla società (Comitato di Direzione, Commissioni tecniche, etc.)
<i>Esecutivo</i>	indicare YES se l'incarico nell'Organo di Gestione comporta diretta responsabilità nell'amministrazione dell'attività dell'entità, Indicare NO se l'incarico di amministratore non prevede compiti esecutivi all'interno dell'entità. Per i consiglieri indipendenti indicare sempre NO;
<i>Cumulo DM 169/2020</i>	indicare se l'incarico rientra nella definizione di cumulo privilegiato ai sensi della normativa sopra riportata, indicando la tipologia di cumulo. Nel caso di società appartenenti ad un medesimo gruppo valorizzare il campo note con l'indicazione del gruppo di riferimento. Elenco tipologie: <ul style="list-style-type: none"> <li>- NC: <i>Not Commercial</i>, società/ente non commerciale</li> <li>- HI: <i>Household interest</i>, società il cui unico scopo consiste nella gestione degli interessi privati di un esponente (vedi campo Settore di attività);</li> <li>- PC: <i>Professional Company</i>, incarico in qualità di professionista presso società tra professionisti;</li> <li>- GRP: <i>Gruppo</i>, incarichi di amministratore ricoperti nell'ambito dello stesso gruppo. Valorizzare adeguatamente il campo note;</li> <li>- STI: incarico ricoperto nell'ambito di enti appartenenti allo stesso <i>sistema di tutela istituzionale</i>;</li> <li>- PQ: incarico ricoperto in imprese in cui l'ente detiene una <i>partecipazione qualificata (&lt;10%)</i>;</li> <li>- N/A: tipo di incarico/attività non calcolabile secondo il DM 169/2020;</li> </ul>
<i>Time commitment</i>	impegno dedicato all'incarico in giorni per anno;
<i>Riunioni per anno</i>	numero di riunioni previste per anno;
<i>Termine del mandato</i>	data di termine dell'incarico;
<i>Note</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- indicare eventuali note a supporto della quantificazione dell'impegno, quale possibilità di partecipazione in Video /Audio Conferenza, conoscenza diretta sulla gestione della società in quanto rientrante nella propria attività professionale, etc.;</li> <li>- indicare ulteriori incarichi endoconsiliari (Parti Correlate, Comitato Nomine, Controllo Interno, etc.);</li> <li>- per gli incarichi in società appartenenti al solito gruppo, indicare il gruppo di riferimento.</li> </ul>

**Elenco degli incarichi esecutivi e non esecutivi e altre attività professionali.**

Esponente: \_\_\_\_\_ Provincia/Stato (se estero) di residenza: \_\_\_\_\_ Provincia/stato (se estero) di sede lavorativa: \_\_\_\_\_

Inserire nell'elenco prima l'incarico ricoperto presso la Banca e dopo tutti gli altri incarichi e le altre attività professionali

N.	Soggetto giuridico (Contrassegnare le società quotate con *)	Partita IVA Cod. fiscale	Sede	Settore di attività	Dimensione (€/Millions)	Incarico	Esecutivo	Cumulo DM 169/2020 (1)	Time commitment (gg/anno)	Riunioni per anno	Termine mandato	Note
1	Crédit Agricole Italia SpA	02113530345	Parma	Finance								
2												
3												
4												
5												
...												

**Riepilogo**

Numero di incarichi esecutivi	
<b>Numero di incarichi esecutivi con applicazione Cumulo DM 169/2020</b>	
Numero di incarichi non esecutivi	
<b>Numero di incarichi non esecutivi con applicazione Cumulo DM 169/2020</b>	
Numero di giorni dedicati all'incarico presso la Banca Crédit Agricole Italia SpA	
Numero di giorni dedicati agli incarichi extra Banca	
Numero di giorni dedicati all'attività professionale	
<b>Numero totale giorni dedicati agli incarichi e alle attività professionali</b>	

**(1) Descrizione del Cumulo DM 169/2020:**

- NC: *No Commercial*, società/entità non commerciali
- HI: *Household interest*, società il cui unico scopo è la gestione degli interessi privati di un esponente
- PC: *Professional Company*, nomina come professionista in una società tra professionisti
- GRP: incarico ricoperto in uno stesso gruppo. Da valorizzare adeguatamente il campo Note
- STI: posizione detenuta in organismi appartenenti allo stesso sistema di tutela istituzionale
- PQ: posizione detenuta in società in cui l'ente detiene una partecipazione qualificata
- N/A: tipo di incarico/attività non calcolabile secondo il DM 169/2020

**Dettaglio delle note**

Numero	Descrizione estesa

Date: \_\_\_\_\_ Signature: \_\_\_\_\_

Allegato 4  
Annex 1 BCE

*The relevant bodies are requested to check the suitability of board members taking into account the circumstances listed below, formalising and duly justifying the assessment process for each of them. The circumstances marked with a star are to be assessed where occurring within the last 10 years (a longer timeframe should be considered only in the event of facts of particular relevance).*

<b>Convictions in criminal proceedings (including non-final convictions) *</b>	YES <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
(If YES, please provide details below in particular taking into account reputational risk for the group)		
<b>Pending criminal proceedings (including any formal notification of investigation or committal for trial) regarding the board member</b>	YES <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
(If YES, please provide details below in particular taking into account reputational risk for the group)		
<b>Relevant pending civil and administrative procedures (e.g. concerning financial or banking issues, such as usury, anti-money laundering or terrorism financing)</b>	YES <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
(If YES, please provide details below)		
<b>Passed or pending disciplinary actions (including disqualification as a company director) *</b>	YES <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
(If YES, please provide details below)		
<b>Passed or pending bankruptcy, insolvency and similar procedures regarding an organisation managed by the board member *</b>	YES <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
(If YES, please provide details below)		
<b>Relevant refusal of registration, authorisation, membership or license to carry out a trade, business or profession, or their withdrawal, revocation or termination *</b>	YES <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
(If YES, please provide details below)		
<b>Passed or pending investigations, enforcement proceedings, or sanctions by national, foreign or European public authorities <sup>(1)</sup> regarding the board member *</b>	YES <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
(If YES, please provide details below)		
<b>Previous assessment of reputation by a national, foreign or European public authority <sup>(2)</sup> or another financial sector authority *</b>	YES <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
(If YES, please indicate the date(s) of the previous assessment(s), the outcome of the assessment and the identity of the authority(ies) below)		
<b>Existence of potential conflicts of interest stemming from: i) significant financial interests (e.g. material loans, qualifying shareholdings) of the board member and his/her close relatives <sup>(3)</sup> with the credit institution, its parent company, subsidiaries and controlling shareholders; ii) significant financial and non-financial interests or relationships (e.g. close relations like a spouse, registered partner, cohabitee, child, parent or other relation with whom the person shares living accommodation) of the board member and his/her close relatives <sup>(4)</sup> with the members of the management body and senior management <sup>(5)</sup> of the credit institution, its parent company, subsidiaries and controlling shareholders</b>	YES <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
(If YES, please indicate the financial and non-financial interests or relationships below and if there are specific measures to manage these possible conflicts of interests)		
<p>1 E.g. Banca d'Italia, Consob, IVASS, AGCM, as well as equivalent foreign authorities; ECB, European Commission.  2 See previous footnote.  3 As defined in the related parties transactions rules - Title V, Chapter 5, Section I, para. 3, of the Banca d'Italia Circular no. 263 of 27 December 2006.  4 See previous footnote.  5 As defined in article 3(1)(9) of the CRD IV; for the purpose of this assessment, the heads of audit, compliance and risk management functions shall always be considered.</p>		

<b>Relevant knowledge and expertise</b>	YES	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
(If YES, please provide details below)				
<b>Ability to commit sufficient time to duly perform his/her functions</b>	YES	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
(If YES, please provide details below, such as a <b>list of the mandates</b> and the days committed to each in terms of <b>days per year</b> )				

<b>Collective suitability</b>
<b>How is the Appointee to be situated in the collective suitability needs of the Supervised Entity?</b>
(Please refer where relevant to the outcome of the most recent self-assessment of the collective suitability of the management body as a whole)
<b>Please explain in general the weaknesses that have been identified in the overall composition of the management body and how the Appointee will help to solve some or all of them, in accordance with your answer to the previous question</b>

**testo in lingua italiana - traduzione di cortesia**

**Allegato 2**

**Gli organi competenti sono tenuti a verificare l'idoneità dei consiglieri di amministrazione tenendo conto delle circostanze di seguito elencate, formalizzando e giustificando debitamente il processo di valutazione per ciascuno di essi. Le circostanze contrassegnate con un asterisco devono essere valutate laddove si siano verificate nell'arco degli ultimi 10 anni (un quadro temporale più lungo deve essere considerato solo in caso di fatti di particolare rilevanza).**

<b>Condanne in procedimenti penali (incluse quelle non definitive) *</b>	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
(In caso affermativo, fornire di seguito i dettagli, tenendo conto in particolare del rischio reputazionale per il gruppo)				
<b>Procedimenti penali pendenti (inclusi avvisi di garanzia o rinvii a giudizio)</b>	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
(In caso affermativo, fornire di seguito i dettagli, tenendo conto in particolare del rischio reputazionale per il gruppo)				
<b>Pertinenti procedimenti civili e amministrativi pendenti (per es. concernenti questioni finanziarie o bancarie, quali usura, antiriciclaggio o finanziamento del terrorismo)</b>	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
(In caso affermativo, fornire di seguito i dettagli)				
<b>Azioni disciplinari definitive o pendenti (compresa l'interdizione quale amministratore di società) *</b>	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
(In caso affermativo, fornire di seguito i dettagli)				
<b>Procedure fallimentari, di insolvenza o simili, definitive o pendenti, riguardanti un'organizzazione amministrata dal consigliere*</b>	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
(In caso affermativo, fornire di seguito i dettagli)				
<b>Dinieghi di registrazione, autorizzazione, adesione o licenza per svolgere un'occupazione, un'attività o una professione, oppure suo ritiro, revoca o cessazione *</b>	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
(In caso affermativo, fornire di seguito i dettagli)				
<b>Indagini, procedimenti esecutivi, definitivi o pendenti, o sanzioni da parte di autorità pubbliche nazionali, estere o europee (1) *</b>	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
(In caso affermativo, fornire di seguito i dettagli)				
<b>Valutazioni pregresse della reputazione da parte di un'autorità pubblica nazionale, estera o europea (2) o di altra autorità del settore finanziario *</b>	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
(In caso affermativo, indicare di seguito le date delle precedenti valutazioni, l'esito delle valutazioni e l'identità delle autorità)				
<b>Esistenza di potenziali conflitti di interesse che derivino da: i) Interessi finanziari significativi (per es. prestiti di importo rilevante, partecipazioni azionarie qualificate) del consigliere e di suoi stretti familiari (3) con l'istituto di credito, la società capogruppo, le controllate e i suoi azionisti di controllo; ii) significativi rapporti o interessi finanziari e non finanziari (per es. stretti familiari, come un coniuge, partner registrato, convivente, figlio, genitore o altro congiunto con cui la persona condivide l'alloggio) del consigliere di amministrazione e di suoi stretti familiari (4) con i membri del Consiglio e del senior management (5) dell'istituto di credito, della società capogruppo, delle sussidiarie e dei suoi azionisti di controllo</b>	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
(In caso affermativo, indicare di seguito i rapporti o interessi finanziari e non finanziari e se vi sono delle misure specifiche per gestire questi possibili conflitti di interesse)				
<p>1 Per es. Banca d'Italia, Consob, IVASS, AGCM, così come autorità estere equivalenti; BCE, Commissione Europea.                  2 Vedere nota 1.                  3 Come definito nella disciplina per operazioni con parti correlate - Titolo V, Capitolo 5, Sezione I, par. 3, della Circolare della Banca d'Italia n. 263 del 27 dicembre 2006.                  4 Vedere nota 3.                  5 Come definito nell'articolo 3(1)(9) della CRD IV; per le finalità di questa valutazione, i responsabili delle funzioni audit, compliance e risk management dovranno sempre essere considerati.</p>				



<b>Conoscenze e competenze specialistiche</b>	<b>SI</b>	<input type="checkbox"/>	<b>NO</b>	<input type="checkbox"/>
(In caso affermativo, fornire di seguito i dettagli)				
<b>Sufficiente disponibilità di tempo per il corretto esercizio delle sue funzioni</b>	<b>SI</b>	<input type="checkbox"/>	<b>NO</b>	<input type="checkbox"/>
(In caso affermativo, fornire di seguito i dettagli, ad esempio un <b>elenco degli incarichi</b> e i giorni dedicati a ciascuno di essi in termini di <b>giorni per anno</b> )				

<b>Adeguatezza collettiva</b>
<b>Come si colloca la persona nominata nelle esigenze di adeguatezza collettiva dell'entità vigilata?</b>
(Fare riferimento laddove pertinente all'esito della più recente autovalutazione dell'adeguatezza collettiva dell'organo amministrativo nel suo insieme)
<b>Spiegare in generale le debolezze riscontrate nella composizione globale dell'organo amministrativo e come la persona nominata aiuterà a risolverle (alcune o tutte), in coerenza con la domanda precedente</b>

## PRIVACY STATEMENT

### FIT AND PROPER PROCEDURE

#### **PURPOSE AND LEGAL BASIS FOR THE PROCESSING OF PERSONAL DATA IN THE CONTEXT OF THE FIT AND PROPER PROCEDURE**

The safety and soundness of a credit institution depend on the availability of appropriate internal organisation structures and corporate governance arrangements. Council Regulation (EU) No 1024/2013 of 15 October 2013 (**SSM Regulation**)<sup>1</sup> confers specific tasks on the European Central Bank (**ECB**) concerning policies relating to the prudential supervision of credit institutions on the basis of Article 127(6) of the Treaty on the Functioning of the European Union (**TFEU**).

For prudential supervisory purposes, the ECB is entrusted with the tasks in relation to credit institutions established in the participating Member States referred to in Article 4, within the framework of Article 6, of the SSM Regulation.

According to Article 4(1)(e) of the SSM Regulation, the ECB is to ensure compliance with the acts of the relevant Union law which impose requirements on credit institutions to have in place robust governance arrangements, including the **fit and proper requirements for the persons responsible for the management of credit institutions**. For the purpose of carrying out its tasks, pursuant to Article 16(2)(m) of the SSM Regulation, the ECB has also the supervisory power to remove at any time members from the management body of credit institutions who do not fulfil the requirements set out in the acts of the relevant Union law. Article 91(1) of **CRD IV**<sup>2</sup> sets that members of the management body shall at all times be of sufficiently good repute and possess sufficient knowledge, skills and experience to perform their duties. Within the procedures for the supervision of significant supervised entities, Articles 93 and 94 of the **SSM Framework Regulation**<sup>3</sup> lay down the rules on the assessment by the ECB regarding the compliance with the fit and proper requirements for persons responsible for managing credit institutions. In order to ensure that fit and proper requirements are met at all times, according to Article 94(2) of the SSM Framework Regulation the ECB may initiate a new assessment based on new facts if the ECB becomes aware of any new facts that may have an impact on the initial assessment of the concerned member of the management body.

#### **DISCLOSURE OF PERSONAL DATA**

All the required personal data is necessary to carry out the fit and proper assessment of members of management bodies' of existing significant supervised entities. If not provided, the ECB may not assess whether the concerned managers comply with the fit and proper requirements, in order to ensure that credit institutions have in place robust governance arrangements. Therefore, it shall reject the appointment or request the dismissal of the concerned managers on that basis.

---

<sup>1</sup> Council Regulation (EU) No 1024/2013 of 15 October 2013 conferring specific tasks on the European Central Bank concerning policies relating to the prudential supervision of credit institutions, OJ L 175, 14.6.2014.

<sup>2</sup> Directive 2013/36/EU of the European Parliament and of the Council of 26 June 2013 on access to the activity of credit institutions and the prudential supervision of credit institutions and investment firms, amending Directive 2002/87/EC and repealing Directives 2006/48/EC and 2006/49/EC, OJ L 176, 27.6.2013.

<sup>3</sup> Regulation (EU) No 468/2014 of the European Central Bank of 16 April 2014 establishing the framework for cooperation within the Single Supervisory Mechanism between the European Central Bank and national competent authorities and with national designated authorities, OJ L 141, 14.5.2014.

## **RECIPIENTS OR CATEGORIES OF RECIPIENTS OF THE PERSONAL DATA**

In the fit and proper procedure the personal data may be disclosed, on a need-to-know basis, to the NCAs' staff, the Joint Supervisory Teams' staff (ECB Directorate General – Micro-Prudential Supervision I or II), ECB Directorate General – Micro-Prudential Supervision IV staff (Authorisation Division), the Secretariat of the Supervisory Board and the members of the Supervisory Board and of the Governing Council of the ECB.

## **APPLICABLE RETENTION PERIOD**

The ECB is to store personal data regarding fit and proper applications/notifications for a period of fifteen years; from the date of application or notification if withdrawn before a formal decision is reached; from the date of a negative decision or from the date the data subjects cease to be members of the management bodies of the supervised entity in the case of a positive ECB decision. In case of re-assessment based on new facts, the ECB is to store personal data for fifteen years from the date of the ECB decision. In case of initiated administrative or judicial proceedings, the retention period shall be extended and end one year after these proceedings are sanctioned by a decision having acquired the authority of a final decision.

## **APPLICABLE DATA PROTECTION FRAMEWORK AND DATA CONTROLLER**

Regulation (EC) No 45/2001 of the European Parliament and of the Council of 18 December 2000 on the protection of individuals with regard to the processing of personal data by the Community institutions and bodies and on the free movement of such data<sup>4</sup> is applicable to the processing of personal data by the ECB. For the purposes of Regulation (EC) No 45/2001, the ECB shall be the Data Controller.

## **DATA SUBJECT RIGHTS**

The data subjects of the processing of personal data by the ECB for the mentioned prudential supervisory purpose have access rights to and the right to rectify the data concerning him or herself according to Article 9 of the ECB Decision of 17 April 2007 adopting implementing rules concerning data protection at the ECB (ECB/2007/1)<sup>5</sup>.

## **POINT OF CONTACT.**

In case of queries or complaints regarding this processing operation, you can contact the Data Controller at [Authorisation@ecb.europa.eu](mailto:Authorisation@ecb.europa.eu), and/or the National Competent Authority at [SERVIZIO.SB1.GRUPPI\\_BANCARI4@bancaditalia.it](mailto:SERVIZIO.SB1.GRUPPI_BANCARI4@bancaditalia.it) (back up reference: [giorgio.donato@bancaditalia.it](mailto:giorgio.donato@bancaditalia.it)) Equally, you also have the right to have recourse at any time to the European Data Protection Supervisor. The data subjects also have the right to recourse at any time to the European Data Protection Supervisor: <https://secure.edps.europa.eu/EDPSWEB/edps/lang/en/EDPS>.

---

Date and place

---

Name and signature

---

<sup>4</sup> OJ L 8, 12.1.2001.

<sup>5</sup> OJ L116, 4.5.2007.