



**PROGETTO DI GOVERNO SOCIETARIO
DEL GRUPPO BANCARIO BNL**

**Aggiornato dal Consiglio di Amministrazione
con il parere favorevole del Collegio Sindacale
il 23/05/2024**

SOMMARIO

1. PREMESSE GENERALI	5
1.1. Contesto normativo	5
1.2. Approvazione e modifica del documento	6
1.3. La Società e il Gruppo bancario BNL	6
2. MODELLO DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO	8
2.1. Il modello di amministrazione e controllo	8
2.2. La scelta del modello tradizionale per il Gruppo	8
3. STRUTTURA FINANZIARIA E DIRITTI DEGLI AZIONISTI	9
3.1. Struttura del capitale sociale	9
3.2. Restrizioni al trasferimento titoli	9
3.3. Aumento del capitale sociale	9
3.4. Quorum deliberativi e per l'impugnativa delle delibere assembleari e consiliari	9
3.5. Diritto di recesso	9
4. STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI BNL	10
4.1. Assetto di governo societario	10
4.2. Assemblea dei Soci	10
4.2.1. Compiti e poteri	10
4.3. Consiglio di Amministrazione	11
4.3.1. Processo di Nomina	11
4.3.2. Sostituzione.....	12
4.3.3. Composizione quantitativa	12
4.3.4. Composizione qualitativa	13
4.3.5. Idoneità degli Amministratori.....	13
4.3.6. Compiti e poteri	14
4.3.7. Preparazione e formazione	19
4.4. Presidente del Consiglio di Amministrazione	19
4.5. Amministratore Delegato e Direttore Generale	20
4.5.1. Vice Direttore Generale.....	21
4.6. Esponente Responsabile per l'Antiriciclaggio	21
4.7. Piani di successione nelle posizioni di vertice dell'esecutivo	22
4.8. Comitati endo-consiliari	22
4.8.1. Comitato per il Controllo Interno e Rischi.....	23
4.8.2. Comitato Nomine	24

4.8.3. Comitato Remunerazioni.....	25
4.8.4. Comitato Sostenibilità	25
4.9. Collegio Sindacale	26
4.9.1. Processo di nomina.....	26
4.9.2. Composizione quantitativa	27
4.9.3. Composizione qualitativa	27
4.9.4. Idoneità dei Sindaci.....	27
4.9.5. Compiti e poteri	28
4.10. Autovalutazione degli Organi Aziendali	30
4.11. Funzionamento degli Organi Sociali e flussi informativi	31
4.12. Sistema delle deleghe	32
4.13. Revisione Legale dei Conti	33
4.14. Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili	33
4.15. Assetto organizzativo	33
4.16. La normativa interna	34
5. STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL GRUPPO BNL	36
5.1. Assetto di governo societario delle Controllate	36
5.2. Poteri della Capogruppo e obblighi delle Controllate	36
5.3. Disciplina dei rapporti tra le Società appartenenti al Gruppo bancario	37
6. SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI	39
6.1. Il modello di controllo di BNL	39
6.1.1. Modalità di coordinamento delle Funzioni Aziendali di Controllo	40
6.1.2. Flussi di reporting.....	41
6.2. Ruolo di indirizzo e coordinamento della Capogruppo verso le Società del Gruppo	41
6.2.1. Funzioni di controllo accentrate presso la Capogruppo	41
6.2.2. Società con Funzioni di controllo dedicate.....	42
7. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS. 231/01	43
8. GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE	46
9. POLITICHE DI REMUNERAZIONE	47

GLOSSARIO

BNL, Banca, Società o Capogruppo	la Banca Nazionale del Lavoro S.p.A.
BCE	la Banca Centrale Europea
Carta delle Responsabilità	il documento che definisce l'assetto organizzativo della Banca, descrivendo <i>mission</i> ed obiettivi delle strutture e dei comitati interfunzionali nonché le principali responsabilità collegate ai ruoli di coordinamento manageriale
Consiglio o CdA	il Consiglio di Amministrazione
Controllate	le società appartenenti al Gruppo BNL sulle quali la Capogruppo esercita il controllo ai sensi dell'art. 23 del TUB
CRD o <i>Capital Requirements Directive</i>	la Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento (c.d. CRD IV), come successivamente modificata dalla Direttiva 2019/878/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2019 (c.d. CRD V)
Decreto 231	il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni
Disposizioni di Vigilanza	ove non diversamente specificato all'interno del presente documento, le Disposizioni di Vigilanza per le banche (Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti e modificazioni)
EBA	l'Autorità Bancaria Europea (<i>European Banking Authority</i>)
ESMA	l'Autorità Europea degli Strumenti finanziari e dei Mercati (<i>European Securities and Markets Authority</i>)
Esponenti Aziendali	in astratto, ai sensi dell'art. 1, lett. e) del D.M. 23 novembre 2020, n. 169, i soggetti che svolgono incarichi: i) presso il consiglio di amministrazione, il consiglio di sorveglianza, il consiglio di gestione; ii) presso il collegio sindacale, iii) di direttore generale, comunque denominato. Con riferimento specifico alla BNL, che adotta il modello di amministrazione e controllo di tipo c.d. "tradizionale", i membri del CdA e del Collegio Sindacale

Funzioni Aziendali di Controllo o FAC	<p>in astratto, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza in materia di sistema dei controlli interni (Circ. Banca d'Italia n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 3), la funzione di conformità alle norme (<i>compliance</i>), la funzione di controllo dei rischi (<i>risk management function</i>), la funzione di revisione interna (<i>internal audit</i>), la funzione antiriciclaggio, la funzione di convalida e la funzione di controllo dei rischi ICT e di sicurezza.</p> <p>Con riferimento specifico alla BNL, la Compliance Area (<i>compliance</i>), la Risk Area (<i>risk management function</i>), l'Inspection Générale Hub Italy (<i>internal audit</i>), la Financial Security Unit (antiriciclaggio), la Risk Independent Review & Control Italy (convalida), la Risk Operational Risk Management Unit (rischi ICT e di sicurezza)</p>
Gruppo BNL	il gruppo bancario BNL ai sensi dell'art. 60 del TUB
Modello 231 o MOG 231	il modello di organizzazione e gestione adottato ai sensi dell'art. 6 del Decreto 231
MRT	il personale più rilevante (cc.dd. <i>material risk taker</i>) la cui attività può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca e/o del Gruppo BNL, come identificato ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (Circ. Banca d'Italia n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2)
Progetto o PGS	il progetto di governo societario redatto conformemente alle Disposizioni di Vigilanza in materia di governo societario (Circ. Banca d'Italia n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1)
OdV 231	l'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi dell'art. 6 del Decreto 231
Organi Aziendali	<p>in astratto, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza in materia di sistema dei controlli interni (Circ. Banca d'Italia n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 3), il complesso degli organi con funzioni di supervisione strategica, di gestione e di controllo.</p> <p>Con riferimento specifico alla BNL, che adotta il modello di amministrazione e controllo di tipo c.d. "tradizionale", il CdA e il Collegio Sindacale</p>
SCI	il documento che descrive i compiti, le responsabilità, le modalità di coordinamento e collaborazione e i flussi informativi degli attori che costituiscono il sistema dei controlli interni della BNL, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza in materia di sistema dei controlli interni (Circ. Banca d'Italia n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 3)
TUB	il Testo Unico bancario (D.lgs. n. 385/1993 e succ. mod. e int.)
TUF	il Testo Unico della finanza (D.lgs. n. 58/1998 e succ. mod. e int.)

1. PREMESSE GENERALI

1.1. Contesto normativo

Efficaci assetti organizzativi e di governo societario costituiscono per tutte le imprese condizione necessaria per il perseguimento degli obiettivi aziendali. Per una banca essi assumono particolare rilievo in ragione delle caratteristiche che connotano l'attività bancaria e degli interessi pubblici oggetto di specifica considerazione da parte dell'ordinamento. Pertanto, tali assetti, oltre a rispondere agli interessi dell'impresa, devono essere funzionali ad assicurare condizioni di sana e prudente gestione, finalità principale della regolamentazione e dei controlli di vigilanza.

Nella prospettiva di rafforzare gli standard minimi di organizzazione e governo societario delle banche, la Banca d'Italia, con il primo aggiornamento (17 settembre 2015) della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 ("Disposizioni di Vigilanza per le banche"), ha delineato nella parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, un quadro normativo – successivamente aggiornato nel tempo – che attribuisce ai vertici dell'impresa bancaria un ruolo centrale nel definire, sulla base di un'attenta valutazione delle specifiche caratteristiche aziendali, assetti di governo societario idonei ad assicurare: (i) la chiara distinzione delle funzioni e delle responsabilità; (ii) l'appropriato bilanciamento dei poteri; (iii) l'equilibrata composizione degli Organi Aziendali; (iv) l'efficacia dei controlli; (v) il presidio di tutti i rischi aziendali; (vi) l'adeguatezza dei flussi informativi.

In ossequio alle citate Disposizioni di Vigilanza, è previsto l'obbligo in capo alle banche di esercitare la propria facoltà di scelta tra i tre sistemi di amministrazione e controllo previsti dal Codice civile (*i.e.* tradizionale, dualistico e monistico) e di rappresentare le motivazioni alla base di tale scelta nell'ambito di un documento più generale (denominato "progetto di governo societario"), illustrativo degli assetti statuari e di organizzazione interna.

Nel caso dei gruppi bancari, il progetto di governo societario redatto dalla capogruppo deve illustrare le scelte compiute per assicurare anche a livello consolidato sistemi di gestione e controllo efficaci ed efficienti, dando conto degli assetti organizzativi a tal fine adottati dalle controllate.

Nella medesima prospettiva di cui sopra, anche il legislatore comunitario ha introdotto, mediante la Direttiva 2013/36/UE (*Capital Requirements Directive* o CRD), una serie di principi e norme che attribuiscono all'organo di amministrazione il compito di definire solidi dispositivi di *governance* in grado di assicurare: (i) un'efficace e prudente gestione dell'ente, (ii) una chiara struttura dell'organizzazione con linee di responsabilità ben definite, trasparenti e coerenti, (iii) processi efficaci per l'identificazione, la gestione, la sorveglianza e la segnalazione dei rischi, (iv) adeguati meccanismi di controllo interno, ivi comprese valide procedure amministrative e contabili nonché politiche e prassi di remunerazione che riflettano e promuovano una sana ed efficace gestione del rischio.

Nello specifico, tali dispositivi di *governance* devono rispettare i seguenti principi:

- l'organo di gestione deve avere la responsabilità generale dell'ente, approvando e sorvegliando l'attuazione degli obiettivi strategici, della strategia in materia di rischi e della *governance* interna dell'ente;
- l'organo di gestione deve garantire l'integrità dei sistemi di contabilità e di rendicontazione finanziaria, compresi i controlli finanziari e operativi e l'osservanza delle disposizioni legislative e delle norme pertinenti;
- l'organo di gestione deve sorvegliare il processo di informativa e la comunicazione;
- l'organo di gestione deve essere responsabile di assicurare un'efficace sorveglianza sull'alta dirigenza;
- il presidente dell'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica dell'ente non deve esercitare simultaneamente le funzioni di amministratore delegato in seno allo stesso ente, a meno che non sia giustificato dall'ente e autorizzato dalle autorità competenti.

In virtù del ruolo cruciale svolto dall'organo di amministrazione, la CRD ha altresì rafforzato gli *standard* minimi di idoneità degli esponenti aziendali delineando presidi più robusti per assicurare e monitorare il rispetto di tali *standard*, anche attraverso la tracciatura di una nuova procedura per la valutazione della loro idoneità, sia con riferimento al momento dell'insediamento sia nel continuo del loro mandato.

Le norme e i principi sanciti dalla CRD in materia di idoneità degli esponenti aziendali sono stati ulteriormente approfonditi e meglio specificati negli Orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea sulla *governance* interna (ABE/GL/2021/14) e sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave (ABE/GL/2021/06), nonché nella Guida della Banca Centrale Europea in materia di *fit and proper assessment*, nonché trasposti nell'ordinamento italiano mediante il Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 23 novembre 2020, n. 169, recante il "*Regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento e dei sistemi di garanzia dei depositanti*" e il Provvedimento della Banca d'Italia del 4 maggio 2021, recante "*Disposizioni di vigilanza in materia di procedura di valutazione dell'idoneità degli esponenti di banche, intermediari finanziari, istituti di moneta elettronica, istituti di pagamento e sistemi di garanzia dei depositanti*".

1.2. Approvazione e modifica del documento

Il presente documento costituisce il Progetto di Governo Societario redatto dalla BNL conformemente alle Disposizioni di Vigilanza in materia di governo societario (Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1).

Il Progetto illustra il quadro complessivo di *governance* adottato dalla Capogruppo. In particolare, il Progetto:

- a. illustra le ragioni che rendono il modello di amministrazione e controllo prescelto dalla Banca il più idoneo ad assicurare l'efficienza della gestione e l'efficacia dei controlli;
- b. descrive le specifiche scelte attinenti alla struttura organizzativa (compiti, poteri e composizione degli Organi Aziendali; sistema delle deleghe; regime del controllo contabile; sistemi di incentivazione e remunerazione; flussi informativi), ai diritti degli azionisti (in materia di diritto di recesso, *quorum* deliberativi dell'Assemblea dei Soci e per l'impugnativa delle delibere assembleari e consiliari, rappresentanza, ecc.), alla struttura finanziaria, alle modalità di gestione dei conflitti di interesse (ad esempio, operazioni con soggetti collegati e parti correlate, obbligazioni degli Esponenti aziendali, ecc.);
- c. fornisce un'adeguata rappresentazione e motivazione delle modalità di raccordo tra gli Organi Aziendali e le funzioni aziendali delle diverse componenti del Gruppo BNL, con specifica attenzione ai profili relativi al sistema di governo dei controlli (poteri degli organi, flussi informativi, gestione dei rischi, ecc.), dando altresì conto, a livello consolidato, degli assetti organizzativi adottati dalle Controllate.

Il Progetto è approvato dal CdA della Banca, con il parere favorevole del Collegio Sindacale ed è aggiornato – con il medesimo iter deliberativo – qualora vi siano modifiche organizzative di rilievo che incidano sulle materie e le valutazioni sopra indicate alle lettere a), b) e c).

1.3. La Società e il Gruppo bancario BNL

La Società è stata costituita con la denominazione di "BNL Progetto S.p.A." in data 1° febbraio 2007 e, successivamente, con atto del 20 settembre 2007 (avente effetto dal 1° ottobre 2007) è divenuta conferitaria del ramo di azienda di banca commerciale della "Banca Nazionale del Lavoro S.p.A."

In pari data, ha assunto essa stessa la denominazione di "Banca Nazionale del Lavoro S.p.A."

La Società, quindi, esercita le attività bancarie della conferente BNL, banca istituita nel 1913 e trasformata nel 1992 da istituto di credito di diritto pubblico in società per azioni. Le azioni di detta banca sono state quotate sino al 2006 – ordinarie (26 luglio 2006) e di risparmio (21 dicembre 2006) – anno in cui l'azionista unico BNP Paribas S.A. ha acquisito il controllo ad esito delle offerte pubbliche, obbligatoria e residuale, lanciate sulle azioni BNL.

La Società è iscritta all'albo delle banche istituito presso la Banca d'Italia ai sensi dell'art. 13 del TUB (al numero 5676) e all'albo dei gruppi bancari istituito presso la Banca d'Italia ai sensi dell'art. 64 del TUB (al numero 1005) ed è Capogruppo del Gruppo BNL; in tale veste, svolge le attività di direzione e coordinamento delle Controllate ed emana disposizioni nei confronti delle stesse per l'esecuzione delle istruzioni impartite dalla Banca d'Italia nell'interesse della stabilità del Gruppo BNL.

Alla data di approvazione del presente documento, il Gruppo BNL è composto, oltre che dalla stessa BNL, anche dalle seguenti società:

- Banca Agevolarti S.p.A. – società iscritta all'albo delle banche istituito presso la Banca d'Italia ai sensi dell'art. 13 del TUB (al numero 5703) e specializzata nel settore del credito alle piccole e medie imprese;
- Financit S.p.A. – società iscritta all'albo degli intermediari finanziari istituito presso la Banca d'Italia ai sensi dell'art. 106 del TUB (al numero 59) e specializzata nel mercato della cessione del quinto e delegazione di pagamento;
- BNL Leasing S.p.A. – società iscritta all'albo degli intermediari finanziari istituito presso la Banca d'Italia ai sensi dell'art. 106 del TUB (al numero 231) e specializzata nella prestazione di servizi di *leasing*;
- BNP Paribas BNL Equity Investment S.p.A. – società dedicata ad effettuare operazioni di investimento tramite l'acquisto di quote di minoranza in imprese italiane di piccola e media dimensione (PMI) ovvero tramite la sottoscrizione di quote di fondi di *private equity*, sempre sul segmento PMI;
- Eutimm S.r.l. – società dedicata all'acquisizione, attraverso la partecipazione ad aste giudiziarie, di beni immobili posti a garanzia di crediti di titolarità della BNL e alla successiva gestione e rivendita;
- Sviluppo Head Quarter Tiburtina S.r.l. – società dedicata alla gestione e manutenzione immobiliare dell'immobile sito a Roma Tiburtina, sede degli uffici direzionali della BNL;
- Vela OBG S.r.l. – società veicolo di cartolarizzazione.

2. MODELLO DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO

2.1. Il modello di amministrazione e controllo

La Banca adotta il modello di amministrazione e controllo di tipo “tradizionale” la cui struttura è incentrata sulla presenza del Consiglio di Amministrazione, quale organo titolare delle funzioni di “supervisione strategica” e di “gestione”, e del Collegio Sindacale, quale organo titolare della funzione di “controllo”, entrambi di nomina assembleare.

È prevista, inoltre, la delega da parte del Consiglio di Amministrazione di proprie attribuzioni ad un Amministratore Delegato e Direttore Generale al quale è demandata gran parte della funzione di gestione.

2.2. La scelta del modello tradizionale per il Gruppo

Le Disposizioni di Vigilanza prevedono che le banche esercitino la propria facoltà di scelta tra i tre sistemi di amministrazione e controllo previsti dal Codice civile (*i.e.* tradizionale, dualistico e monistico), sulla base di un’approfondita autovalutazione che tenga conto dei seguenti elementi:

- la struttura proprietaria e il relativo grado di apertura al mercato del capitale di rischio;
- le dimensioni e la complessità operativa;
- gli obiettivi strategici di medio e lungo periodo;
- la struttura organizzativa del gruppo.

In ottemperanza a detta disciplina, la Banca adotta, sin dalla sua costituzione, il sistema di amministrazione e controllo di tipo “tradizionale” ritenendolo il modello in concreto più idoneo ad assicurare, per la BNL, l’efficienza della gestione e l’efficacia dei controlli.

Tale decisione si è fondata, in particolare, sui seguenti elementi e considerazioni:

- la struttura dell’assetto azionario della BNL facente capo ad un socio unico (BNP Paribas S.A.) che esercita le attività di direzione e coordinamento della Banca;
- le dimensioni e la complessità operativa della Banca e del Gruppo di cui è capo, che hanno condotto a ritenere il modello tradizionale, da sempre adottato dalla Società, come la migliore soluzione per garantire la sana e prudente gestione delle attività e dei rischi connessi;
- un appropriato bilanciamento dei poteri e una puntuale distinzione dei ruoli e delle responsabilità, più efficaci rispetto a quanto previsto nei modelli dualistico e monistico, evitando così sovrapposizioni secondo quanto richiesto dalle Disposizioni di Vigilanza;
- la prassi del sistema bancario italiano che, prediligendo il modello tradizionale, ne conferma l’efficacia e la trasparenza rispetto a modelli alternativi meno consolidati;
- la positiva esperienza di applicazione maturata in precedenza nella Società conferente le attività bancarie e i risultati che tale modello, in termini di stabilità, ha dimostrato nel corso del tempo;
- l’assenza di fattori o elementi contrari provenienti non solo dal socio unico BNP Paribas S.A., ma anche da soggetti esterni alla Banca che con essa intrattengono rapporti a diverso titolo ovvero nei confronti della quale sono portatori di diversi interessi (*cc.dd.* “*stakeholder*”).

Anche per le Controllate, in relazione ai risultati che, in termini di stabilità, ha dimostrato nel corso del tempo, la Banca ritiene che il modello tradizionale di amministrazione e controllo sia in concreto il più idoneo ad assicurare l’efficienza della gestione e l’efficacia dei controlli.

3. STRUTTURA FINANZIARIA E DIRITTI DEGLI AZIONISTI

3.1. Struttura del capitale sociale

Il capitale sociale di BNL, sottoscritto e versato, ammonta ad Euro 2.076.940.000 ed è rappresentato da nr. 2.076.940.000 azioni ordinarie del valore di Euro 1 (uno) ciascuna. Le azioni ordinarie sono nominative ed attribuiscono diritto di voto nelle assemblee della Banca. La Banca può emettere azioni fornite di diritti diversi.

Il capitale sociale è interamente detenuto dal socio unico BNP Paribas S.A.

3.2. Restrizioni al trasferimento titoli

Lo statuto della Società non prevede restrizioni alla trasferibilità dei titoli, oltre a quanto previsto dalle disposizioni *pro tempore* vigenti in materia di partecipazione al capitale degli enti creditizi.

3.3. Aumento del capitale sociale

Il Consiglio di Amministrazione di BNL non è delegato ad aumentare il capitale sociale ai sensi dell'art. 2443 del Codice civile, competenza che rimane pertanto dell'Assemblea dei Soci.

Nella deliberazione di aumento sono determinati le modalità dell'aumento stesso e l'eventuale sovrapprezzo. Le condizioni relative all'emissione del nuovo capitale, le date e le modalità dei versamenti sono determinate dal Consiglio di Amministrazione. I conferimenti possono avere ad oggetto anche beni diversi dal denaro o crediti. Una parte delle azioni da emettere può essere riservata dall'Assemblea dei Soci al personale in servizio e/o in quiescenza della Banca e delle società del Gruppo BNL.

3.4. Quorum deliberativi e per l'impugnativa delle delibere assembleari e consiliari

Per la validità delle deliberazioni dell'Assemblea dei Soci si osservano le disposizioni di legge *pro tempore* vigenti. Analogamente, per quanto attiene le impugnazioni delle predette delibere o di quelle assunte dal Consiglio di Amministrazione.

3.5. Diritto di recesso

In deroga a quanto previsto dall'art. 2437, comma 2 del Codice civile, l'art. 3 dello statuto esclude il diritto di recesso dei soci che non abbiano concorso all'adozione delle delibere con cui è prevista la proroga del termine di durata della Società, ovvero attraverso le quali siano posti o rimossi limiti alla circolazione delle azioni.

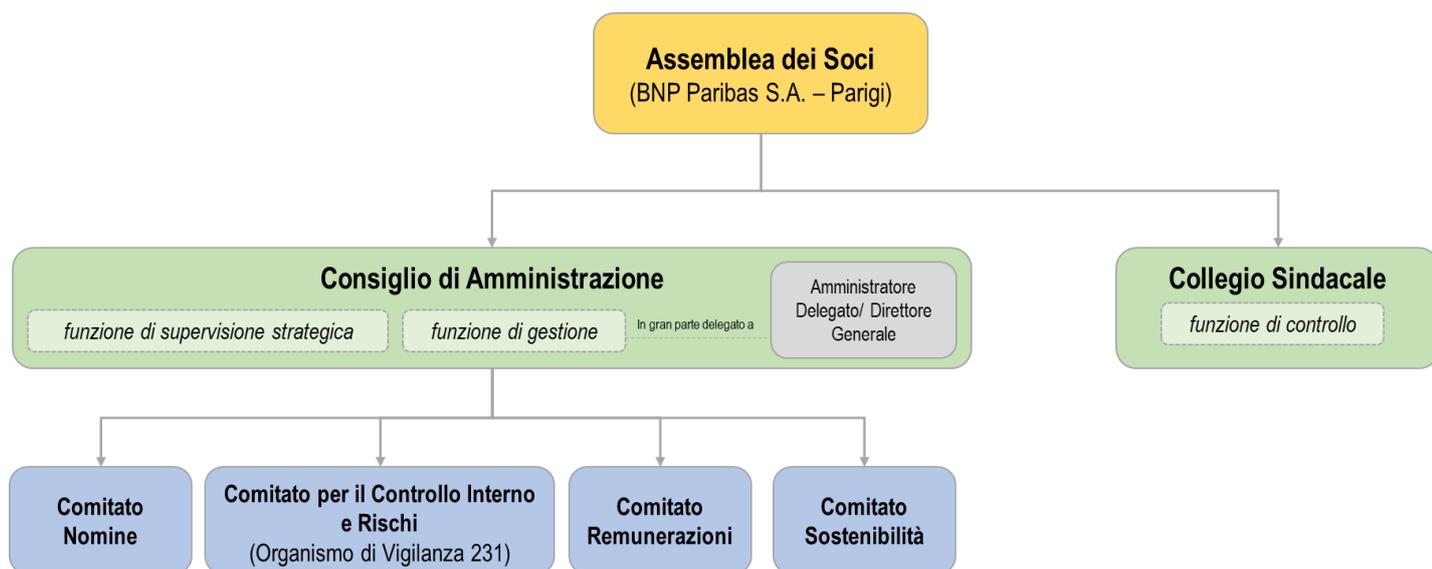
4. STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI BNL

4.1. Assetto di governo societario

L'assetto di *governance* della Banca, in conformità con quanto previsto dallo statuto della BNL, è costituito come segue:

- Assemblea dei Soci;
- Consiglio di Amministrazione;
- Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- Esponente Responsabile per l'Antiriciclaggio¹;
- Collegio Sindacale.

La Banca istituisce, anche in ossequio alle Disposizioni di Vigilanza, quattro Comitati endo-consiliari (*i.e.* Comitato per il Controllo Interno e Rischi, Comitato Nomine, Comitato Remunerazioni e Comitato Sostenibilità) deputati a svolgere attività di supporto al Consiglio di Amministrazione con funzioni istruttorie, consultive e propositive nelle rispettive materie di competenza. Di seguito si riporta uno schema riepilogativo dell'assetto di governo societario di BNL.



4.2. Assemblea dei Soci

4.2.1. Compiti e poteri

L'Assemblea dei Soci esercita le funzioni ad essa attribuite dalle disposizioni statutarie e normative *pro tempore* vigenti. Tra queste, in particolare:

- nomina i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- approva, su proposta del Consiglio di Amministrazione, il progetto di bilancio;

¹ BNL in qualità di Capogruppo nomina anche un Esponente Responsabile per l'Antiriciclaggio a livello di Gruppo BNL

- determina i compensi spettanti al Presidente, agli altri membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- approva, su proposta del Consiglio di Amministrazione:
 - i) le politiche di remunerazione a favore dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei dipendenti e/o dei collaboratori non legati alla Banca da rapporti di lavoro subordinato;
 - ii) i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (es. *stock option*);
 - iii) i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
 - iv) la fissazione di un rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione del personale più rilevante superiore al 100% (comunque non superiore al 200%);

4.3. Consiglio di Amministrazione

4.3.1. Processo di Nomina

Il processo di nomina degli Amministratori è volto ad assicurare che nel Consiglio di Amministrazione della Banca siano presenti soggetti idonei a svolgere in modo efficace il ruolo ad essi attribuito. A tal fine, le professionalità necessarie a realizzare questo risultato sono definite *ex ante* (ed eventualmente riviste nel tempo per tenere conto delle esigenze emerse), assicurando che il processo di selezione e di nomina dei candidati tenga conto di tali indicazioni.

Ai fini della nomina o della cooptazione degli Amministratori, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Nomine:

- a) identifica preventivamente la propria composizione quali-quantitativa considerata ottimale in relazione alle caratteristiche, dimensionali e operative, della Banca e agli obiettivi che questa persegue, individuando e motivando il profilo teorico – ivi comprese caratteristiche di professionalità e di eventuale indipendenza – dei candidati ritenuto opportuno. In tale ambito, il Consiglio di Amministrazione definisce anche un obiettivo quantitativo per la rappresentanza del genere sottorappresentato al proprio interno, nonché una stima del tempo ritenuto necessario per l'efficace svolgimento dell'incarico da parte dei propri Amministratori;
- b) verifica – entro 30 (trenta) giorni dalla nomina – la rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina; la verifica è svolta nell'ambito del processo di valutazione dell'idoneità degli Esponenti Aziendali ai sensi dell'art. 26 del TUB.

Le attività svolte dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dei punti a) e b) sono il frutto di un esame approfondito e formalizzato, svolto con il supporto consultivo del Comitato Nomine. Quest'ultimo, inoltre, è chiamato ad esprimere il proprio parere sull'idoneità dei candidati che, in base all'analisi svolta in via preventiva, il Consiglio abbia identificato per ricoprire le cariche.

Se la nomina deve essere effettuata dall'Assemblea dei Soci, i risultati dell'analisi *sub a)* sono portati a conoscenza del socio unico BNP Paribas S.A. in tempo utile affinché la scelta dei candidati possa tener conto di tali indicazioni (la proposta dei candidati è corredata di un *curriculum* volto a identificare per quale profilo teorico ciascuno di essi risulta adeguato e dell'eventuale parere del Comitato Nomine). Resta ovviamente salva la possibilità per il socio unico BNP Paribas S.A. di svolgere le proprie valutazioni sulla composizione ottimale dell'organo e di presentare candidature coerenti con queste, motivando eventuali differenze rispetto alle analisi svolte dal Consiglio di Amministrazione. I risultati della verifica *sub b)*, invece, sono resi noti al socio unico BNP Paribas S.A. in tempo utile rispetto alla prima Assemblea dei Soci di approvazione del bilancio successiva al

rinnovo integrale dell'organo (o della maggioranza dei suoi componenti) per consentire al socio di adottare le opportune misure.

In caso di cooptazione degli Amministratori, i risultati dell'analisi *sub a)*, la verifica *sub b)* e i pareri del Comitato Nomine sono forniti alla prima Assemblea dei Soci successiva alla cooptazione.

4.3.2. Sostituzione

Ai sensi dell'art. 2386 del Codice civile, qualora, nel corso dell'esercizio, vengano a mancare uno o più Amministratori, gli altri provvedono a sostituirli con deliberazione approvata dal Collegio Sindacale (purché la maggioranza sia sempre costituita da Amministratori nominati dall'Assemblea dei Soci), nel rispetto dell'equilibrio tra i generi previsto dalla normativa *pro tempore* vigente. Gli Amministratori così nominati restano in carica fino all'Assemblea dei Soci successiva.

Qualora, per dimissioni o altre cause, venga a mancare la maggioranza degli Amministratori nominati dall'Assemblea dei Soci, quelli rimasti in carica convocano l'Assemblea dei Soci perché provveda alla sostituzione dei mancanti, nel rispetto dell'equilibrio tra i generi e degli altri requisiti richiesti dalla normativa *pro tempore* vigente e dallo statuto della BNL. Salvo diversa deliberazione dell'Assemblea dei Soci, gli Amministratori così nominati scadono insieme con quelli in carica all'atto della loro nomina.

Qualora, per dimissioni o altre cause, venga a mancare la maggioranza degli Amministratori in carica, l'intero Consiglio di Amministrazione si intende dimissionario e gli Amministratori rimasti in carica convocano d'urgenza l'Assemblea dei Soci per la nomina del nuovo Consiglio, nomina che avverrà nel rispetto dell'equilibrio tra i generi e degli altri requisiti richiesti dalla normativa *pro tempore* vigente e dallo statuto della BNL.

4.3.3. Composizione quantitativa

Ai sensi dello statuto della BNL, il Consiglio di Amministrazione è composto da 5 (cinque) a 16 (sedici) membri, la durata del cui mandato è fissata nel massimo in 3 (tre) esercizi, salvo più breve durata stabilita dall'Assemblea dei Soci all'atto della nomina. Tale mandato scade alla data dell'Assemblea dei Soci convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica, salvo revoca, decadenza o dimissioni. Il numero degli Amministratori può essere aumentato con deliberazione dell'Assemblea dei Soci, nel rispetto del limite massimo di cui sopra, anche nel corso della durata in carica del Consiglio; gli Amministratori in tale sede nominati scadono insieme con quelli in carica all'atto della loro nomina. L'eventuale nomina di un numero di Consiglieri superiore a 15 (quindici) deve basarsi su un'approfondita valutazione di opportunità e deve essere analiticamente motivata.

Ai sensi dello statuto della BNL, almeno 3 (tre) Amministratori – ovvero 4 (quattro) se i componenti in carica del Consiglio sono in numero superiore a 12 (dodici) – oltre a non essere individualmente titolari di deleghe, possiedono i requisiti di indipendenza previsti dalle disposizioni normative *pro tempore* vigenti. Essi vigilano con autonomia di giudizio sulla gestione sociale, contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse della Banca e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione.

In ossequio alle Disposizioni di Vigilanza, all'interno del Consiglio di Amministrazione è assicurata la presenza di:

- un numero adeguato di componenti non esecutivi, ai quali non possono essere attribuite deleghe operative, né particolari incarichi e che non possono essere coinvolti, nemmeno di fatto, nella gestione esecutiva della Banca. Essi svolgono una funzione di monitoraggio e di contrappeso nei confronti dell'Amministratore Delegato e del *management* della Banca, favorendo la dialettica interna all'Organo;
- un numero dei componenti del genere meno rappresentato pari almeno al 33% dei componenti dell'Organo.

Inoltre, in ossequio alle Disposizioni della Banca d'Italia in materia di organizzazione, procedure e controlli interni per finalità anticiclaggio, all'interno del Consiglio di Amministrazione è assicurata la presenza di un Esponente Responsabile per l'Anticiclaggio. Tale Amministratore costituisce il principale punto di contatto tra il responsabile della Financial Security Unit e il Consiglio di Amministrazione, assicurando che quest'ultimo

disponga delle informazioni necessarie per comprendere pienamente la rilevanza dei rischi di riciclaggio cui la Banca è esposta, ai fini dell'esercizio delle proprie attribuzioni.

4.3.4. Composizione qualitativa

Per il corretto assolvimento dei propri compiti, il Consiglio di Amministrazione è composto da soggetti:

- pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere (funzione di supervisione, di gestione, funzioni esecutive e non esecutive, funzione di componente indipendente, ecc.);
- dotati di professionalità adeguate al ruolo ricoperto e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della Banca;
- con competenze diffuse e opportunamente diversificate in modo che ciascuno degli Amministratori possa effettivamente contribuire, tra l'altro, a: (i) alimentare il confronto e la dialettica interna, (ii) favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione delle decisioni, (iii) supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, di gestione delle attività e dei rischi in tutte le aree della Banca, (iv) controllare l'operato dell'alta dirigenza e tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca;
- che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico, fermo il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi previsto dalle disposizioni normative *pro tempore* vigenti;
- che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della Banca, operando con onestà, integrità ed autonomia di giudizio anche alla luce di eventuali conflitti di interesse.

La composizione del Consiglio di Amministrazione riflette, su base collettiva, un adeguato grado di diversificazione in termini, tra l'altro, di competenze, esperienza, età, genere, durata di permanenza nell'incarico, provenienza geografica e proiezione internazionale.

Relativamente a taluni specifici incarichi:

- gli Amministratori non esecutivi possiedono un'adeguata conoscenza del *business* bancario, delle dinamiche del sistema economico-finanziario, della regolamentazione bancaria e finanziaria e, soprattutto, delle metodologie di gestione e controllo dei rischi;
- gli Amministratori indipendenti possiedono professionalità e autorevolezza tali da assicurare un elevato livello di dialettica interna all'organo e da apportare un contributo di rilievo alla formazione della volontà del medesimo;
- l'Esponente responsabile per l'antiriciclaggio possiede adeguate conoscenze, competenze ed esperienze concernenti i rischi di riciclaggio, le politiche, i controlli e le procedure antiriciclaggio nonché il modello di *business* della Banca e del settore in cui opera; b) dispone di tempo e risorse adeguate ad assolvere efficacemente ai propri compiti;
- l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale possiedono una specifica esperienza in materia creditizia, finanziaria, mobiliare o assicurativa.

4.3.5. Idoneità degli Amministratori

Ai sensi dell'art. 26 del TUB, gli Amministratori soddisfano, su base individuale, i requisiti e i criteri di idoneità previsti dalle disposizioni normative e statutarie *pro tempore* vigenti (tra cui, in particolare, le disposizioni del Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 23 novembre 2020, n. 169, recante il "*Regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento e dei sistemi di garanzia dei depositanti*") e non incorrono in situazioni di ineleggibilità, decadenza e incompatibilità, tra cui, in particolare, il c.d. *interlocking directorships* che vieta ai membri del Consiglio di Amministrazione di assumere o

esercitare cariche negli organi gestionali, di sorveglianza e di controllo ovvero di svolgere funzioni di vertice in imprese (o gruppi di imprese) concorrenti, operanti nei mercati del credito, assicurativi e finanziari.

Il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Nomine, è l'Organo Aziendale competente a svolgere, in occasione della nomina o cooptazione nonché nel continuo (in caso di "eventi sopravvenuti"), la valutazione di idoneità degli Amministratori, nel rispetto delle disposizioni normative *pro tempore* vigenti e delle procedure di cui la BNL si è dotata in materia di *fit & proper assessment*.

4.3.6. Compiti e poteri

Il Consiglio, quale organo titolare delle funzioni di supervisione strategica e di gestione, è investito di tutti i poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Banca, ad eccezione di quanto espressamente riservato all'Assemblea dei Soci dalle disposizioni statutarie e normative *pro tempore* vigenti.

Oltre alle attribuzioni non delegabili per legge o per statuto, sono di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione e non possono formare oggetto di delega:

- i compiti che il Consiglio svolge ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di governo societario (Circolare Banca d'Italia 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1), come sotto descritti alla lett. sub a), nonché i compiti che il Consiglio svolge ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di sistema dei controlli interni (Circolare Banca d'Italia 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 3), come sotto descritti;
- la nomina e la revoca del Direttore Generale;
- l'assunzione e la cessione di partecipazioni strategiche, intendendo per tali le partecipazioni che siano almeno pari al 10% del capitale sociale o dei diritti di voto nell'assemblea ordinaria della società partecipata e al 5% del patrimonio di vigilanza consolidato del gruppo bancario (o di quello individuale nel caso di banche non appartenenti a un gruppo bancario);
- l'approvazione e la modifica dei principali regolamenti interni;
- la costituzione dei Comitati endo-consiliari;
- la nomina e la revoca, sentito il Collegio Sindacale, dei responsabili dell'Inspection Générale Hub Italy, della Compliance Area e della Risk Area;
- l'approvazione, il riesame e l'aggiornamento del piano di risanamento, nonché la sua modifica e il suo aggiornamento su richiesta dell'autorità di vigilanza;
- l'approvazione, su richiesta dell'autorità di vigilanza, delle modifiche da apportare all'attività, alla struttura organizzativa o alla forma societaria della Banca o del Gruppo BNL, e delle altre misure necessarie per conseguire le finalità del piano di risanamento, nonché l'eliminazione delle cause che formano presupposto dell'intervento precoce;
- la decisione di adottare una misura prevista nel piano di risanamento o di astenersi dall'adottare una misura pur ricorrendone le circostanze.

Il Consiglio di Amministrazione svolge tutti i compiti ad esso attribuiti dalla legge e dalle disposizioni regolamentari *pro tempore* vigenti. Di seguito si riportano, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, i principali compiti attribuiti al Consiglio di Amministrazione ai sensi delle disposizioni regolamentari della Banca d'Italia.

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di governo societario (Circolare Banca d'Italia 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1), il Consiglio di Amministrazione:

- a) definisce l'assetto complessivo di governo e approva l'assetto organizzativo della Banca, ne verifica la corretta attuazione e promuove tempestivamente le misure correttive a fronte di eventuali lacune o inadeguatezza. In particolare, il Consiglio di Amministrazione è chiamato a: (i) approvare l'assetto

organizzativo e di governo societario della Banca, garantendo la chiara distinzione di compiti e funzioni nonché la prevenzione dei conflitti di interesse; (ii) approvare i sistemi contabili e di rendicontazione (*reporting*); (iii) supervisionare il processo di informazione al pubblico e di comunicazione della Banca; (iv) assicurare un efficace confronto dialettico con la funzione di gestione e con i responsabili delle principali funzioni aziendali e verificare nel tempo le scelte e le decisioni da questi assunte;

- b) stabilisce regole di condotta professionale per il personale della Banca, anche attraverso un codice etico o strumenti analoghi, e ne garantisce l'attuazione, monitorandone il rispetto da parte del personale. Il Consiglio precisa altresì le modalità operative e i presidi volti ad assicurare il rispetto delle regole di condotta professionale, anche mediante l'indicazione di comportamenti non ammessi, tra cui rientrano l'utilizzo di informazioni false o inesatte e la commissione di illeciti nel settore finanziario o di reati fiscali.

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (Circolare Banca d'Italia 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2), il Consiglio di Amministrazione:

- a) elabora, sottopone all'Assemblea dei Soci e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della sua corretta attuazione; nell'ambito del riesame periodico, il Consiglio, con il supporto del Comitato Remunerazioni, analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo;
- b) approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del personale più rilevante (MRT) e ne rivede periodicamente i relativi criteri;
- c) assicura che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o del Codice di Condotta del Gruppo BNP Paribas;
- d) definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i seguenti soggetti: gli Amministratori esecutivi; il Direttore Generale, i Vice Direttori Generali e figure analoghe; i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche; coloro che riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale; i responsabili e il personale di livello più elevato delle Funzioni Aziendali di Controllo, assicurando che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- e) assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché del Codice di Condotta del Gruppo BNP Paribas, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi;
- f) può proporre all'Assemblea dei Soci di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante (MRT) superiore al 100% (rapporto di 1:1)

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di sistema dei controlli interni (Circolare Banca d'Italia 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 3), il Consiglio di Amministrazione:

- a) definisce e approva:
 - il modello di *business* avendo consapevolezza dei rischi cui tale modello espone la Banca e comprensione delle modalità attraverso le quali i rischi sono rilevati e valutati;
 - gli indirizzi strategici e provvede al loro riesame periodico, in relazione all'evoluzione dell'attività aziendale e del contesto esterno, al fine di assicurarne l'efficacia nel tempo;
 - gli obiettivi di rischio, la soglia di tolleranza (ove identificata) e le politiche di governo dei rischi;

- le linee di indirizzo del sistema dei controlli interni, verificando che esso sia coerente con gli indirizzi strategici e la propensione al rischio stabiliti nonché sia in grado di cogliere l'evoluzione dei rischi aziendali e l'interazione tra gli stessi;
 - i criteri per individuare le operazioni di maggiore rilievo da sottoporre al vaglio preventivo della Risk Area;
- b) approva:
- la costituzione delle Funzioni Aziendali di Controllo, i relativi compiti e responsabilità, le modalità di coordinamento e collaborazione, i flussi informativi tra tali Funzioni e tra queste e gli Organi Aziendali;
 - il processo di gestione del rischio e ne valuta la compatibilità con gli indirizzi strategici e le politiche di governo dei rischi;
 - le politiche e i processi di valutazione delle attività aziendali, e, in particolare, degli strumenti finanziari, verificandone la costante adeguatezza; stabilisce altresì i limiti massimi all'esposizione della Banca verso strumenti o prodotti finanziari di incerta o difficile valutazione;
 - il processo per lo sviluppo e la convalida dei sistemi interni di misurazione dei rischi non utilizzati a fini regolamentari e ne valuta periodicamente il corretto funzionamento;
 - il processo per l'approvazione di nuovi prodotti e servizi, l'avvio di nuove attività, l'inserimento in nuovi mercati;
 - la politica aziendale in materia di esternalizzazione di funzioni aziendali;
 - al fine di attenuare i rischi operativi e di reputazione della Banca e favorire la diffusione di una corretta cultura dei rischi e dei controlli interni, un codice etico cui sono tenuti a uniformarsi i componenti degli Organi Aziendali e i dipendenti. Il codice definisce i principi di condotta (ad es., regole deontologiche e regole da osservare nei rapporti con i clienti) a cui deve essere improntata l'attività aziendale;
 - i sistemi interni di segnalazione delle violazioni;
 - il programma delle prove di stress, così come delineato dagli Orientamenti relativi alle prove di stress degli enti (EBA/GL/2018/04);
- c) assicura che:
- la struttura della Banca sia coerente con l'attività svolta e con il modello di business adottato, evitando la creazione di strutture complesse non giustificate da finalità operative;
 - il sistema dei controlli interni e l'organizzazione aziendale siano costantemente uniformati ai principi indicati nelle Disposizioni di Vigilanza e che le Funzioni Aziendali di Controllo possiedano i requisiti e rispettino le previsioni delle Disposizioni di Vigilanza. Nel caso emergano carenze o anomalie, promuove con tempestività l'adozione di idonee misure correttive e ne valuta l'efficacia, anche nel tempo mediante apposite procedure di *follow up*;
 - l'attuazione del RAF sia coerente con gli obiettivi di rischio e la soglia di tolleranza (ove identificata) approvati; valuta periodicamente l'adeguatezza e l'efficacia del RAF e la compatibilità tra il rischio effettivo e gli obiettivi di rischio;
 - il piano strategico, il RAF, l'ICAAP, il programma delle prove di stress, i budget e il sistema dei controlli interni siano coerenti ed integrati, avuta anche presente l'evoluzione delle condizioni interne ed esterne in cui opera la Banca;
 - la quantità e l'allocatione del capitale e della liquidità detenuti siano coerenti con la propensione al rischio, le politiche di governo dei rischi e il processo di gestione dei rischi;

- d) con cadenza almeno annuale, approva il programma di attività, compreso il piano di *audit* predisposto dalla Inspection Générale Hub Italy ed esamina le relazioni annuali predisposte dalle Funzioni Aziendali di Controllo. Approva altresì il piano di *audit* pluriennale;
- e) con riferimento al processo ICAAP: (i) definisce e approva le linee generali del processo, ne assicura la coerenza con il RAF e l'adeguamento tempestivo in relazione a modifiche significative delle linee strategiche, dell'assetto organizzativo, del contesto operativo di riferimento; (ii) promuove il pieno utilizzo delle risultanze dell'ICAAP a fini strategici e nelle decisioni d'impresa;
- f) riguardo ai rischi di credito e di controparte, approva le linee generali del sistema di gestione delle tecniche di attenuazione del rischio che presiede all'intero processo di acquisizione, valutazione, controllo e realizzo degli strumenti di attenuazione del rischio utilizzati.

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di sistema informativo (Circolare Banca d'Italia 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 4), il Consiglio di Amministrazione assume la generale responsabilità di indirizzo e controllo del sistema informativo, nell'ottica di un ottimale impiego delle risorse tecnologiche a sostegno delle strategie aziendali (*ICT governance*). In tale ambito esso:

- a) definisce e approva la strategia ICT, in considerazione dell'evoluzione del settore di riferimento e in coerenza con gli indirizzi strategici della banca e con l'articolazione attuale e prospettica dei settori di operatività, dei processi e dell'organizzazione aziendale; in tale contesto approva il modello di riferimento per l'architettura del sistema informativo;
- b) approva l'assetto organizzativo e di governo della Banca con riferimento al sistema informativo, alla gestione del rischio ICT e di sicurezza e alla continuità operativa, garantendo la chiara distinzione dei compiti e delle responsabilità degli organi e delle funzioni aziendali;
- c) approva:
 - i piani d'azione predisposti dall'Amministratore Delegato per l'attuazione della strategia ICT;
 - la policy di sicurezza dell'informazione;
 - le linee di indirizzo in materia di selezione del personale con funzioni tecniche e di acquisizione di sistemi, software e servizi ICT, incluso il ricorso a soggetti terzi e all'esternalizzazione;
- d) promuove lo sviluppo, la condivisione e l'aggiornamento di conoscenze in materia di ICT all'interno dell'azienda;
- e) assicura che il sistema di governo e controllo dei rischi ICT e di sicurezza sia costantemente adeguato, anche in termini di dimensionamento qualitativo e quantitativo del personale e di risorse finanziarie disponibili, alle esigenze operative della funzione ICT e dei processi di gestione dei rischi ICT e di sicurezza e per l'attuazione della strategia ICT;
- f) approva il quadro di riferimento organizzativo e metodologico per la gestione del rischio ICT e di sicurezza, promuovendo l'opportuna valorizzazione dell'informazione sul rischio tecnologico all'interno della funzione ICT e l'integrazione con i sistemi di misurazione e gestione dei rischi (in particolare quelli operativi, reputazionali e strategici). Il quadro di riferimento è rivisto almeno annualmente, anche alla luce dell'esperienza acquisita durante la sua attuazione e il suo monitoraggio, in un'ottica di continuo miglioramento;
- g) approva la propensione al rischio ICT e di sicurezza, avuto riguardo ai servizi interni e a quelli offerti alla clientela, in conformità con gli obiettivi di rischio e il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio definiti a livello aziendale.

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di governo e gestione del rischio di liquidità (Circolare Banca d'Italia 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 6), il Consiglio di Amministrazione è responsabile del mantenimento di un livello di liquidità coerente con la soglia di tolleranza all'esposizione al

rischio nonché della definizione degli indirizzi strategici, delle politiche di governo e dei processi di gestione afferenti lo specifico profilo di rischio. A tal fine:

- a) definisce la soglia di tolleranza al rischio di liquidità, intesa quale massima esposizione al rischio consentita;
- b) approva:
 - le metodologie utilizzate dalla Banca per valutare l'esposizione al rischio di liquidità;
 - le principali ipotesi sottostanti agli scenari di stress;
 - gli indicatori di attenzione utilizzati per l'attivazione dei piani di emergenza;
 - il piano di emergenza da attivare in caso di crisi dei mercati ovvero di situazioni specifiche della Banca (*contingency funding plan*);
 - i principi relativi alla definizione del sistema di prezzi per il trasferimento interno dei fondi;
- c) si assicura che la funzione incaricata dell'elaborazione del sistema di prezzi per il trasferimento interno dei fondi sia indipendente dalle funzioni operative.

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di partecipazioni detenibili dalle banche e dai gruppi bancari (Circolare Banca d'Italia 285/2013, Parte Terza, Capitolo 1), il Consiglio di Amministrazione:

- su proposta dell'Amministratore Delegato e sentito il Collegio Sindacale, approva le politiche interne in materia di partecipazioni in imprese non finanziarie;
- approva gli investimenti partecipativi di maggiore rilevanza, individuabili nelle partecipazioni qualificate di importo significativo rispetto ai fondi propri.

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di obbligazioni bancarie garantite (Circolare Banca d'Italia 285/2013, Parte Terza, Capitolo 3), il Consiglio di Amministrazione, sulla base del parere del Collegio Sindacale e delle apposite relazioni delle Funzioni Aziendali di Controllo, approva il programma di emissione delle obbligazioni bancarie garantite e la relazione sui profili tecnico-patrimoniali e sugli assetti organizzativi per la gestione del programma.

Ai sensi delle Disposizioni in materia di organizzazione, procedure e controlli interni per finalità di antiriciclaggio (Provvedimento Banca d'Italia del 26 marzo 2019, come successivamente modificato dal Provvedimento del 1° agosto 2023), il Consiglio di Amministrazione:

- a) approva e riesamina periodicamente gli indirizzi strategici e le politiche di governo dei rischi connessi con il riciclaggio;
- b) approva la policy antiriciclaggio della Banca in cui sono disciplinati i vari profili rilevanti in materia di assetti organizzativi, procedure e controlli interni, adeguata verifica e conservazione dei dati, in coerenza con il principio di proporzionalità e con l'effettiva esposizione al rischio di riciclaggio;
- c) approva l'istituzione della Financial Security Unit individuandone compiti e responsabilità, nonché modalità di coordinamento e di collaborazione con le altre Funzioni Aziendali di Controllo;
- d) approva le linee di indirizzo del Sistema dei Controlli Interni (affinché questo risulti funzionale alla pronta rilevazione e alla gestione del rischio di riciclaggio) e ne assicura l'efficacia nel tempo;
- e) approva i principi per la gestione dei rapporti con la clientela classificata ad "alto rischio";
- f) nomina e revoca il responsabile delle segnalazioni di operazioni sospette e l'Head of Financial Security Unit (anche a livello di Gruppo BNL), sentito il Collegio Sindacale;
- g) assicura che i compiti e le responsabilità in materia antiriciclaggio siano allocati in modo chiaro e appropriato, garantendo che le funzioni operative e le Funzioni Aziendali di Controllo siano distinte e fornite di risorse qualitativamente e quantitativamente adeguate;

- h) assicura che sia approntato un sistema di flussi informativi adeguato, completo e tempestivo verso gli Organi Aziendali e tra le Funzioni Aziendali di Controllo, nonché un sistema di condivisione della documentazione che consenta agli Organi Aziendali accesso diretto alle relazioni delle Funzioni Aziendali di Controllo in materia antiriciclaggio, alle pertinenti comunicazioni intercorse con le autorità e alle misure di vigilanza imposte o alle sanzioni irrogate;
- i) assicura la tutela della riservatezza nell'ambito della procedura di segnalazione di operazioni sospette;
- j) con cadenza almeno annuale, esamina le relazioni relative all'attività svolta dall'Head of Financial Security Unit e ai controlli eseguiti dalle funzioni competenti, nonché il documento sui risultati dell'autovalutazione dei rischi di riciclaggio;
- k) con cadenza almeno annuale, valuta l'attività della Financial Security Unit e l'adeguatezza delle risorse umane e tecniche a essa assegnate, anche alla luce della periodica verifica svolta dalla funzione di revisione interna;
- l) assicura che le carenze e le anomalie riscontrate in esito ai controlli di vario livello siano portate tempestivamente a sua conoscenza e promuove l'adozione di idonee misure correttive, delle quali valuta l'efficacia;
- m) valuta i rischi conseguenti all'operatività con paesi terzi associati a più elevati rischi di riciclaggio, individuando i presidi per attenuarli, di cui monitora l'efficacia;
- n) nomina l'Esponente Responsabile per l'Antiriciclaggio (anche a livello di Gruppo BNL) e assicura che questi soddisfi le condizioni previste dalle disposizioni normative *pro tempore* vigenti;
- o) assicura che l'Esponente Responsabile per l'Antiriciclaggio sia tempestivamente informato delle decisioni che possono incidere sull'esposizione al rischio di riciclaggio della Banca.

4.3.7. Preparazione e formazione

In ossequio alle Disposizioni di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione adotta piani di formazione per assicurare che il bagaglio di competenze tecniche degli Esponenti Aziendali, necessario per svolgere con consapevolezza il loro ruolo, sia preservato nel tempo; in caso di nuove nomine, il Consiglio agevola l'inserimento dei nuovi componenti negli Organi Aziendali, assicurandosi che questi ricevano le informazioni essenziali entro un mese dall'assunzione dell'incarico (c.d. *welcome pack*).

I piani di formazione mirano a fornire agli Esponenti Aziendali la preparazione necessaria per agevolare loro una chiara comprensione della struttura della Banca, del modello di *business*, del profilo di rischio e delle relative modalità di gestione, nonché per promuovere la loro consapevolezza in merito ai vantaggi derivanti dalla *diversity & inclusion*.

Il Consiglio di Amministrazione assicura che vengano assegnate sufficienti risorse umane e finanziarie per la preparazione e la formazione degli Esponenti Aziendali.

4.4. Presidente del Consiglio di Amministrazione

L'Assemblea dei Soci nomina, tra i membri del Consiglio di Amministrazione, un Presidente. Qualora non vi abbia provveduto l'Assemblea dei Soci, il Presidente è eletto dal Consiglio di Amministrazione tra i propri membri.

In ossequio alle Disposizioni di Vigilanza, il Presidente ha un ruolo non esecutivo e non svolge, neppure di fatto, funzioni gestionali, fatta salva la facoltà di assumere (su proposta ed in unione con l'Amministratore Delegato) qualsiasi provvedimento che abbia carattere di urgenza nell'interesse della Banca, nei limiti previsti dallo statuto della BNL. In tali casi, è resa informativa al Consiglio nella prima riunione successiva.

Al Presidente spetta la legale rappresentanza della Banca di fronte ai terzi, la rappresentanza processuale in giudizio di qualsiasi ordine e grado e la titolarità della firma sociale. Nell'ambito di tali attribuzioni, il Presidente può rilasciare procure per singole operazioni o per categorie di atti, anche a persone fisiche o giuridiche estranee

alla Banca, nonché procure speciali a dipendenti della Banca ed a chiunque altro, per rendere interrogatori, dichiarazioni di terzo, giuramenti suppletori e decisori.

Fermi restando i poteri attribuiti in virtù delle disposizioni normative e statutarie *pro tempore* vigenti nonché quelli espressamente delegati dal Consiglio di Amministrazione, il Presidente:

- convoca (su deliberazione del Consiglio di Amministrazione) e presiede l'Assemblea dei Soci, ne verifica la regolarità della costituzione, accerta l'identità e la legittimazione dei presenti, regola il suo svolgimento, stabilisce le modalità per le singole votazioni (comunque palesi) ed accerta il risultato delle stesse;
- promuove l'effettivo funzionamento del sistema di governo societario, assicura il bilanciamento dei poteri rispetto all'Amministratore Delegato e il coordinamento tra gli Organi Aziendali, ponendosi come interlocutore del Collegio Sindacale e dei Comitati endo-consiliari;
- assicura il presidio dei rapporti societari, istituzionali e di rappresentanza;
- convoca e presiede le riunioni del Consiglio di Amministrazione, stabilendone l'ordine del giorno, tenuto conto delle proposte formulate dall'Amministratore Delegato, dai responsabili delle funzioni della Banca, dagli Amministratori e dai Sindaci;
- organizza e coordina i lavori del Consiglio, garantisce l'efficacia del dibattito consiliare e si adopera affinché le deliberazioni alle quali giunge il Consiglio siano il risultato di un'adeguata dialettica e del contributo consapevole e ragionato di tutti i suoi componenti. È, inoltre, dovere del Presidente incoraggiare e promuovere, in maniera neutrale, discussioni aperte e critiche, nonché garantire che i pareri dissenzianti possano essere espressi e discussi nell'ambito del processo decisionale. A tal fine, il Presidente provvede affinché:
 - ai Consiglieri sia trasmessa con congruo anticipo la documentazione a supporto delle deliberazioni del Consiglio o, almeno, una prima informativa sulle materie che verranno discusse;
 - la documentazione a supporto delle deliberazioni sia adeguata in termini quantitativi e qualitativi rispetto alle materie iscritte all'ordine del giorno;
 - nella predisposizione dell'ordine del giorno e nella conduzione del dibattito consiliare siano trattate con priorità le questioni a rilevanza strategica, garantendo che ad esse sia dedicato tutto il tempo necessario;
 - sia promossa l'organizzazione di occasioni di incontro tra tutti gli Amministratori, anche al di fuori della sede consiliare, per approfondire e confrontarsi su questioni di rilevanza strategica, richiedendo la partecipazione di tutti gli Amministratori;
- assicura che il processo di autovalutazione sia svolto con efficacia e con modalità coerenti rispetto al grado di complessità dei lavori del Consiglio e siano adottate le misure correttive previste per far fronte alle eventuali carenze riscontrate;
- assicura che vengano predisposti ed attuati programmi di inserimento e piani di formazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e piani di successione nelle posizioni di vertice dell'esecutivo.

4.5. Amministratore Delegato e Direttore Generale

Ai sensi dell'art. 2381 del Codice civile e nel rispetto di quanto previsto dallo statuto della BNL, il Consiglio di Amministrazione delega parte delle proprie attribuzioni ad un Amministratore Delegato, il quale, ai sensi del medesimo statuto, svolge anche le funzioni di Direttore Generale.

Il Consiglio di Amministrazione conferisce all'Amministratore Delegato tutti i poteri inerenti alla gestione della Banca, non riservati alla sua competenza esclusiva dalle disposizioni normative o statutarie *pro tempore* vigenti, ovvero per autonoma volontà del Consiglio stesso.

Nell'ambito delle proprie attribuzioni, l'Amministratore Delegato cura che l'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Banca sia adeguato alla natura e alle dimensioni della stessa e riferisce, nei modi e nei tempi definiti dal Consiglio di Amministrazione e comunque ogni 6 (sei) mesi, al Consiglio stesso e al Collegio Sindacale sul generale andamento della gestione e sulla sua prevedibile evoluzione, nonché sulle operazioni creditizie di maggior rilievo della Banca e delle sue Controllate.

L'Amministratore Delegato, nei limiti della propria competenza, ha altresì il potere di delegare in tutto o in parte le proprie attribuzioni al personale della Banca, singolarmente o anche riunito in comitati, determinando i limiti e le modalità di esercizio. In tali casi, è resa informativa al Consiglio di Amministrazione con le modalità e le tempistiche stabilite dallo stesso Consiglio e comunque almeno ogni 6 (sei) mesi.

All'Amministratore Delegato spetta, infine, la rappresentanza legale della Banca e la firma sociale. Nell'ambito di tali attribuzioni, può conferire procure, per singoli atti o per categorie di atti, anche a persone fisiche o giuridiche estranee alla Banca.

4.5.1. Vice Direttore Generale

Nel rispetto di quanto previsto dallo statuto della BNL, il Consiglio di Amministrazione può nominare, determinandone i poteri, su proposta dell'Amministratore Delegato, uno o più Vice Direttori Generali, i quali coadiuvano quest'ultimo nella sovrintendenza della struttura aziendale e nella gestione degli affari sociali.

4.6 Esponente Responsabile per l'Antiriciclaggio

In ossequio alle Disposizioni della Banca d'Italia in materia di organizzazione, procedure e controlli interni per finalità antiriciclaggio, il Consiglio di Amministrazione nomina tra i propri componenti un Esponente Responsabile per l'Antiriciclaggio (sia con riferimento alla Banca che a livello del Gruppo BNL), definendone i compiti sulla base delle predette Disposizioni nonché tenuto conto del complessivo assetto di governo societario e del sistema di deleghe della Banca.

In particolare, sulla base delle sopra citate Disposizioni della Banca d'Italia, l'Esponente Responsabile per l'Antiriciclaggio:

- monitora che le politiche, le procedure e le misure di controllo interno in materia di antiriciclaggio siano adeguate e proporzionate, tenendo conto delle caratteristiche della Banca e dei rischi cui essa è esposta;
- coadiuva il Consiglio di Amministrazione nelle valutazioni concernenti l'articolazione organizzativa e la dotazione di risorse della Financial Security Unit;
- assicura che gli Organi Aziendali siano periodicamente informati in merito alle attività svolte dal responsabile della Financial Security Unit nonché in merito alle interlocuzioni intercorse con le autorità;
- informa gli Organi Aziendali delle violazioni e criticità concernenti l'antiriciclaggio di cui sia venuto a conoscenza e raccomanda le opportune azioni;
- verifica che il responsabile della Financial Security Unit abbia accesso diretto a tutte le informazioni necessarie per l'adempimento dei propri compiti, disponga di risorse umane e tecniche e di strumenti sufficienti e sia informato su eventuali carenze relative all'antiriciclaggio individuate dalle altre Funzioni Aziendali di Controllo interno e dalle autorità di vigilanza;
- assicura che le problematiche e le proposte di intervento rappresentate dal responsabile Financial Security Unit siano valutate dal Consiglio di Amministrazione.

L'Esponente Responsabile per l'Antiriciclaggio a Livello di Gruppo BNL costituisce il principale punto di contatto tra l'Head of Financial Security a livello di Gruppo BNL e il Consiglio di Amministrazione, assicurando che quest'ultimo abbia le informazioni necessarie per comprendere pienamente la rilevanza dei rischi di riciclaggio cui il Gruppo BNL è esposto, ai fini dell'esercizio delle proprie attribuzioni. l'Esponente Responsabile per

l'Antiriciclaggio a Livello di Gruppo assicura, inoltre, che il Head of Financial Security a livello di Gruppo BNL svolga in maniera efficace i propri compiti.

4.7. Piani di successione nelle posizioni di vertice dell'esecutivo

In ossequio alle Disposizioni di Vigilanza, la Banca assicura l'ordinata successione nelle posizioni di vertice dell'esecutivo (Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato e Direttore Generale), in caso di cessazione per scadenza del mandato o per qualsiasi altra causa, al fine di garantire la continuità aziendale e di evitare ricadute economiche e reputazionali.

4.8. Comitati endo-consiliari

In ossequio alle Disposizioni di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione istituisce obbligatoriamente al proprio interno (i) il Comitato per il Controllo Interno e Rischi, (ii) il Comitato Nomine e (iii) il Comitato Remunerazioni deputati a svolgere attività di supporto al Consiglio di Amministrazione con funzioni istruttorie, consultive e propositive nelle materie di rispettiva competenza.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha istituito al proprio interno anche il Comitato Sostenibilità, deputato a svolgere attività di supporto al Consiglio con funzioni istruttorie, consultive e propositive nelle materie di rispettiva competenza.

In generale, ciascuno dei predetti Comitati è composto da un minimo di 3 (tre) membri ad un massimo di 5 (cinque), scelti tra gli Amministratori della Banca, non esecutivi e per la maggioranza indipendenti. I Comitati si distinguono tra loro per almeno un componente e il Presidente di ciascun Comitato è scelto tra i componenti indipendenti di quest'ultimo². Almeno un componente di ciascun Comitato è espressione del genere meno rappresentato. Per espressa previsione contenuta nelle Disposizioni di Vigilanza, il presidente del Comitato per il Controllo Interno e Rischi non può coincidere con il Presidente del Consiglio di Amministrazione o con il presidente di altri Comitati endo-consiliari.

I membri dei Comitati endo-consiliari possiedono, su base collettiva, conoscenze, competenze ed esperienza sufficienti nelle materie di pertinenza dei rispettivi Comitati.

I Comitati endo-consiliari hanno accesso a tutte le informazioni aziendali (anche per il tramite delle funzioni aziendali competenti) e possono avvalersi – a spese della Banca – di consulenti ed esperti esterni di propria scelta, per tematiche di particolare complessità e per analisi comparative di mercato ovvero per procedimenti valutativi.

Ciascun Comitato endo-consiliare riceve, secondo modalità e tempistiche predefinite nelle procedure interne, la documentazione e le informazioni rilevanti per l'efficace espletamento dei propri compiti e – ove necessario – può interloquire direttamente con le funzioni aziendali competenti (e, in particolare, con le Funzioni Aziendali di Controllo).

Ciascun Comitato endo-consiliare riferisce almeno annualmente (ovvero con tempestività, nel caso di situazioni di particolare urgenza o gravità) al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale sulle attività svolte nell'anno e sulle principali risultanze delle stesse.

La composizione, i poteri e le regole di funzionamento di ciascun Comitato endo-consiliare sono approvati dal Consiglio di Amministrazione e sono definiti in maniera dettagliata nei rispettivi regolamenti interni, adottati da ciascun Comitato successivamente alla sua costituzione.

Nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza, i Comitati endo-consiliari della Banca possono svolgere analoghe funzioni anche per le altre banche del Gruppo BNL (*i.e.* Banca Agevolarti S.p.A.), ove queste ultime decidessero di non istituire i medesimi Comitati.

² Per il Comitato Sostenibilità è sufficiente che almeno un componente sia indipendente e non è richiesto che il presidente sia indipendente.

4.8.1. Comitato per il Controllo Interno e Rischi

Il Comitato per il Controllo Interno e Rischi svolge funzioni di supporto al Consiglio di Amministrazione in materia di rischi e sistema dei controlli interni.

In particolare, il Comitato:

- individua e propone, avvalendosi del contributo del Comitato Nomine, i responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo ed il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari;
- collabora con il Comitato Remunerazioni in ordine all'attività svolta da quest'ultimo relativamente al trattamento economico dei responsabili delle Funzioni aziendali di controllo. esamina preventivamente i programmi di attività e le relazioni annuali delle Funzioni Aziendali di Controllo indirizzate al Consiglio di Amministrazione;
- esprime valutazioni e formula pareri al Consiglio di Amministrazione sul rispetto dei principi cui devono essere uniformati il sistema dei controlli interni e l'organizzazione aziendale e dei requisiti che devono essere rispettati dalle Funzioni Aziendali di Controllo, portando all'attenzione del Consiglio gli eventuali punti di debolezza e le conseguenti azioni correttive da promuovere;
- contribuisce, per mezzo di valutazioni e pareri, alla definizione della politica aziendale di esternalizzazione di Funzioni Aziendali di Controllo;
- verifica che le Funzioni Aziendali di Controllo si conformino correttamente alle indicazioni e alle linee del Consiglio di Amministrazione e coadiuva quest'ultimo nella redazione del documento di coordinamento
- valuta il corretto utilizzo dei principi contabili per la redazione dei bilanci d'esercizio e consolidato, in coordinamento con il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e con il Collegio Sindacale.

Con particolare riferimento ai compiti in materia di gestione e controllo dei rischi, il Comitato supporta il Consiglio di Amministrazione nelle decisioni da assumere al fine di una corretta ed efficace determinazione del RAF (*"Risk appetite framework"*) e delle politiche di governo dei rischi. In particolare, il Comitato svolge funzioni di supporto al Consiglio di Amministrazione:

- nella definizione e approvazione degli indirizzi strategici e delle politiche di governo dei rischi; nell'ambito del RAF, il Comitato svolge l'attività valutativa e propositiva necessaria affinché il Consiglio possa definire e approvare gli obiettivi di rischio (*"risk appetite"*) e la soglia di tolleranza (*"risk tolerance"*);
- nella verifica della corretta attuazione delle strategie e delle politiche di governo dei rischi, nonché del RAF;
- nella definizione delle politiche e dei processi di valutazione delle attività aziendali, inclusa la verifica che il prezzo e le condizioni delle operazioni con la clientela siano coerenti con il modello di *business* e le strategie in materia di rischi.

In materia di remunerazione, ferme restando le competenze del Comitato Remunerazioni – con il quale è assicurato un adeguato coordinamento anche per il tramite della partecipazione di uno o più membri comuni ad entrambi i Comitati endo-consiliari – il Comitato per il Controllo Interno e Rischi esamina e accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Banca siano coerenti con il RAF.

In materia di valutazione delle casistiche di conflitto di interessi e, in particolare, delle operazioni con i cc.dd. "soggetti collegati" di cui alle Disposizioni di Vigilanza – nei limiti del ruolo allo stesso attribuito dalle disposizioni normative di riferimento – il Comitato per il Controllo Interno e Rischi (nella composizione ordinaria e/o nella composizione dei soli Amministratori indipendenti) supporta il Consiglio di Amministrazione per le correlate decisioni da assumere. In particolare, il Comitato:

- rilascia un analitico e motivato parere, nonché vincolante ai fini della delibera del Consiglio di Amministrazione, sulla complessiva idoneità delle procedure interne in materia di operazioni con soggetti collegati e con altri soggetti in potenziale conflitto di interessi a conseguire gli obiettivi stabiliti dalla normativa;
- nei casi espressamente previsti, è coinvolto già nella fase delle trattative e nella fase istruttoria delle operazioni con soggetti collegati e con altri soggetti in potenziale conflitto di interessi attraverso la ricezione di un flusso informativo completo e tempestivo, con la facoltà di richiedere informazioni e di formulare osservazioni agli organi delegati e ai soggetti incaricati della conduzione delle trattative o dell'istruttoria;
- nei casi espressamente previsti, rilascia pareri preventivi e motivati sull'interesse al compimento dell'operazione con soggetti collegati e con altri soggetti in potenziale conflitto di interessi, nonché sulla convenienza e sulla correttezza sostanziale delle relative condizioni.

Il Comitato per il Controllo Interno e Rischi e il Collegio Sindacale scambiano tutte le informazioni di reciproco interesse e, ove opportuno, si coordinano per lo svolgimento dei rispettivi compiti. Almeno un componente del Collegio Sindacale partecipa ai lavori del Comitato.

Al Comitato è attribuita, altresì, la funzione di Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 6 del Decreto 231, come previsto dal MOG 231 della Banca.

4.8.2. Comitato Nomine

Il Comitato Nomine svolge funzione consultiva, istruttoria e propositiva nei confronti del Consiglio di Amministrazione nei seguenti processi:

- nomina e sostituzione degli Esponenti Aziendali; a tal fine:
 - supporta gli Organi Aziendali nell'identificazione preventiva della rispettiva composizione quali-quantitativa considerata ottimale in relazione alle caratteristiche, dimensionali e operative, della Banca e agli obiettivi che questa persegue, individuando e motivando il profilo teorico (ivi comprese caratteristiche di professionalità e di eventuale indipendenza) dei candidati ritenuto opportuno;
 - redige una descrizione dei ruoli e delle capacità richieste per un determinato incarico e calcola l'impegno previsto in termini di tempo;
 - definisce un obiettivo quantitativo per la rappresentanza del genere sottorappresentato all'interno di ciascun Organo Aziendale ed elabora una politica intesa ad accrescere il numero dei membri del genere sottorappresentato nell'organo all'interno degli Organi Aziendali al fine di conseguire tale obiettivo;
- valutazione dell'idoneità degli Esponenti Aziendali, su base individuale, nonché dell'idoneità degli Organi Aziendali, su base complessiva; a tal fine:
 - esprime il proprio parere sull'idoneità degli Esponenti Aziendali, in occasione della loro nomina o cooptazione e nel corso del mandato (qualora si verificano eventi sopravvenuti);
 - esprime il proprio parere circa la rispondenza tra la composizione quali-quantitativa considerata ottimale dagli Organi Aziendali e quella effettiva risultante dal processo di nomina;
 - supporta gli Organi Aziendali nel processo di autovalutazione periodica, esaminando la composizione, il funzionamento e i risultati dell'attività degli Organi (anche alla luce di una serie di aree tematiche di particolare rilevanza) nonché formulando raccomandazioni per individuare possibili azioni di miglioramento;
 - formula proposte al Presidente dei rispettivi Organi Aziendali per l'individuazione del personale incaricato di condurre il processo di autovalutazione periodica dell'Organo;

- definizione di piani di successione nelle posizioni di vertice dell'esecutivo (Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato e Direttore Generale); a tal fine:
 - supporta il Consiglio di Amministrazione nella individuazione delle azioni da intraprendere per assicurare l'ordinata successione nelle posizioni di vertice dell'esecutivo, in caso di cessazione per scadenza del mandato o per qualsiasi altra causa, al fine di garantire la continuità aziendale e di evitare ricadute economiche e reputazionali;
- conferimento di speciali incarichi agli Amministratori.

Il Comitato Nomine collabora, inoltre, con il Comitato per il Controllo Interno e Rischi in ordine all'attività svolta da quest'ultimo relativamente all'individuazione dei responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo da nominare, esprimendo il proprio parere sull'idoneità degli stessi in occasione della loro nomina

4.8.3. Comitato Remunerazioni

Il Comitato Remunerazioni svolge funzione consultiva, istruttoria e propositiva nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazioni. In particolare, il Comitato:

- presenta proposte sui compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione, in conformità a quanto previsto dalla normativa *pro tempore* vigente e dalla politica in materia di remunerazione della Banca;
- presenta proposte sui compensi relativi al conferimento di speciali incarichi agli Amministratori, ai sensi dell'art. 2389 del Codice civile;
- esprime pareri sulla determinazione dei criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante (MRT);
- esprime pareri, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante (MRT), ivi comprese le eventuali esclusioni;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni in materia di remunerazioni;
- esamina gli esiti delle attività di controllo svolte in merito a politiche, prassi e processi di remunerazione, al fine di assicurarne il rispetto;
- esprime pareri, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi.
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta agli Organi Aziendali e all'Assemblea dei Soci;
- collabora con gli altri Comitati endo-consiliari, in particolare con il Comitato per il Controllo Interno e Rischi.

4.8.4. Comitato Sostenibilità

Il Comitato Sostenibilità svolge funzione consultiva, istruttoria e propositiva nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di ESG/Sostenibilità. In particolare, il Comitato si occupa:

- della disamina dei target e dei piani di azione di BNL in ambito sostenibilità, anche in raccordo al piano strategico e all'interno del più ampio quadro di Gruppo BNP Paribas;

- dell'esame del bilancio annuale sulle informazioni non finanziarie del Gruppo BNL, esprimendo il proprio parere e proponendo eventuali integrazioni o modifiche nonché suggerendo linee di azione;
- della valutazione delle politiche di BNL in ambito di etica e diritti umani, corporate citizenship, diversità, pari opportunità ed inclusione, neutralità carbone e biodiversità, digitalizzazione, formazione, verificando i progressi sia all'interno della Banca che all'esterno attraverso il proprio business;
- della supervisione dell'applicazione dei criteri ESG nelle attività creditizie e nella gestione del portafoglio e dei rischi di BNL, in raccordo con gli impegni presi dal Gruppo BNP Paribas in materia di sostenibilità;
- dell'esame dell'evoluzione delle tematiche di sostenibilità in conformità alle normative, linee guida e principi italiani, europei ed internazionali in materia, monitorando l'adeguamento e la performance di BNL nonché il proattivo allineamento con gli stakeholder;
- del monitoraggio del posizionamento del Gruppo BNL rispetto ai principali indicatori e indici etici/di sostenibilità internazionali in materia di informazioni non finanziarie, laddove pertinenti;
- del coordinamento con il Comitato Remunerazioni di BNL per l'inserimento e l'attuazione dei criteri di retribuzione variabile agganciati alla performance CSR del Gruppo e, laddove opportuno, proposta di criteri relativi alla specifica performance di BNL;
- della valutazione delle politiche di BNL in ambito sponsorizzazioni;
- della valutazione delle politiche di BNL in ambito filantropia, in raccordo con la Fondazione BNL.

4.9. Collegio Sindacale

4.9.1. Processo di nomina

Ai sensi dello Statuto, il Collegio Sindacale è nominato dall'Assemblea dei Soci con le maggioranze di legge.

Ai sensi dell'art. 2400 del Codice civile, al momento della nomina dei Sindaci e prima dell'accettazione dell'incarico, sono resi noti all'Assemblea dei Soci gli incarichi di amministrazione e di controllo da essi ricoperti presso altre società.

Il processo di nomina dei Sindaci è volto ad assicurare che nel Collegio Sindacale della Banca siano presenti soggetti idonei a svolgere in modo efficace il ruolo ad essi attribuito. A tal fine, le professionalità necessarie a realizzare questo risultato sono definite *ex ante* (ed eventualmente riviste nel tempo per tenere conto delle esigenze emerse), assicurando che il processo di selezione e di nomina dei candidati tenga conto di tali indicazioni.

Ai fini della nomina dei Sindaci, il Collegio Sindacale, con il supporto del Comitato Nomine:

- a) identifica preventivamente la propria composizione quali-quantitativa considerata ottimale in relazione alle caratteristiche, dimensionali e operative, della Banca e agli obiettivi che questa persegue, individuando e motivando il profilo teorico – ivi comprese caratteristiche di professionalità e di indipendenza – dei candidati ritenuto opportuno. In tale ambito, il Collegio Sindacale definisce anche un obiettivo quantitativo per la rappresentanza del genere sottorappresentato al proprio interno, nonché una stima del tempo ritenuto necessario per l'efficace svolgimento dell'incarico da parte dei propri Sindaci;
- b) verifica – entro 30 (trenta) giorni dalla nomina – la rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina; la verifica è svolta nell'ambito del processo di valutazione dell'idoneità degli Esponenti Aziendali ai sensi dell'art. 26 del TUB.

Le attività svolte dal Collegio Sindacale ai sensi dei punti a) e b) sono il frutto di un esame approfondito e formalizzato, svolto con il supporto consultivo del Comitato Nomine. Quest'ultimo, inoltre, è chiamato ad

esprimere il proprio parere sull'idoneità dei candidati che, in base all'analisi svolta in via preventiva, il Collegio abbia identificato per ricoprire le cariche.

I risultati dell'analisi *sub a)* sono portati a conoscenza del socio unico BNP Paribas S.A. in tempo utile affinché la scelta dei candidati possa tener conto di tali indicazioni (la proposta dei candidati è corredata di un *curriculum* volto a identificare per quale profilo teorico ciascuno di essi risulta adeguato e dell'eventuale parere del Comitato Nomine). Resta ovviamente salva la possibilità per il socio unico BNP Paribas S.A. di svolgere le proprie valutazioni sulla composizione ottimale dell'organo e di presentare candidature coerenti con queste, motivando eventuali differenze rispetto alle analisi svolte dal Collegio Sindacale. I risultati della verifica *sub b)*, invece, sono resi noti al socio unico BNP Paribas S.A. in tempo utile rispetto alla prima Assemblea dei Soci di approvazione del bilancio successiva al rinnovo integrale dell'organo (o della maggioranza dei suoi componenti) per consentire al socio di adottare le opportune misure.

4.9.2. Composizione quantitativa

Ai sensi dello Statuto, il Collegio Sindacale è composto da 3 (tre) membri effettivi, tra i quali il Presidente, e da 2 (due) membri supplenti. La durata del mandato è fissata nel massimo in tre esercizi, con scadenza alla data dell'Assemblea dei Soci convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica.

In ossequio alle Disposizioni di Vigilanza, all'interno del Collegio Sindacale è assicurata la presenza di un numero dei componenti del genere meno rappresentato pari almeno al 33% dei componenti dell'Organo.

4.9.3. Composizione qualitativa

Per il corretto assolvimento dei propri compiti, il Collegio Sindacale è composto da soggetti:

- pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere (funzione di controllo);
- dotati di professionalità adeguate al ruolo ricoperto e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della Banca;
- con competenze diffuse e opportunamente diversificate in modo che ciascuno dei Sindaci possa effettivamente contribuire, tra l'altro, a: (i) alimentare il confronto e la dialettica interna, (ii) favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi (iii) svolgere la funzione di controllo cui essi sono deputati;
- che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico, fermo il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi previsto dalle disposizioni normative *pro tempore* vigenti;
- che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della Banca, operando con onestà, integrità ed autonomia di giudizio anche alla luce di eventuali conflitti di interesse.

La composizione del Collegio Sindacale riflette, su base collettiva, un adeguato grado di diversificazione in termini, tra l'altro, di competenze, esperienza, età, genere, durata di permanenza nell'incarico, provenienza geografica e proiezione internazionale.

4.9.4. Idoneità dei Sindaci

Ai sensi dell'art. 26 del TUB, i Sindaci soddisfano, su base individuale, i requisiti e i criteri di idoneità previsti dalle disposizioni normative e statutarie *pro tempore* vigenti (tra cui, in particolare, le disposizioni del Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 23 novembre 2020, n. 169, recante il "*Regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento e dei sistemi di garanzia dei depositanti*") e non incorrono in situazioni di ineleggibilità, decadenza e incompatibilità, tra cui, in particolare, le situazioni di cui all'art. 2399 del Codice civile e il c.d. *interlocking directorships* che vieta ai membri del Collegio Sindacale di assumere o esercitare cariche negli organi gestionali, di sorveglianza e di controllo ovvero di svolgere funzioni di vertice in imprese (o gruppi di imprese) concorrenti, operanti nei mercati del credito, assicurativi e finanziari.

Il Collegio Sindacale, con il supporto del Comitato Nomine, è l'Organo Aziendale competente a svolgere, in occasione della nomina nonché nel continuo (in caso di "eventi sopravvenuti"), la valutazione di idoneità dei Sindaci, nel rispetto delle disposizioni normative *pro tempore* vigenti e delle procedure di cui la BNL si è dotata in materia di *fit & proper assessment*.

Ai sensi dello statuto e conformemente alle Disposizioni di Vigilanza, i componenti del Collegio Sindacale non possono ricoprire cariche in organi diversi da quelli con funzione di controllo presso altre società del gruppo, nonché presso società nelle quali la Banca detenga, anche indirettamente, una partecipazione almeno pari al 10% del capitale sociale o dei diritti di voto nell'assemblea ordinaria della società partecipata e al 5% del patrimonio di vigilanza consolidato del Gruppo BNL.

4.9.5. Compiti e poteri

In qualità di organo con funzione di controllo, il Collegio Sindacale svolge i compiti ad esso attribuiti dalle disposizioni normative e statutarie *pro tempore* vigenti. In particolare, tra gli altri, il Collegio Sindacale:

- vigila sull'osservanza delle disposizioni normative e statutarie, con particolare attenzione al rispetto della regolamentazione concernente i conflitti di interesse (v. artt. 2391 e 2391-*bis* del Codice civile, Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, Parte Terza, Capitolo 11, in tema di attività di rischio verso i soggetti collegati, artt. 53 e 136 TUB in materia di obbligazioni degli esponenti bancari, Guida BCE e Orientamenti EBA-ESMA in materia di *fit and proper assessment*, con particolare riguardo al profilo della *independence of mind and avoidance of conflicts of interest*, Orientamenti EBA sulla *governance* interna) e di quella in materia di antiriciclaggio (cfr. in particolare, art. 46 del D.lgs. n. 231/2007 e successive modifiche e integrazioni);
- vigila sul rispetto dei principi di corretta amministrazione della Banca;
- vigila sull'adeguatezza e sulla funzionalità degli assetti organizzativi e contabili della Banca; i controlli riguardano trasversalmente tutta l'organizzazione aziendale, includendo verifiche in ordine ai sistemi e alle procedure (es. quelli informativi e amministrativo-contabili), ai diversi rami di attività (credito, finanza, ecc.), all'operatività (introduzione di nuovi prodotti, ingresso in nuove aree di business o geografiche, continuità operativa, *outsourcing*);
- vigila sulla completezza, adeguatezza, funzionalità ed affidabilità del sistema dei controlli interni e del Risk Appetite Framework (RAF), accertando l'adeguatezza e l'efficacia di tutte funzioni coinvolte nel sistema dei controlli, il corretto assolvimento dei compiti e l'adeguato coordinamento delle medesime, nonché promuovendo gli interventi correttivi delle carenze e delle irregolarità rilevate;
- vigila sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del piano di continuità operativa;
- vigila sulla rispondenza del processo di determinazione del capitale interno (ICAAP) ai requisiti previsti dalla normativa;
- vigila sull'adeguatezza e sulla rispondenza del processo di gestione del rischio di liquidità ai requisiti previsti dalla normativa;
- vigila sulla completezza, adeguatezza, funzionalità ed affidabilità dei sistemi interni di misurazione dei rischi e sulla loro rispondenza ai requisiti previsti dalla normativa;
- vigila sulle politiche di remunerazione e sulla loro attuazione;
- verifica il corretto esercizio dell'attività di controllo strategico e gestionale svolto dalla Capogruppo sulle altre società del Gruppo BNL;
- verifica e approfondisce cause e rimedi delle irregolarità gestionali, delle anomalie andamentali, delle lacune degli assetti organizzativi e contabili;
- informa sistematicamente il Presidente e l'Amministratore Delegato delle attività svolte e dei controlli eseguiti;
- esprime il proprio parere sul progetto di governo societario;

- fermi restando gli obblighi di informativa alla Banca d'Italia (ai sensi dell'art. 52 TUB), segnala al Consiglio di Amministrazione, e per esso al Presidente, all'Amministratore Delegato ed al Direttore Generale, le carenze e le irregolarità riscontrate, richiedendo l'adozione di idonee misure correttive e verificandone nel tempo l'efficacia;
- svolge le verifiche sindacali sia presso la sede generale della Banca, dove incontra gli Organi Aziendali e i responsabili delle varie funzioni aziendali, sia presso la rete su tutto il territorio nazionale;
- predispose e deposita la relazione al bilancio d'esercizio in occasione dell'Assemblea dei Soci chiamata che approva i predetti documenti;
- esamina le proposte formulate dalle società di revisione per l'affidamento dell'incarico e presenta, per il tramite del Consiglio di Amministrazione, una raccomandazione motivata all'Assemblea dei Soci per il conferimento dell'incarico ai revisori legali;
- svolge periodiche riunioni con le società di revisione contabile ed il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari per un reciproco scambio di informazioni rilevanti per l'espletamento delle proprie funzioni, nel rispetto delle specifiche responsabilità e dei rispettivi compiti, nonché per la valutazione dell'adeguatezza e della funzionalità dell'assetto contabile;
- espleta il proprio incarico anche attraverso attività e/o flussi periodici verso le autorità di vigilanza e gli Organi e le funzioni della Banca.

Il Collegio Sindacale, inoltre, è specificamente sentito, oltre che in merito alle decisioni riguardanti la nomina, la revoca e il trattamento economico dei responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, nonché del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, anche sulla definizione degli elementi essenziali dell'architettura complessiva del sistema dei controlli (poteri, responsabilità, risorse, flussi informativi, gestione dei conflitti di interesse).

Per lo svolgimento delle verifiche e degli accertamenti necessari, il Collegio Sindacale si avvale di tutti gli organi e le funzioni aziendali della Banca e, in particolare, delle Funzioni Aziendali di Controllo, le cui relazioni sono trasmesse direttamente dai responsabili delle rispettive Funzioni anche al Collegio, e riceve da queste flussi informativi periodici o relativi a specifiche situazioni o andamenti aziendali.

Ai sensi dello Statuto, i membri del Collegio Sindacale assistono alle Assemblee dei Soci e alle riunioni del Consiglio di Amministrazione. La mancata partecipazione, senza giustificato motivo, alle Assemblee dei Soci ovvero a due riunioni consecutive del Consiglio di Amministrazione comporta la decadenza dall'ufficio.

In ossequio alle Disposizioni di Vigilanza, il Presidente del Collegio Sindacale (e/o un altro Sindaco designato) partecipa alle riunioni del Comitato per il Controllo Interno e Rischi. Il Collegio Sindacale svolge, infatti, la funzione di controllo in coordinamento con il Comitato per il Controllo Interno e Rischi, scambiandosi tutte le informazioni di reciproco interesse.

Il Collegio Sindacale opera, inoltre, in stretto raccordo con i corrispondenti organi delle società del Gruppo BNL, anche attraverso l'incontro periodico con i presidenti dei collegi sindacali delle Controllate insieme ai responsabili delle funzioni centrali della Banca stessa.

Nella concreta determinazione dell'intensità e delle modalità delle verifiche da condurre nonché nella valutazione delle irregolarità riscontrate, il Collegio Sindacale tiene in considerazione sia la rilevanza delle perdite che potrebbero derivarne per la Banca sia le ricadute sul piano della reputazione e della salvaguardia della fiducia del pubblico.

Ai sensi dell'art. 52 del TUB, qualora nell'espletamento dei propri compiti il Collegio Sindacale venisse a conoscenza di fatti o atti che possano costituire una irregolarità nella gestione della Banca o una violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria dovrà informare senza indugio la Banca d'Italia e trasmettere analogo segnalazione al Consiglio di Amministrazione ed al Comitato per il Controllo Interno e Rischi.

Ai sensi dell'art. 46 del D.lgs. 231/2007 e successive modifiche e integrazioni (c.d. Decreto Antiriciclaggio), i componenti del Collegio Sindacale sono tenuti a comunicare, senza ritardo, al legale rappresentante della Banca (o ad un suo delegato) le operazioni potenzialmente sospette di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni, nonché a comunicare, senza ritardo, alle autorità di vigilanza di settore e alle amministrazioni ed organismi interessati, in ragione delle rispettive attribuzioni, i fatti che possono integrare violazioni gravi o ripetute o sistematiche o plurime delle disposizioni di cui al Decreto Antiriciclaggio e delle relative disposizioni attuative, di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni.

4.10. Autovalutazione degli Organi Aziendali

In ossequio alle Disposizioni di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione è tenuto a sottoporsi almeno annualmente ad un processo di autovalutazione, individuando, ove gli assetti vigenti non risultino già ottimali, i possibili interventi correttivi.

Anche il Collegio Sindacale è tenuto a svolgere un'autovalutazione sulla propria composizione e sul proprio funzionamento, sulla base di criteri e modalità coerenti con le proprie caratteristiche.

Il processo di autovalutazione riguarda l'Organo nel suo complesso e il contributo che i singoli membri apportano ai suoi lavori. Relativamente al Consiglio di Amministrazione, la valutazione viene estesa al contributo apportato dai singoli Amministratori ed ai Comitati endo-consiliari costituiti al suo interno.

Tale processo, sulla base di criteri e modalità coerenti con le caratteristiche di ciascun Organo, persegue le seguenti finalità:

- assicurare una verifica del corretto ed efficace funzionamento dell'Organo e dell'adeguatezza della sua composizione;
- garantire il rispetto sostanziale delle Disposizioni di Vigilanza e delle finalità sottese alle stesse;
- favorire l'aggiornamento dei regolamenti interni a presidio del funzionamento dell'Organo, in modo da assicurare la loro idoneità anche alla luce dei cambiamenti dovuti dall'evoluzione dell'attività e del contesto operativo;
- individuare i principali punti di debolezza, promuoverne la discussione all'interno dell'Organo e definire le azioni correttive da adottare;
- rafforzare i rapporti di collaborazione e di fiducia tra i singoli componenti;
- incoraggiare la partecipazione attiva dei singoli componenti, assicurando una piena consapevolezza dello specifico ruolo ricoperto da ognuno di essi e delle connesse responsabilità.

Il processo di autovalutazione, svolto almeno annualmente, esamina l'adeguatezza degli Organi Aziendali sotto un duplice profilo:

- a) la composizione, in relazione alla quale rilevano: la dimensione; il grado di diversità e di preparazione professionale dei componenti; il bilanciamento garantito dalla presenza di componenti non esecutivi e indipendenti; l'adeguatezza dei processi di nomina; l'aggiornamento professionale;
- b) il funzionamento, in relazione alla quale rilevano: lo svolgimento, la frequenza e la durata delle riunioni; il grado e le modalità di partecipazione dei componenti dell'organo ai lavori dello stesso; la disponibilità di tempo dedicato all'incarico; il rapporto di fiducia, collaborazione e interazione tra i membri; la consapevolezza del ruolo ricoperto; la qualità della discussione collegiale.

L'adeguatezza degli Organi Aziendali – declinata negli aspetti di composizione e funzionamento – viene misurata in concreto, tenendo in considerazione le aree tematiche che assumono particolare rilevanza ai fini della sana e prudente gestione della Banca. A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, si segnalano le seguenti:

- individuazione delle linee strategiche;

- gestione aziendale, livelli di performance pianificati e conseguiti;
- RAF, ICAAP, valutazione delle attività, sistemi di misurazione dei rischi;
- assetto organizzativo, deleghe di gestione, gestione dei conflitti di interesse;
- sistema dei controlli interni;
- organizzazione, procedure e controlli interni per finalità antiriciclaggio;
- politiche di esternalizzazione;
- informativa finanziaria e sistemi di rilevazione contabile;
- flussi informativi interorganici e con le funzioni aziendali;
- sistemi di remunerazione e incentivazione.

L'autovalutazione degli Organi Aziendali tiene altresì conto delle verifiche individuali dell'idoneità previste ai sensi delle disposizioni normative e delle procedure interne *pro tempore* vigenti.

Almeno una volta ogni 3 (tre) anni (possibilmente in concomitanza con le scadenze di rinnovo degli Organi Aziendali) l'autovalutazione è svolta con l'ausilio di un professionista esterno in grado di assicurare autonomia di giudizio. I risultati dell'autovalutazione costituiscono, tra l'altro, la base informativa e documentale sulla quale l'Organo Aziendale uscente elabora (con il supporto del Comitato Nomine) le indicazioni da inviare al Socio unico BNP Paribas S.A. per la ottimale composizione quali-quantitativa del nuovo Organo da nominare.

Le analisi svolte con riguardo al processo di autovalutazione degli Organi Aziendali sono formalizzate in un apposito documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione (ovvero dal Collegio Sindacale), che illustra:

- la metodologia e le singole fasi di cui il processo si è composto;
- i soggetti coinvolti, ivi compreso l'eventuale professionista esterno;
- i risultati ottenuti, evidenziando i punti di forza e di debolezza emersi;
- le azioni correttive eventualmente necessarie;
- la sintesi dell'attuazione e dello stato di avanzamento delle azioni correttive individuate nel corso della precedente attività di autovalutazione.

4.11. Funzionamento degli Organi Sociali e flussi informativi

Il funzionamento corretto ed efficiente degli Organi Aziendali richiede non solo una composizione adeguata, ma anche la predisposizione di flussi informativi, procedure, metodi di lavoro, tempistiche delle riunioni, altrettanto adeguati.

A tal fine, gli Organi Aziendali formalizzano, in appositi regolamenti interni:

- a) le prassi operative (procedure di convocazione, periodicità delle riunioni, modalità di partecipazione, tempistica, forme e contenuti della documentazione da trasmettere ai singoli componenti degli Organi necessaria ai fini dell'adozione delle delibere sulle materie all'ordine del giorno) che assicurino effettività e tempestività alla loro azione. Nei regolamenti interni degli Organi Aziendali sono definiti anche i compiti e i doveri attribuiti ai Presidenti degli Organi stessi, in materia di: formazione dell'ordine del giorno; informazione preventiva ai componenti degli Organi in relazione agli argomenti all'ordine del giorno; documentazione e verbalizzazione del processo decisionale; disponibilità *ex post* di detta documentazione; trasmissione delle delibere all'autorità di vigilanza, quando previsto dalla normativa;
- b) il contenuto minimo dei flussi informativi, includendo, tra l'altro, il livello e l'andamento dell'esposizione della Banca a tutte le tipologie di rischio rilevanti (creditizi, di mercato, operativi, reputazionali, ecc.), gli eventuali scostamenti rispetto alle politiche approvate dal Consiglio di Amministrazione, le tipologie di operazioni innovative e i rispettivi rischi;

- c) gli obblighi di riservatezza cui sono tenuti i componenti e gli accorgimenti previsti per assicurarne il rispetto;
- d) le modalità volte a favorire il confronto tra gli Amministratori indipendenti, proporzionate anche in relazione al loro numero, in modo che essi possano confrontarsi sulle tematiche rilevanti in assenza degli altri Amministratori.

La circolazione delle informazioni tra gli Organi Aziendali e all'interno degli stessi rappresenta una condizione imprescindibile affinché siano effettivamente realizzati gli obiettivi di efficienza della gestione ed efficacia dei controlli. Nel dettaglio, forme di comunicazione e di scambio di informazioni tra gli Organi Aziendali sono assicurate, tra l'altro, attraverso:

- la partecipazione del Collegio Sindacale a tutte le riunioni dell'Assemblea dei Soci e del Consiglio di Amministrazione;
- la partecipazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, del Presidente del Collegio Sindacale (e/o di un Sindaco da lui designato) e dell'Amministratore Delegato alle riunioni del Comitato per il Controllo Interno e Rischi;
- la partecipazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato alle riunioni del Comitato Remunerazioni e del Comitato Nomine;
- le relazioni informative dell'Amministratore Delegato al Consiglio di Amministrazione nonché quelle dei coordinatori dei predetti Comitati al Consiglio stesso, quest'ultime con cadenza periodica, inerenti alle attività svolte dai Comitati stessi nel periodo di riferimento, ovvero, di volta in volta, per specifici fatti e argomenti.

Inoltre, gli Organi Aziendali sono destinatari di specifici flussi informativi, analiticamente individuati dal Consiglio di Amministrazione (in termini di contenuto, tempistica, *owner*) nel documento "Sistema dei Controlli Interni", dallo stesso approvato. È altresì previsto che i responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo riferiscano direttamente agli Organi Aziendali.

4.12. Sistema delle deleghe

In ossequio alle Disposizioni di Vigilanza, il sistema delle deleghe deve essere idoneo ad assicurare che il Consiglio di Amministrazione non sia investito di questioni che – per il loro contenuto o rilevanza non strategica – possano più efficacemente essere affrontate dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale ovvero dalle Strutture della Banca.

In ossequio alle Disposizioni di Vigilanza, inoltre, le deleghe in materia di erogazione del credito devono risultare da apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e devono essere commisurate alle caratteristiche dimensionali della Banca. Nel caso di fissazione di limiti "a cascata" (quando, cioè, il delegato delega a sua volta entro i limiti a lui attribuiti), la griglia dei limiti risultanti deve essere documentata. Il soggetto delegante deve inoltre essere periodicamente informato sull'esercizio delle deleghe, al fine di poter effettuare le necessarie verifiche.

Per quanto riguarda gli Organi Aziendali, ai sensi dello Statuto e nel rispetto dei limiti previsti dall'art. 2381 del Codice civile e dalle Disposizioni di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione può delegare le proprie attribuzioni – ivi compreso ogni potere in materia di concessione di crediti – all'Amministratore Delegato, determinandone in modo analitico, chiaro e preciso il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio, anche al fine di consentire al Consiglio l'esatta verifica del loro corretto adempimento nonché l'esercizio dei propri poteri di direttiva e di avocazione. Sempre nel rispetto dei medesimi principi, il Consiglio può altresì delegare le proprie attribuzioni al personale dipendente della Banca.

Il sistema delle deleghe è ulteriormente declinato all'interno delle procedure interne ("Testo Unico delle deleghe creditizie", "Compendio dei poteri delegati"), periodicamente aggiornate ed alle quali si rinvia per maggiori dettagli.

4.13. Revisione Legale dei Conti

L'incarico di revisore legale dei conti è conferito dalla Assemblea dei Soci, su proposta del Collegio Sindacale.

Alla società di revisione compete la verifica, nel corso dell'esercizio, della regolare tenuta della contabilità sociale e della corretta rilevazione nelle scritture contabili dei fatti di gestione. Alla stessa spetta, inoltre, di verificare se il bilancio di esercizio e quello consolidato corrispondano alle risultanze delle scritture contabili e degli accertamenti eseguiti e se siano conformi alle norme che li disciplinano. Si esprime, infine, con apposita relazione un giudizio sul bilancio di esercizio e sul bilancio consolidato.

La società di revisione si relaziona periodicamente con il Collegio Sindacale, attraverso la pianificazione di specifiche riunioni e lo scambio periodico di informazioni.

La società di revisione comunica senza indugio alla Banca gli atti o i fatti, rilevati nello svolgimento dell'incarico, che possano costituire una grave violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria ovvero che possano pregiudicare la continuità dell'impresa o comportare un giudizio negativo, un giudizio con rilievi o una dichiarazione di impossibilità di esprimere un giudizio sul bilancio. La società di revisione invia alla Banca d'Italia ogni altro dato o documento richiesto.

4.14. Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato, previo esame del Comitato per il Controllo Interno e Rischi e parere obbligatorio del Collegio Sindacale, nomina un Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, in conformità alle disposizioni dell'art. 154-bis del d.lgs. n. 58/1998 (TUF), che ricopre anche il ruolo di Head of Finance Area ().

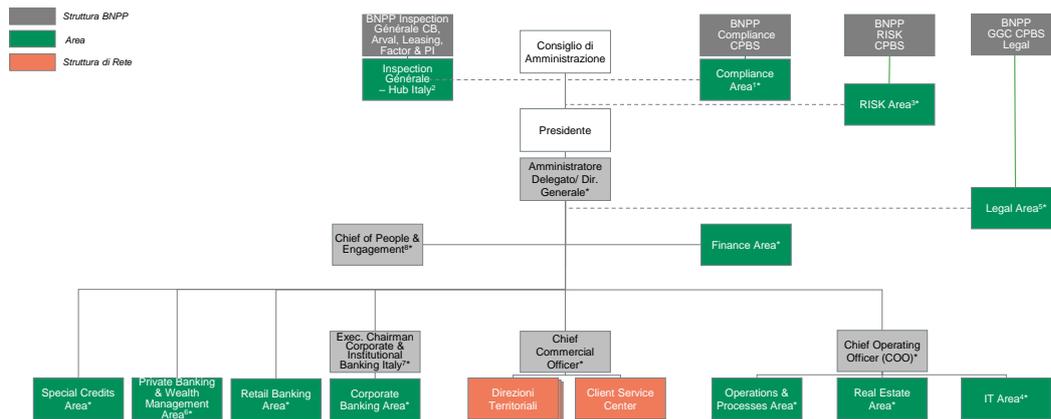
Il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili è scelto fra i dirigenti della Banca che abbiano maturato una specifica competenza in materia contabile e finanziaria per un periodo di almeno tre anni in posizione di responsabilità in strutture organizzative dedicate alla formazione del bilancio presso la Banca stessa o in società per azioni o enti comparabili con la Banca per dimensione patrimoniale e struttura organizzativa.

Nonostante venga meno l'obbligo normativo, connesso allo "status di emittente quotato", la Banca per garantire il corretto presidio dei controlli contabili e del reporting finanziario, conferma, ai fini interni, i presidi relativi al controllo contabile e alla rendicontazione finanziaria, nonché le conseguenti interazioni con gli Organi aziendali statutari in capo al Dirigente Preposto (di seguito DP).

4.15. Assetto organizzativo

La Banca definisce e formalizza il proprio assetto organizzativo nella c.d. "Carta delle Responsabilità", documento – al quale si rinvia per maggiori dettagli – oggetto di periodica revisione, che fornisce una visione unitaria delle strutture della Banca e degli obiettivi ad esse attribuiti, dei Comitati Inter-funzionali istituiti, nonché delle principali responsabilità collegate ai ruoli di coordinamento manageriale.

Di seguito si riporta uno schema riepilogativo dell'assetto organizzativo di BNL.



- (1) Compliance Area di BNL risulta integrata nel modello organizzativo di compliance del Gruppo BNP Paribas con conseguente stretto legame e rapporto del Head of Compliance al CPBS Compliance di BNP Paribas. Sempre in ottica di indipendenza della funzione di controllo, l'inquadramento dell'Head of Compliance è alle dirette dipendenze del CdA (e, per esso, al Presidente, al Comitato per il Controllo Interno e Rischi e all'Amministratore Delegato di BNL) che ha accesso diretto e senza restrizioni alla Compliance Area. All'interno della Compliance Area è strutturata la Funzione Aziendale Antiriciclaggio.
- (2) Inspection Générale - Hub Italy risulta integrata nel modello organizzativo di ICC del Gruppo BNP Paribas con conseguente stretto legame e rapporto dell'Head of Inspection Générale - Hub Italy al Responsabile Inspection Générale BNP Paribas del Dominio Commercial Banking, Anual, Leasing, Factor & PI. Sempre in ottica di indipendenza della funzione di controllo, l'inquadramento dell'Head of Inspection Générale - Hub Italy è alle dirette dipendenze del Consiglio di Amministrazione (e, per esso, al Presidente, al Comitato per il Controllo Interno e Rischi e all'AD BNL) che ha accesso diretto e senza restrizioni alla Inspection Générale - Hub Italy.
- (3) Risk Area di BNL risulta integrata nel modello organizzativo di RISK del Gruppo BNP Paribas con conseguente stretto legame e rapporto dell'Head of Risk a RISK CPBS di BNP Paribas. Sempre in ottica di indipendenza della funzione di controllo, l'inquadramento dell'Head of Risk è alle dirette dipendenze del CdA (e, per esso, al Presidente, al Comitato per il Controllo Interno e Rischi e all'Amministratore Delegato di BNL) che ha accesso diretto e senza restrizioni alla Risk Area.
- (4) IT Area riporta funzionalmente alla struttura di Capogruppo Informatique Technologies Groupe (ITG).
- (5) Legal Area di BNL risulta integrata nel modello organizzativo di legal del Gruppo BNP Paribas con conseguente stretto legame e rapporto dell'Head of Legal al BNPP Legal Group General Counsel CPBS. Sempre in ottica di indipendenza della funzione di controllo, l'inquadramento dell'Head of Legal è alle dirette dipendenze dell'Amministratore Delegato di BNL. L'Head of Legal è anche il Segretario del Consiglio di Amministrazione e, nell'esercizio di tale ruolo, riporta direttamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione.
- (6) Private Banking & Wealth Management Area riporta funzionalmente alla struttura BNP Paribas Wealth Management.
- (7) Executive Chairman Corporate & Institutional Banking Italy riporta anche al Responsabile CIB Global Banking EMEA di BNP Paribas.
- (8) Chief of People & Engagement riporta funzionalmente a Group Human Resources Function, per gli ambiti di competenza.
- * Membro del Comitato di Direzione BNL.

- (1) La Direzione Compliance di BNL risulta integrata nel modello organizzativo di compliance del Gruppo BNP Paribas con conseguente stretto legame e rapporto del Direttore Compliance al Domestic Markets Compliance di BNP Paribas. Sempre in ottica di indipendenza della funzione di controllo, l'inquadramento del Direttore Compliance è alle dirette dipendenze del CdA (e, per esso, al Presidente, al Comitato per il Controllo Interno e Rischi e all'Amministratore Delegato di BNL) che ha accesso diretto e senza restrizioni alla Direzione Compliance. All'interno della Direzione Compliance è strutturata la Funzione Aziendale Antiriciclaggio.
- (2) Il Direttore di Inspection Générale-Hub Italy riporta funzionalmente al CdA (e, per esso, al Presidente di BNL, al Comitato per il Controllo Interno e Rischi e all'Amministratore Delegato di BNL), che ha accesso diretto e senza restrizioni alla Funzione Inspection Générale-Hub Italy.
- (3) La Direzione Rischi di BNL risulta integrata nel modello organizzativo di RISK del Gruppo BNP Paribas con conseguente stretto legame e rapporto del Direttore Rischi a RISK Domestic Markets di BNP Paribas. Sempre in ottica di indipendenza della funzione di controllo, l'inquadramento del Direttore Rischi è alle dirette dipendenze del CdA (e, per esso, al Presidente, al Comitato per il Controllo Interno e Rischi e all'Amministratore Delegato di BNL) che ha accesso diretto e senza restrizioni alla Direzione Rischi.
- (4) La Direzione IT riporta funzionalmente alle strutture di Capogruppo Informatique Technologies Groupe (ITG) per le tematiche di produzione informatica e RB - Retail Banking Information Systems (RBIS) per le tematiche di sviluppo applicativo.
- (5) La Direzione Legale e Societario di BNL risulta integrata nel modello organizzativo di legal del Gruppo BNP Paribas con conseguente stretto legame e rapporto del Direttore Legale al Group Legal di BNP Paribas. Sempre in ottica di indipendenza della funzione di controllo, l'inquadramento del Direttore Legale e Societario è alle dirette dipendenze dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale di BNL.
- (6) Il Segretario riporta direttamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione.
- (7) L'Executive Chairman Corporate & Institutional Banking Italy riporta anche al Responsabile CIB Global Banking EMEA di BNP Paribas.
- * Membro del Comitato di Direzione BNL.

4.16. La normativa interna

Le procedure rappresentano l'insieme delle regole che devono essere seguite all'interno del Gruppo BNP Paribas e stabiliscono in modo chiaro, completo e senza libertà di interpretazione, le regole in materia di attività bancaria (e di attività comunque esercitate dal Gruppo) o di carattere amministrativo.

Le procedure sono un elemento essenziale del governo della Banca. Il rispetto delle procedure è uno dei principi fondamentali di *conformità*. Ogni istruzione/disposizione costituisce un supporto di informazione sia per coloro che sono direttamente coinvolti, sia per coloro che a diverso titolo sono interessati. La Banca è responsabile dell'implementazione e della gestione del patrimonio informativo delle procedure nel proprio perimetro d'attività. Ciò si declina attribuendo a ciascuna Struttura della Direzione Generale di BNL (Area/Unit) la responsabilità di presidiare il processo di gestione della normativa concernente gli ambiti di propria competenza assicurandone la conformità con il dispositivo interno ed esterno.

L'assetto organizzativo adottato dalla Banca è, quindi, un sistema strutturato ed organico di procedure, regole comportamentali e disposizioni che pervade l'intera attività aziendale.

All'interno di BNL le procedure interne si articolano nelle seguenti tipologie:

- Carta delle Responsabilità;
- Policy;
- Circolari;
- Guide Operative.

Nella normativa interna, riveste una portata generale il Codice di Condotta del Gruppo BNP Paribas in quanto contenente una serie di principi di comportamento che la Banca riconosce come propri e sui quali intende

richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che, anche all'esterno della Società, cooperano al perseguimento dei fini aziendali.

Il Codice di Condotta definisce le regole che devono guidare tutte le azioni e decisioni dei collaboratori, in coerenza con i valori fondamentali del Gruppo. Attraverso tale strumento, la Società intende formalmente adottare principi di legittimità, correttezza, trasparenza, verificabilità e legalità su cui improntare la propria attività.

BNL, al fine di dare concreta attuazione a quanto sancito dal Codice di Condotta di Gruppo e in coerenza con il Gruppo BNP Paribas, si impegna a riconoscere e premiare le persone che incarnano i valori del Gruppo e sono esemplari nel comportarsi secondo il Codice di Condotta. Allo stesso modo, non tollera violazioni allo stesso, e adotta le adeguate misure nei confronti di coloro che non agiranno in conformità con il Codice, in linea con quanto previsto dalle leggi vigenti e dalle normative interne.

La Società si impegna ad un'effettiva diffusione, al suo interno e nei confronti dei soggetti che con essa collaborano, delle informazioni relative alla disciplina normativa ed alle regole comportamentali e procedurali da rispettare, al fine di assicurare che l'attività d'impresa si svolga nel rispetto dei principi etici. La diffusione del Codice di Condotta del Gruppo è accompagnata da apposita formazione rivolta a tutti i collaboratori.

5. STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL GRUPPO BNL

La BNL è, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, Capogruppo del Gruppo BNL.

Nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento, la Capogruppo impartisce disposizioni alle società del Gruppo BNL, al fine di garantire l'efficienza della supervisione strategica e della gestione nonché l'efficacia dei controlli, sulla base di regole organizzative e gestionali coerenti con le indicazioni emanate dal socio unico BNP Paribas S.A.

5.1. Assetto di governo societario delle Controllate

Le società appartenenti al Gruppo BNL adottano, in coerenza con il sistema prescelto dalla BNL, un modello di amministrazione e controllo di tipo "tradizionale", la cui struttura è incentrata sulla presenza del consiglio di amministrazione, in qualità di organo con funzioni di supervisione strategica e gestione, e del collegio sindacale, in qualità di organo con funzione di controllo.

5.2. Poteri della Capogruppo e obblighi delle Controllate

La coerenza complessiva dell'assetto di governo del Gruppo viene garantito, oltre che dal ruolo di indirizzo e coordinamento svolto dalla Capogruppo nei confronti delle Controllate, anche dall'osservanza, da parte di tutte le Società che fanno parte del Gruppo, di un insieme di principi comuni posti alla base dell'operatività aziendale.

Tali principi comuni, declinati nelle procedure interne, sono definiti sulla base delle Disposizioni di Vigilanza che attribuiscono alla Capogruppo ed alle Controllate, rispettivamente, poteri e obblighi nell'interesse della stabilità del Gruppo. In particolare:

- BNL:
 - è referente della Banca d'Italia ai fini della vigilanza consolidata; in relazione a tale funzione, emana disposizioni rivolte alle Società del Gruppo (anche singolarmente), necessarie per dare attuazione alle istruzioni impartite dall'Autorità di Vigilanza;
 - richiede alle Società del Gruppo notizie, dati e situazioni rilevanti ai fini dell'emanazione delle disposizioni di cui sopra;
 - verifica l'adempimento da parte delle Società del Gruppo delle disposizioni emanate su istruzione della Banca d'Italia, con particolare riguardo alla vigilanza informativa e alla vigilanza regolamentare riferita fra l'altro all'adeguatezza patrimoniale, alle partecipazioni detenibili, al contenimento del rischio, al governo societario, all'organizzazione amministrativo-contabile e ai controlli interni, ai sistemi di remunerazione e incentivazione;
 - definisce una politica di remunerazione del Gruppo, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifica la corretta applicazione (sollecitando, ove opportuno, eventuali adattamenti);
 - identifica il personale più rilevante (*material risk takers*) per il Gruppo; assicura altresì la complessiva coerenza del processo di identificazione per l'intero Gruppo;
 - definisce e approva il RAF di Gruppo, assicurando la coerenza tra l'operatività, la complessità e le dimensioni del Gruppo e il RAF stesso;
 - esercita sulle Società del Gruppo un:
 - controllo strategico, sull'evoluzione delle diverse aree di attività in cui il Gruppo opera e dei rischi correlati alle attività esercitate;
 - controllo gestionale, volto ad assicurare il mantenimento delle condizioni di equilibrio economico, finanziario e patrimoniale sia delle singole Controllate, sia del Gruppo nel suo insieme (attraverso la predisposizione di piani, programmi e budget aziendali e di Gruppo

nonché analisi periodiche delle situazioni delle singole Controllate e dei dati a livello consolidato);

- controllo tecnico-operativo, finalizzato alla valutazione dei vari profili di rischio riferiti al Gruppo, considerando altresì i rischi relativi alle singole Controllate;

- dota il Gruppo di un sistema unitario di controlli interni che consenta l'effettivo controllo sia sulle scelte strategiche del Gruppo nel suo complesso sia sull'equilibrio gestionale delle singole componenti;
- formalizza e rende noti a tutte le Società del Gruppo i criteri che presiedono le diverse fasi che costituiscono il processo di gestione dei rischi; convalida, inoltre, i processi di gestione dei rischi all'interno del Gruppo (per quanto riguarda in particolare il rischio di credito, la Capogruppo fissa i criteri di valutazione delle posizioni e crea una base informativa comune che consenta a tutte le Società del Gruppo di conoscere l'esposizione dei clienti nei confronti del Gruppo nonché le valutazioni inerenti alle posizioni dei soggetti affidati); decide, infine, in merito all'adozione dei sistemi interni di misurazione dei rischi per la determinazione dei requisiti patrimoniali e ne determina le caratteristiche essenziali;
- definisce la politica aziendale in materia di esternalizzazione all'interno del Gruppo;
- assicura che tutte le Controllate siano dotate di piani di continuità operativa e verifica la coerenza degli stessi con gli obiettivi strategici del Gruppo in tema di contenimento dei rischi;
- è responsabile per l'adozione di un sistema di gestione del rischio di liquidità a livello consolidato; a tal fine, adotta le decisioni strategiche in materia di governo e gestione del rischio di liquidità, fissa le soglie di tolleranza e verifica dell'affidabilità complessiva del sistema di gestione del rischio di liquidità;
- è responsabile del processo di generazione dei dati e degli applicativi utilizzati dalle Controllate; a tal fine, elabora le linee guida per la raccolta delle informazioni necessarie, verificare i dati ricevuti dalle Controllate, effettuare periodicamente verifiche sulla coerenza del processo di raccolta dati delle Controllate con le linee guida emanate;
- assicura unitarietà alla complessiva gestione del sistema IRB e garantisce il rispetto dei requisiti previsti dalla normativa; a tal fine, predispone una normativa interna volta a definire con chiarezza la ripartizione di compiti e responsabilità nell'ambito delle differenti fasi del processo del *rating* (quali, ad esempio, lo sviluppo dei modelli, l'assegnazione del rating e le funzioni di controllo) all'interno del Gruppo, tenendo conto della peculiare struttura organizzativa di quest'ultimo;
- assicura che il sistema di delega di poteri adottato garantisca comunque la piena conoscenza, in capo alla stessa Banca, delle grandi esposizioni,

- le Controllate:

- sono tenute a dare attuazione alle disposizioni emanate dalla Capogruppo in esecuzione delle istruzioni impartite dalla Banca d'Italia ed a fornire ogni dato e informazione alla Capogruppo per l'emanazione delle predette disposizioni e la verifica del rispetto delle stesse;
- operano secondo le politiche e gli indirizzi formulati dalla Capogruppo, nel rispetto della loro autonomia giuridica e dei principi di corretta gestione societaria e imprenditoriale.

5.3. Disciplina dei rapporti tra le Società appartenenti al Gruppo bancario

Il Consiglio di Amministrazione di BNL adotta un *Regolamento Attuativo per la Governance* del Gruppo bancario, con cui definisce le procedure di collegamento ed i flussi informativi con le Controllate.

Il Regolamento mira, pertanto, a:

- garantire adeguati livelli di raccordo tra gli Organi e le Funzioni aziendali delle diverse componenti, coerenti con la realizzazione del comune disegno strategico, nell'ottica di massimizzare il valore e nel

rispetto, comunque, dell'autonomia giuridica delle Società del Gruppo bancario e dei principi di corretta gestione societaria e imprenditoriale delle medesime;

- ottimizzare le sinergie determinate dall'appartenenza al medesimo Gruppo, promuovendo e valorizzando le caratteristiche delle diverse entità.

A livello di Organi Sociali, il coordinamento è garantito, in primo luogo, dalla designazione da parte di BNL dei membri da nominare negli Organi Sociali delle Controllate.

Per ciascuna Controllata, il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione è proporzionato alle dimensioni e alla complessità dell'assetto organizzativo, al fine di presidiare adeguatamente ed efficacemente l'intera operatività aziendale, e il ruolo dell'Amministratore Delegato e/o Direttore Generale.

Nelle Società controllate integralmente dalla Banca sono designati dalla Capogruppo tutti i componenti il Consiglio di Amministrazione, mentre nelle Controllate in cui sono presenti altri azionisti è assicurata la presenza di Esponenti aziendali da loro designati, ferma la maggioranza degli Amministratori espressi dalla Capogruppo.

Gli Amministratori delle Controllate designati dalla Capogruppo si interfacciano con le competenti Funzioni Centrali di questa ai fini delle decisioni da assumere.

Il Collegio Sindacale delle Controllate è composto dal numero minimo di 3 (tre) Sindaci effettivi, per la cui designazione da parte della Capogruppo si tiene conto di quanto indicato dall'art. 2399 del Codice civile, ad eccezione di quelle Società in cui è previsto il revisore unico.

Presso le componenti del Gruppo, il controllo contabile è esercitato da una società iscritta nel registro dei revisori contabili la cui scelta è coordinata con la Capogruppo, onde garantire il massimo raccordo nelle attività di revisione contabile, anche al fine dei previsti controlli sulla produzione del bilancio consolidato di Gruppo.

Inoltre, l'impianto dei poteri delegati presso le Controllate viene definito in raccordo con la Capogruppo, fermo restando l'obbligo di informativa all'Organo di Amministrazione sull'esercizio dei poteri da parte degli organi delegati ai sensi dell'art. 2381, comma quinti del Codice civile.

Sotto il profilo organizzativo, le società del Gruppo si articolano, in linea di massima e salvo semplificazioni dovute alle ridotte dimensioni aziendali, in coerenza con l'articolazione operativa di BNL, garantendo il riporto funzionale alle rispettive Funzioni centrali della Capogruppo.

Ove ne ricorrano i presupposti, nei rapporti negoziali tra le componenti il Gruppo bancario e tra queste ed altre Società controllate da BNP Paribas S.A. – Parigi, vengono scrupolosamente applicate la disciplina sui soggetti collegati e le prescrizioni dell'art. 136 del TUB.

6. SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

La Banca, in recepimento delle Disposizioni di Vigilanza e, contestualmente, della “*Charte du Contrôle Interne de BNP Paribas*”, adotta un Sistema dei Controlli Interni (SCI) che definisce compiti, responsabilità, meccanismi di coordinamento e flussi informativi delle Funzioni Aziendali e degli Organi di Controllo.

Obiettivo dello SCI è assicurare una corretta interazione tra tutte le Funzioni Aziendali e gli Organi con compiti di Controllo, al fine di perseguire l'efficace integrazione del processo di gestione dei rischi.

6.1. Il modello di controllo di BNL

Il sistema dei controlli interni di BNL si incardina nei presidi stabiliti dal Gruppo BNP Paribas, consentendo così una piena armonizzazione con i presidi richiesti dalle normative locali/nazionali. In particolare, i modelli di controllo della Capogruppo sono definiti dalla “Carta del Controllo Interno di BNP Paribas”, dal “Modello organizzativo e di governance per la gestione dei rischi operativi e dei controlli permanenti” della Funzione RISK di Gruppo e dal dispositivo organizzativo e di controllo strumentale al monitoraggio delle novità normative applicabili alla Banca e costituiscono il sistema dei controlli complessivo della Banca. In particolare, esso si articola in:

- controlli permanenti:
 - di primo livello (prima linea di difesa) presidiati dal *management* delle Linee di Business e delle Funzioni;
 - di secondo livello (seconda linea di difesa) presidiati dalle Funzioni Aziendali di Controllo Rischi (ivi incluse la Funzione di Controllo dei rischi ICT e sicurezza e la Funzione Convalida) e Compliance (ivi inclusa Antiriciclaggio); con specifico riferimento ai rischi operativi, coerentemente con il modello di Gruppo, la seconda linea di difesa è agita della RISK Area, dalla Compliance Area, dalla Legal Area e dalla Finance Area a seconda della natura del rischio da presidiare (es. rischi ambito legal, rischi ambito finance, rischi ambito compliance, ecc.);
- controlli periodici: assicurati dalla terza linea di difesa, presidiata dalla Funzione di *internal audit* di Gruppo (Inspection Générale) per il tramite della struttura di BNL IG-HI.

La prima linea di difesa è diretta ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni ed è svolta in primo luogo dagli operativi e dai responsabili delle strutture operative a qualsiasi livello, in linea con quanto rappresentato dalle normative interne che disciplinano ruoli e responsabilità, linee guida, istruzioni e processi operativi quali la Carta delle Responsabilità, le Circolari, le Guide Operative, rappresentando in tal modo il primo presidio organizzativo e procedurale per la gestione dei rischi della Banca.

Il secondo livello di controllo viene assicurato dalle Funzioni Aziendali di Controllo RISK e Compliance, che operano secondo i modelli di governo ed i perimetri operativi definiti dalle corrispondenti Funzioni del Gruppo BNP Paribas in accordo con la regolamentazione locale. In tale contesto, i perimetri di azione e responsabilità di tali Funzioni sono definiti in modo complementare, evitando duplicazioni di attività o di azioni di controllo sul primo livello. Viene inoltre adottato un sistema di articolazione delle competenze che prevede l'attribuzione di responsabilità e/o deleghe dell'azione di controllo per ambiti specialistici, verso altre funzioni. In particolare, all'interno di detto sistema, in linea con l'architettura di Gruppo, assumono un ruolo specifico le seguenti funzioni:

- Legal Area che assume il ruolo di funzione integrata di controllo a presidio del rischio legale;
- Finance Area che assume il ruolo di funzione di controllo a presidio del rischio contabile comprese le informazioni finanziarie.

Con riferimento alla seconda linea di difesa, la RISK Area in qualità di Funzione di Controllo dei Rischi, opera sulla base delle linee guida definite dalla Capogruppo in collaborazione con le Aree di Business – che

propongono l'assunzione dei rischi e ne sono le prime e principali responsabili – ed ha un presidio diretto su: rischio operativo, rischio di credito, rischio di controparte, rischio di mercato, rischio di concentrazione, rischio paese, rischio tasso d'interesse sul banking book e di liquidità.

All'interno della RISK Area sono, inoltre, svolte attività di Convalida dei modelli comportamentali e delle metriche utilizzate per la misurazione del rischio tasso d'interesse sul banking book e di liquidità, del modello AMA (Advanced Measurement Approach) per i rischi operativi e dei modelli interni di quantificazione del rischio di credito (IRBA – Internal Rating Based Approach).

Nell'ambito della gestione dei rischi operativi, la RISK Area dedica particolare attenzione alle attività di controllo di secondo livello dei rischi ICT e di sicurezza, alla gestione del rischio di frode e del rischio outsourcing.

Analogamente, per quanto concerne la Compliance Area nelle sue precipue attribuzioni di Funzione di conformità alle norme e funzione antiriciclaggio, agisce a presidio del rischio di non conformità e reputazionale, nonché prevenzione delle operazioni di riciclaggio e finanziamento del terrorismo. A tal fine, la Compliance Area, opera in coerenza con la regolamentazione e sulla base delle linee guida definite dalla Capogruppo, verificando nel continuo che le attività e i processi aziendali siano conformi agli obblighi normativi interni ed esterni vigenti negli ambiti e secondo le modalità di seguito indicate

All'interno di Compliance Area, il Consiglio di Amministrazione di BNL - sentito il Collegio Sindacale - ha provveduto ad individuare nella struttura Financial Security, la Funzione Antiriciclaggio della Banca quale preposta a prevenire e contrastare la realizzazione di operazioni di riciclaggio e finanziamento del terrorismo.

La Legal Area, quale funzione di controllo integrata a livello di gruppo, è responsabile, in base alla propria mission della gestione (inclusa l'anticipazione) dei rischi legali, che esercita tramite l'attività di consulenza e controllo. La Legal Area agisce a presidio diretto dei rischi legali derivanti dai processi interni al suo perimetro di expertise (rischi legali by nature); essa opera inoltre come Funzione esperta nel processo di supervisione dei rischi operativi svolto dalla RISK Area, con riferimento a quei rischi le cui conseguenze/ effetti sono di natura legale (rischi legali by consequence).

La Finance Area sulla base delle linee guide definite dalla Capogruppo BNP Paribas cura il presidio dei processi di controllo contabile definendo l'organizzazione, la metodologia e gli strumenti di controllo contabile di primo e di secondo livello.

Le Aree RISK, Compliance e Finance condividono la responsabilità di seconda linea di difesa per il rischio fiscale con il supporto della Funzione Tax, che agisce come soggetto esperto in materia fiscale.

Con riferimento alla terza linea di difesa, l'Inspection Générale – Hub Italy valuta i processi di gestione dei rischi, di controllo e di governance, nonché la conformità alle leggi e alle regolamentazioni. Tale struttura è collocata in BNL e l'attività di revisione interna delle entità del Gruppo BNP Paribas operanti in Italia le è assegnata in forza di specifici contratti di outsourcing e, nel caso delle compagnie assicurative, contratti di supporto allo svolgimento delle attività di revisione interna.

Nell'ambito del framework dei controlli interni di BNL, si evidenzia che, rispetto al disegno complessivo definito dalla Banca d'Italia, i controlli a distanza, che abilitano un monitoraggio "continuo" dei fattori di rischio sono essenzialmente riconducibili alle attività operate nell'ambito dei controlli permanenti.

6.1.1. Modalità di coordinamento delle Funzioni Aziendali di Controllo

Il sistematico coordinamento delle Funzioni di Controllo si realizza, mediante il confronto e la condivisione preventiva della documentazione in argomento nei comitati interfunzionali dalle stesse animati, *in primis* il Comitato Compliance ed il Comitato Monitoraggio Rischi.

Un ulteriore momento di coordinamento è rappresentato dalla preparazione coordinata delle informative/ presentazioni, al Comitato di Controllo endo-consiliare (Comitato per il Controllo Interno e Rischi) ove è prevista la costante partecipazione di rappresentanti delle Funzioni Aziendali di Controllo.

In quest'ambito si inserisce anche il confronto con la società di revisione (con cui comunque ciascuna Funzione aziendale tiene regolari incontri in corso di anno) che tiene un incontro annuale con il Comitato Controllo Interno e Rischi (anche nelle vesti di Organismo di Vigilanza ex d.l.gs 231/01), alla presenza del Collegio Sindacale e del Dirigente preposto, al fine di valutare il sistema di controllo amministrativo-contabile e lo scambio di informazioni ritenute rilevanti, nel rispetto delle specifiche responsabilità e dei rispettivi compiti.

6.1.2. Flussi di reporting

Per garantire una migliore effettività delle modalità di coordinamento del sistema dei controlli di BNL, la Banca definisce opportuni flussi di reporting sia tra le Funzioni di controllo ed i comitati interfunzionali (flussi orizzontali), che verso gli Organi Sociali (flussi verticali).

I flussi indirizzati agli Organi Sociali vengono, ove previsto, preventivamente presentati al *management* in occasione dei comitati interfunzionali al fine di assicurare da parte dell'esecutivo consapevolezza delle aree di miglioramento riscontrate nonché la presa in carico dei necessari correttivi da implementare, la cui periodicità è pertanto definita in maniera coerente con questo obiettivo.

Le Funzioni Aziendali di Controllo identificano contenuti, modalità e tempistiche di invio di flussi informativi idonei a favorire le sinergie nell'esecuzione delle proprie responsabilità e con l'obiettivo di favorire lo scambio informativo tra le Funzioni, anche a diversi livelli di controllo.

Inoltre, ciascuna Funzione Aziendale di Controllo produce reportistica sulle proprie attività che viene rappresentata agli Organi Aziendali per quanto di competenza e, laddove rilevante, condivisa con altre Funzioni Aziendali di Controllo.

6.2. Ruolo di indirizzo e coordinamento della Capogruppo verso le Società del Gruppo

La Capogruppo BNL svolge nei confronti delle proprie Controllate un ruolo di indirizzo e di coordinamento, mirato a garantire l'efficienza della supervisione strategica e della gestione nonché l'efficacia dei controlli, sulla base di regole organizzative e gestionali coerenti con le direttive emanate dal socio unico BNP Paribas.

Le direttive della Capogruppo mirano, da un lato, a garantire adeguati livelli di raccordo tra gli Organi e le Funzioni aziendali delle diverse componenti, nel rispetto dell'autonomia societaria, per la realizzazione del comune disegno strategico, dall'altro, ad ottimizzare le sinergie determinate dall'appartenenza al medesimo Gruppo, promuovendo e valorizzando le caratteristiche delle diverse entità.

6.2.1. Funzioni di controllo accentrate presso la Capogruppo

Le Funzioni di controllo accentrate presso la Capogruppo sono la Funzione di revisione interna, assegnata all'Inspection Générale – Hub Italy, la Funzione di conformità e la Funzione anticiclaggio, assegnate a Compliance Area, in forza di specifici contratti di *outsourcing* approvati dal Consiglio di Amministrazione delle Società rientranti nel perimetro.

Con il contratto di *outsourcing* si disciplinano specifici obblighi informativi e vengono individuati i "referenti prestazione esternalizzata (R.P.E.)" della Società per la Funzione di controllo esternalizzata incaricando specifiche figure cui è affidato il controllo sulla Funzione esternalizzata.

Il legame tra la Società che esternalizza e l'Inspection Générale – Hub Italy è assicurato attraverso il dialogo tra i "referenti" della società per la Funzione di controllo esternalizzata ed il *Deputy Head* di IG-HI incaricato per le singole Società. I flussi informativi scambiati e il coordinamento tra i referenti per l'esternalizzazione ed il *Deputy Head*, assicurano un legame strutturato e sistematico.

Al termine di ogni missione di *audit* condotta sul perimetro societario, l'Inspection Générale – Hub Italy invia il relativo *report* al Presidente del Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale, al vertice della Società (Amministratore Delegato/Direttore Generale) e al referente dell'attività esternalizzata.

L'Inspection Générale – Hub Italy predispone altresì, con cadenza semestrale, una relazione, trasmessa al referente dell'attività esternalizzata, agli Organi Sociali e al Vertice della Società, con cui riferisce in merito alle attività svolte, ai risultati emersi e alle azioni correttive proposte.

Nel caso di Banca Agevolarti S.p.A., in coerenza con le Disposizioni di Vigilanza, il referente aziendale della Funzione di revisione interna esternalizzata, sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, con le considerazioni del Collegio Sindacale, una relazione relativa ai controlli svolti sulle funzioni operative importanti esternalizzate, alle carenze eventualmente riscontrate e alle conseguenti azioni correttive adottate.

La Compliance Area garantisce la produzione e la trasmissione dei flussi informativi previsti dalla regolamentazione applicabile e dalle linee guida di BNP Paribas nei confronti dei Consigli di Amministrazione delle Società. La Società trasmette a Compliance Area, *in primis* per il tramite del referente prestazione esternalizzata (R.P.E.), i flussi informativi interni/ esterni contenenti dati ed informazioni utili allo svolgimento del servizio.

6.2.2. Società con Funzioni di controllo dedicate

La Capogruppo, al fine di assicurare un'implementazione del sistema dei controlli interni coerente con gli standard del Gruppo BNP Paribas, supporta le società del Gruppo e supervisiona lo svolgimento delle attività di controllo permanente e di gestione rischi operativi da parte delle società del Gruppo, che sono tenute a fornire:

- cartografia dei rischi almeno biennale sui processi della società (funzionale anche al piano dei controlli);
- piano dei controlli annuale;
- avanzamento almeno trimestrale sugli esiti più rilevanti dei controlli;
- decisioni dei Consigli di Amministrazione/ Comitati interni rilevanti per il Gruppo BNP Paribas.

La Capogruppo assicura meccanismi di indirizzo e coordinamento dei sistemi dei rating interni legati al rischio di credito per le società controllate.

Per il rischio di liquidità e il rischio tasso di interesse del *banking book* la funzione ALM Treasury è responsabile dell'implementazione delle Policy e delle norme del Gruppo BNP Paribas in materia di rischi di ALMT all'interno dell'intero perimetro assegnato. Le strategie di gestione dei suddetti rischi sono proposte dalla funzione ALM Treasury al Comitato ALCo per la loro validazione in accordo con la risk tolerance rappresentata nel Risk Appetite Framework (RAF). La gestione complessiva dei rischi ALMT comprendente anche le posizioni delle controllate è discussa e analizzata all'interno dell' ALCo che, oltre a ALM Treasury, vede tra gli altri membri partecipanti anche RISK Area e Finance Area.

Le Funzioni aziendali di controllo della Capogruppo, d'intesa con le Società del Gruppo Bancario, definiscono annualmente la pianificazione delle attività di controllo, sulla base della mappatura dei rischi e dei controlli, e la sottopongono all'approvazione dei Consigli di Amministrazione. A seguito della delibera dei rispettivi Consigli di Amministrazione, le Società del Gruppo Bancario informano le Funzioni aziendali di controllo della Capogruppo che provvedono a darne evidenza al Consiglio di Amministrazione di BNL in sede di delibera delle rispettive pianificazioni.

Le Società del Gruppo Bancario inviano flussi informativi e *report* periodici alla Capogruppo per le comuni attività di *risk assessment* e per fornire un'adeguata informativa ed una visione unitaria dell'andamento del rischio di non conformità agli Organi Aziendali.

Ogni Società fornisce alla Capogruppo, con cadenza semestrale, un aggiornamento in merito agli esiti delle attività di controllo effettuate e ad ogni altro accadimento di rilievo in ambito antiriciclaggio.

Più in particolare, le modalità con cui la Capogruppo definisce per le Società del Gruppo le "Linee Guida Operative" relative al processo di controllo rischi sono definite anche nel Regolamento Attuativo per la Governance del Gruppo BNL a cui si rimanda per i maggiori dettagli.

7. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

Al fine di rafforzare la propria *corporate governance*, BNL adotta uno specifico Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche il “Modello” o “MOG”) ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 (di seguito anche il “Decreto 231”), nella convinzione che ciò costituisca, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della Banca – affinché tengano comportamenti corretti e lineari – anche un più efficace mezzo di prevenzione “attiva” contro il rischio di commissione dei reati e degli illeciti di cui al medesimo Decreto 231.

Scopo del Modello è infatti la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (sia preventivo, sia *ex post*) che abbia come obiettivo la consapevole gestione del rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, mediante l’individuazione delle attività sensibili e l’identificazione – e connessa implementazione – dei necessari presidi di controllo.

In particolare, attraverso l’adozione del Modello, la Banca intende perseguire le seguenti finalità:

- determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato che qualsiasi condotta potenzialmente idonea a integrare gli estremi di uno dei reati-presupposto contemplati dal Decreto 231 è fortemente condannata dalla Banca in quanto contraria alla legge nonché ai principi etico-sociali cui BNL si ispira nell’espletamento delle proprie attività aziendali;
- informare tutti i destinatari del Modello che l’eventuale commissione di un reato può condurre alla punizione non soltanto della persona fisica che ha materialmente agito, ma anche della Banca, con conseguente danno per i suoi azionisti, creditori, dipendenti e più in generale per tutti gli “*stakeholders*”. La Società, pertanto, reprime qualsiasi violazione del presente Modello prima ed indipendentemente dal verificarsi di un fatto avente rilievo penale, anche attraverso le misure sanzionatorie previste dal Sistema Disciplinare. Il Modello e le disposizioni ivi contenute e richiamate, ivi inclusi i protocolli e l’intera documentazione allegata, devono essere rispettati da tutti i soggetti interni alla Banca che svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione e controllo della stessa e da tutti i suoi dipendenti sottoposti a qualsiasi titolo alla direzione o alla vigilanza dei medesimi, ivi compresi quelli distaccati all’estero, dall’estero, o in/da altre Società del Gruppo per lo svolgimento dell’attività, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Banca, operano su mandato della medesima. Al fine di garantire l’efficace ed effettiva prevenzione dei reati e degli Illeciti, il Modello è destinato anche ai soggetti esterni (intendendosi per tali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i collaboratori, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i partner commerciali) che, pur non essendo funzionalmente legati alla Banca, agiscano sotto la direzione o la vigilanza della stessa.

Rientrano altresì nel novero dei soggetti terzi anche le società terze/soggetti terzi per l’operatività qualificabile come direttamente collegata al ciclo operativo della Banca.

La Banca richiede ai soggetti esterni al Gruppo BNP Paribas il rispetto del Modello anche mediante l’apposizione di una clausola contrattuale che impegni il contraente ad attenersi ai principi ivi contenuti.

L’insieme dei soggetti interni ed esterni alla Banca che devono attenersi al rispetto di quanto prescritto nel Modello costituiscono i **Destinatari** del Modello.

Il Modello 231 individua le attività nel cui ambito possono essere commessi reati e illeciti rilevanti ai fini del Decreto 231 (cc.dd. “attività sensibili”) e definisce le regole cautelari necessarie per evitare che siano commessi. In particolare, tutti i processi aziendali che includono attività sensibili sono sottoposti ai seguenti principi generali:

- sistema organizzativo aggiornato, formalizzato e chiaro;
- distinzione di compiti tra i diversi soggetti coinvolti nel processo di riferimento (*segregation of duties*); nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- previsione di specifici livelli autorizzativi in conformità con quanto previsto dal sistema delle deleghe e dei poteri vigenti;

- presenza di principi generali di comportamento e principi di controllo specifici cui le Strutture devono attenersi per lo svolgimento delle attività sensibili;
- tracciabilità e documentabilità del processo, garantita attraverso la formalizzazione e archiviazione di tutta la relativa documentazione, al fine di permettere l'esecuzione dei controlli.

È attribuito all'Organismo di Vigilanza (OdV) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e, in esito al suo costante monitoraggio, di proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche, integrazioni e/o aggiornamenti dello stesso al fine di garantirne l'effettività e l'efficacia.

La Banca attribuisce le funzioni di Organismo di Vigilanza ad un organo collegiale interno alla Banca, identificato nel Comitato per il Controllo Interno e Rischi al fine di assicurare il principio della terzietà, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e di adeguati requisiti di professionalità e onorabilità.

A garanzia della propria indipendenza operativa, l'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomi poteri di spesa nei limiti di una dotazione adeguata di risorse finanziarie.

Nello svolgimento delle proprie competenze, attribuite dal Modello³ cui si fa integralmente rinvio nella versione pro tempore vigente, l'Organismo di Vigilanza è permanentemente supportato dalla Struttura di Supporto ODV 231/2001, inserita nell'Area Legal, e può avvalersi di esperti esterni. Inoltre, l'Organismo di Vigilanza si avvale, per lo svolgimento delle proprie funzioni e l'esercizio dei propri poteri, delle Funzioni Aziendali di Controllo della Banca e delle strutture che da queste dipendono, dell'Area Legal nonché di ogni altra Funzione Aziendale che dovesse ritenere opportuno coinvolgere per le materie di competenza.

Per svolgere in modo efficace e responsabile i propri compiti, l'OdV ha accesso a tutta la documentazione ed alle informazioni aziendali a tal fine rilevanti, anche per il tramite delle Funzioni aziendali pertinenti.

L'OdV interagisce con il Collegio Sindacale e con esso condivide l'esame dei piani di lavoro preparati, rispettivamente, dal responsabile della Funzione di revisione interna, responsabile della Funzione di conformità, dal responsabile antiriciclaggio, dal responsabile della Funzione risk management e dal responsabile della Funzione di convalida dei modelli interni e le relazioni periodiche e occasionali degli stessi ivi incluse, tra quest'ultime, quelle predisposte dai Responsabili delle Funzioni centrali per le materie di competenza dello stesso OdV. Lo stesso è informato dal Collegio Sindacale su eventuali problematiche di carattere rilevante riscontrate nelle attività di verifica.

Per quanto attiene alle tematiche di competenza, l'OdV intrattiene rapporti con la società di revisione esterna – attraverso eventuali incontri o scambi di documentazione – finalizzati al reciproco accrescimento di conoscenza e di efficacia di intervento.

L'Organismo di Vigilanza è, inoltre, destinatario di flussi informativi, aventi ad oggetto, fra l'altro, l'esito dei controlli inerenti al rispetto dei presidi definiti nei protocolli, l'idoneità delle misure adottate, le eventuali anomalie/violazioni riscontrate nonché gli eventuali mutamenti nell'organizzazione o nell'operatività aziendali che possano richiedere una modifica del Modello.

BNL, fermo restando il dispositivo Whistleblowing aziendale, ha attivato un canale diretto di comunicazione verso l'ODV, riservato esclusivamente ai **Destinatari** del MOG che consente di presentare segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231/01 ovvero di violazioni del MOG, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. La segnalazione potrà essere inviata seguendo le indicazioni pubblicate sul sito istituzionale della Banca.

La segnalazione viene gestita garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante.

BNL, in qualità di Capogruppo del Gruppo Bancario BNL, nell'esercizio dei poteri di direzione e coordinamento e agendo nel rispetto dei principi di corretta gestione societaria e imprenditoriale del Gruppo, non ingerisce nella attività di elaborazione o revisione dei Modelli delle Società e provvede a comunicare alle Società

³ cfr. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.LGS. 231/01 presente sul sito bnl.it

controllate le modifiche apportate ai principi generali contenuti nel proprio Modello per le valutazioni di competenza dei rispettivi Consigli di Amministrazione.

Ciascuna Società del Gruppo, in quanto singolarmente destinataria dei precetti del Decreto 231/2001, è pertanto chiamata a svolgere autonomamente l'attività di predisposizione e revisione del proprio Modello e nomina un proprio Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e adeguati requisiti professionali.

L'adozione da parte delle Società di un proprio autonomo Modello consente di elaborare un Modello realmente calibrato sulla realtà organizzativa della singola impresa, previa puntuale ed efficace ricognizione e gestione dei rischi di reato, necessaria affinché al Modello sia riconosciuta l'efficacia esimente di cui all'articolo 6 del decreto 231.

8. GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE

In generale, conformemente al Codice di Condotta del Gruppo BNP Paribas, tutti gli Esponenti Aziendali, i dipendenti e i collaboratori aziendali, nell'esercizio delle rispettive funzioni, devono astenersi dall'assumere decisioni e dallo svolgere attività confliggenti con gli interessi della Banca e/o delle Società del Gruppo BNP Paribas o, comunque, incompatibili con i propri doveri.

In ossequio alle Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di "attività di rischio e conflitti di interesse nei confronti di soggetti collegati" (Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, Parte Terza, Capitolo 11) ed a quanto previsto dagli articoli 53 e 136 del TUB, BNL definisce e formalizza, all'interno delle proprie procedure interne, specifici presidi per governare il rischio derivante da situazioni di potenziale conflitto di interessi, connesse alla posizione di particolare prossimità di alcuni soggetti ed entità rispetto ai centri decisionali della Banca.

Le procedure interne definiscono:

- i ruoli e le responsabilità delle strutture della Banca impattate;
- gli iter deliberativi;
- le conseguenti attività di gestione, monitoraggio e *reporting*;

da osservare nella gestione delle operazioni con i cc.dd. "soggetti collegati" (in ottemperanza alle disposizioni della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, Parte Terza, Capitolo 11) nonché delle obbligazioni degli Esponenti aziendali (ai sensi dell'art. 136 del TUB).

Inoltre, al fine di presidiare il rischio di conflitti di interesse (siano essi di natura personale, professionale, finanziaria o politica) che possano compromettere la correttezza di operazioni realizzate dalla Banca, la BNL si attiene alle regole definite per i soggetti collegati anche quando tali interessi si riferiscano a un novero più ampio di quello considerato dalla normativa applicabile di riferimento. Invero, la Guida BCE e gli Orientamenti EBA in materia di idoneità degli esponenti aziendali hanno descritto una serie di situazioni riferibili ai predetti soggetti dalle quali è possibile desumere l'esistenza di un potenziale conflitto di interessi con la Banca, alcune delle quali già considerate nell'ambito della normativa di riferimento applicabile in materia di operazioni con soggetti collegati e soggetti ex art. 136 TUB, altre, invece, *ultra* rispetto alla normativa di riferimento applicabile che (seppur intese in via principale a preservare la c.d. *independence of mind* dei medesimi Esponenti Aziendali) hanno comportato un allargamento, di fatto, del perimetro dei soggetti e delle relative operazioni oggetto di attenzione da parte delle procedure interne.

In ogni caso, gli Esponenti Aziendali devono, per quanto possibile, prevenire le situazioni caratterizzate da un conflitto (anche solo potenziale) tra il loro interesse e l'interesse della società di appartenenza e/o del Gruppo BNP Paribas, e sono tenuti a dare notizia, nelle forme e nei tempi previsti dalla normativa applicabile (cfr. art. 2391 del Codice civile), di ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbiano in determinate operazioni riferibili alla Società e/o al Gruppo BNP Paribas, precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata. In tali casi, la deliberazione deve adeguatamente motivare le ragioni e la convenienza per la Società dell'operazione.

Infine, è responsabilità degli Esponenti Aziendali astenersi dal voto in merito a qualunque questione sulla quale abbiano o possano trovarsi in una situazione di conflitto di interesse o sulla quale l'obiettività dell'Esponente Aziendale o la sua capacità di adempiere adeguatamente ai doveri nei confronti della Società possano essere in altro modo compromessi.

Del pari, i soggetti qualificabili come "personale più rilevante" (cc.dd. *material risk takers*) sono tenuti ad evitare tutte le situazioni e le attività che li pongano in situazioni di conflitto di interessi, anche solo potenziale, per conto proprio o di terzi, astenendosi – laddove il conflitto di interessi sussista – dal partecipare all'operazione cui il conflitto si riferisce e dandone comunicazione al proprio responsabile gerarchico.

9. POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Le politiche di remunerazione e incentivazione contengono principi applicabili a tutta l'organizzazione aziendale, in coerenza con il principio di prudente gestione del rischio e con le strategie di lungo periodo nonché conformemente alle Disposizioni di Vigilanza e al principio di proporzionalità.

I principi applicati nell'ambito delle politiche di remunerazione si realizzano grazie anche ad un sistema di *governance* che garantisce un'implementazione ed un monitoraggio della prassi retributiva e del processo di *compensation* in tutta l'azienda.

Nel rispetto dei principi normativi adottati dal Gruppo BNP Paribas, la remunerazione variabile è determinata in maniera da non favorire l'assunzione di rischi che eccedano il livello di rischio tollerato dalla Banca ed evitando, al contempo, incentivi che potrebbero comportare situazioni di conflitto di interesse tra dipendenti e clienti o il mancato rispetto delle regole previste dal Codice di condotta.

Allo stesso modo, l'attribuzione di provvedimenti variabili ai dipendenti del Gruppo BNL non deve remunerare o incoraggiare attività di *trading* in conto proprio proibite, alcune attività di investimento o di gestione dei fondi proibite che espongono il Gruppo BNP Paribas ad assumere rischi eccessivi in riferimento alla politica *Volcker*.

Il principio generale è la parità di trattamento ed è imperativo evitare l'introduzione di criteri di discriminazione in occasione del riconoscimento degli interventi retributivi, che si tratti di interventi sulla remunerazione fissa, variabile o di ogni altra assegnazione rientrante nell'ambito degli schemi di azionariato di medio termine.

Per parità di trattamento si intende il non agire comportamenti discriminatori nei confronti di un dipendente del Gruppo BNL sulle basi di criteri proibiti in ciascun paese e agli standard del Gruppo BNP Paribas. La non conformità ai principi di parità di trattamento espone il Gruppo BNL e BNP Paribas a rischi maggiori (legali, discriminazione, d'immagine e/o di reputazione).

In tal senso i principi sopra elencati sono applicati per la definizione della remunerazione dei dipendenti del Gruppo BNL e più nel concreto, agiti all'interno del processo annuale di *compensation review*.

Il processo annuale di *compensation* ha l'obiettivo di premiare le performance dei collaboratori nell'anno precedente sulla base della valutazione dei risultati registrati e dei comportamenti agiti, tenendo quindi conto del livello di eccellenza dimostrato e della qualità complessiva del contributo ai risultati di business.

Inoltre, in applicazione di quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, il processo di *compensation review* incorpora i principi del "*risk appetite framework*" (RAF) prevedendo:

- "gate" di accesso per il pagamento degli strumenti di retribuzione variabile e soglie minime differenziate per filiera, con specifico riferimento al "premio performance e qualità";
- meccanismi di remunerazione finalizzati ad assicurare il perseguimento del miglior interesse dei clienti;
- un processo di valutazione annuale, basato su criteri di compliance e di rischio, per le senior manager positions e il personale identificato come Material Risk Takers (MRTs), Designated Market Activities (DMA) e/o FBL/VR.
- La valutazione della coerenza complessiva degli indicatori del RAF e degli indicatori sottesi ai sistemi di remunerazione ed incentivazione è condotta attraverso il coinvolgimento del CPE, Risk Area, Finance Area e Compliance Area al fine di ricevere un parere per ciascun ambito di propria competenza.