

Allegato 6

ESTRATTO DEL VERBALE DELLA SEDUTA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
DELLA
BANCA PREALPI SANBIAGIO CREDITO COOPERATIVO- SOCIETA' COOPERATIVA
N. 2536 DEL 16/01/2020

Punto 6° all'o.d.g.: elezione delle cariche sociali: definizione della composizione quali-quantitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione.

Il Presidente rammenta i principali adempimenti relativi al processo di elezione delle cariche sociali, con particolare riferimento al contenuto dell'art.24.4 del Regolamento assembleare ed elettorale: *“Almeno 90 (novanta) giorni prima della data dell'assemblea programmata per la nomina dei componenti alle Cariche Sociali, la Società affigge in modo visibile nella propria sede sociale, nella sede secondaria, nelle sedi distaccate e nelle succursali, e pubblica sul proprio sito internet, un avviso riportante:*

a) le modalità e le tempistiche per la candidatura, ivi incluse eventuali semplificazioni al procedimento elettorale applicabili alla Società in conformità al contratto di coesione stipulato ai sensi dell'art. 37 bis, comma 3, lettera b), del TUB ed alla normativa applicabile;

b) la composizione quali-quantitativa considerata ottimale dal consiglio di amministrazione, individuando e motivando il profilo dei candidati ritenuto opportuno a questi fini;

c) eventuali linee guida disposte dalla Capogruppo;

d) eventuali soggetti che la Capogruppo, avendo riguardo alle esigenze di unitarietà della governance del gruppo facente capo alla stessa e di effettività dell'azione di direzione e coordinamento della Capogruppo medesima, in forza del contratto di coesione stipulato ai sensi dell'art. 37 bis, comma 3, lettera b), del TUB ed in forza della normativa applicabile, abbia già designato in via diretta quali componenti del consiglio di amministrazione.

Per potere adempiere a quanto sopra esposto, il Presidente introduce il confronto in merito alla composizione quali-quantitativa considerata ottimale, richiamando l'apposita normativa (“Modello per la definizione della composizione quali-quantitativa ottimale delle Banche Affiliate”) emanata dalla Capogruppo nonché l'attività di autovalutazione completata nel mese di dicembre dello scorso anno.

Il Modello, di cui all'articolo 10 del Contratto di coesione, identifica preventivamente la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale per i Consigli di amministrazione, individuando e motivando il profilo teorico dei candidati ritenuto adeguato a questi fini, in conformità con gli statuti delle singole Banche.

Le disposizioni in esame forniscono ai consiglieri ed ai soci, nell'intento di aiutarli a formulare proposte in linea con il perseguimento di detto obiettivo, alcuni indirizzi e suggerimenti in merito alla individuazione e selezione dei componenti del Consiglio



di Amministrazione, al fine di garantire che gli stessi possano svolgere in modo efficace le funzioni che sono chiamati ad esercitare.

Il Presidente ripercorre i punti salienti della citata normativa.

CARATTERISTICHE PROFESSIONALI E PERSONALI DEI CANDIDATI

Al fine di presentare candidature in linea con la composizione qualitativa del Consiglio di Amministrazione considerata come ottimale, ai soci della Banca ed allo stesso Consiglio di Amministrazione è richiesto di effettuare una adeguata preselezione delle candidature.

In particolare, in caso di nomina effettuata dall'Assemblea:

1. il Consiglio di Amministrazione porta a conoscenza dei soci, in tempo utile, la composizione quali-quantitativa considerata ottimale, individuando e motivando il profilo teorico dei candidati ritenuto opportuno a questi fini;
2. le candidature presentate (dal Consiglio di Amministrazione e dai soci) devono essere corredate di un *curriculum vitae* dei candidati ed illustrare le motivazioni di eventuali difformità rispetto alle valutazioni operate dal Consiglio di Amministrazione in ordine alla composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale.

In caso di nomina diretta da parte della Capogruppo secondo quanto disposto dall'articolo 34.2. dello statuto della Banca, Cassa Centrale Banca trasmette al Consiglio di Amministrazione della Banca, che lo mette a disposizione dei soci in occasione della prima Assemblea successiva alla nomina, il *curriculum vitae* dell'amministratore nominato, dal quale si desuma per quale profilo teorico l'amministratore risulta adeguato.

Resta ferma la facoltà di presentare candidature non in linea con i criteri e gli orientamenti definiti nel presente documento; eventuali profili difformi dovranno tuttavia essere adeguatamente motivati.

COMPOSIZIONE QUANTITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Conformemente a quanto previsto dalla Circolare 285, lo statuto della Banca stabilisce che il Consiglio di Amministrazione sia composto da un minimo di 5 (cinque), ad un massimo di 9 (nove) consiglieri.

Conformemente a quanto previsto dallo statuto della Banca, a quanto precede potrà derogarsi:

- (i) per un periodo transitorio con riguardo agli esponenti in carica alla data di costituzione del Gruppo Bancario Cooperativo, o comunque in conformità ad eventuali disposizioni statutarie transitorie;
- (ii) per l'ipotesi in cui la Banca sia interessata da una futura procedura di fusione societaria, in conformità al Progetto di Governo Societario di Cassa Centrale Banca.

Il Consiglio di amministrazione della Capogruppo ritiene che il numero effettivo dei componenti debba essere determinato – secondo un percorso graduale - sulla base di un driver dimensionale dato dalla somma del totale crediti verso la clientela e totale raccolta diretta riferiti al bilancio relativo all'ultimo esercizio della carica.

Fermo quanto previsto dall'art. 34 dello Statuto (numero massimo consentito di 9 amministratori), l'adeguamento al numero di componenti del Consiglio di amministrazione della singola Banca rispetto al cluster dimensionale di riferimento



potrà avvenire entro la data dell'assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che i criteri suesposti di determinazione del numero effettivo di consiglieri debba considerarsi il più coerente e congruo rispetto:

- (i) alle esigenze della Banca, avuto riguardo in particolare alla dimensione, alla complessità e alle prospettive dell'attività coerente con le indicazioni contenute nel progetto societario di Gruppo;
- (ii) all'esigenza di assicurare una adeguata dialettica interna, senza pregiudicare l'agilità dell'attività consiliare ed anzi incentivando la partecipazione dei componenti;
- (iii) all'esigenza di garantire un'adeguata diversificazione all'interno dell'organo gestorio.

A tale proposito il Presidente sottolinea che al fine di una progressiva integrazione relativa al recente processo di fusione, e previa conforme autorizzazione dell'Organo di vigilanza, l'articolo 57 dello statuto - Ulteriori disposizioni transitorie - recita " *Il Consiglio di Amministrazione, a partire dalla data di efficacia della fusione e fino alla data di approvazione del bilancio dell'esercizio 2022, sarà composto da 13 (tredici) amministratori eletti dall'Assemblea, dei quali 10 (dieci) saranno nominati tra i Soci elettivamente domiciliati a Tarzo e 3 (tre) saranno nominati tra i Soci elettivamente domiciliati a Fossalta di Portogruaro.*

COMPOSIZIONE QUALITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

In tema di composizione e nomina degli Organi Aziendali, la Circolare 285 prevede che, sotto il profilo qualitativo, il corretto assolvimento delle funzioni richiede che negli organi di vertice siano presenti soggetti:

- (i) pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere;
- (ii) dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire, anche in eventuali comitati interni, e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della Banca;
- (iii) con competenze diffuse tra tutti i componenti e opportunamente diversificate, in modo da consentire che ciascuno dei componenti, sia all'interno dei comitati di cui sia parte che nelle decisioni collegiali, possa effettivamente contribuire, fra l'altro, a individuare e perseguire idonee strategie e ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della Banca;
- (iv) che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico;
- (v) che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della Banca, indipendentemente dalla compagine societaria che li ha votati o dalla lista da cui sono tratti; essi operano con autonomia di giudizio.

L'autorevolezza e la professionalità dei consiglieri devono essere adeguate all'efficace esercizio di queste funzioni, determinanti per la sana e prudente gestione della Banca. In aggiunta ai requisiti più sopra elencati con riferimento ai singoli esponenti, la composizione del Consiglio di Amministrazione deve essere adeguatamente diversificata in modo da:



- alimentare il confronto e la dialettica interna agli organi;
- favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione di decisioni;
- supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione delle attività e dei rischi, controllo sull'operato dell'alta dirigenza;
- tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

A tali fini, è opportuno che ciascuna area di competenza sia presidiata con specifiche professionalità specialistiche in grado di assicurare una gestione efficace e consapevole. Ciò comporta la necessità della presenza nel Consiglio di Amministrazione di profili professionali, per quanto diversificati, tra loro coerenti e complementari, al fine di favorire un efficace dialogo interno all'organo amministrativo assicurando possibilità di approfondimento, apertura e capacità di dibattito, e permettere un'adeguata costituzione e funzionalità degli eventuali comitati endo-consiliari.

L'obiettivo è garantire che – sia a seguito del processo di nomina, sia nel continuo – negli organi di vertice siano presenti soggetti idonei ad assicurare che il ruolo ad essi attribuito sia svolto in modo efficace. Ciò richiede che le professionalità necessarie a realizzare questo risultato siano chiaramente definite *ex ante*, ed eventualmente riviste nel tempo per tenere conto delle criticità emerse, e che il processo di selezione e di nomina dei candidati tenga conto di tali indicazioni.

In tale contesto, il Consiglio di Amministrazione deve innanzitutto identificare la propria composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale, individuando il profilo teorico dei candidati ritenuto opportuno a questi fini.

Il Consiglio di Amministrazione, avuto riguardo ai principi sopra esposti, ritiene di formalizzare i seguenti criteri di selezione e/o adeguatezza qualitativa per i propri componenti.

REQUISITI DI COMPETENZA E PROFESSIONALITÀ

Requisiti di competenza

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che, nella propria composizione ottimale, tutti i componenti debbano possedere un livello base di conoscenze tecniche che li renda idonei ad assumere l'incarico loro assegnato, tenuto conto dei compiti inerenti al ruolo ricoperto e delle caratteristiche, dimensionali ed operative, della Banca.

Rilevano, a questi fini, sia la conoscenza teorica acquisita attraverso gli studi e la formazione che l'esperienza pratica, conseguita nello svolgimento di attività lavorative precedenti o in corso, in uno o più dei seguenti ambiti:

- (i) mercati finanziari;
- (ii) regolamentazione nel settore bancario e finanziario;
- (iii) indirizzi e programmazione strategica;
- (iv) assetti organizzativi e di governo societari;
- (v) gestione dei rischi (individuazione, valutazione monitoraggio controllo e mitigazione delle principali tipologie di rischio di una banca, incluse le responsabilità dell'esponente in tali processi);



- (vi) sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
- (vii) attività e prodotti bancari e finanziari;
- (viii) informativa contabile e finanziaria.

Il Consiglio di Amministrazione analizza se la conoscenza teorica e l'esperienza pratica di cui al paragrafo che precede è idonea rispetto a:

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

Per gli amministratori di prima nomina, la valutazione dei criteri di competenza può essere omessa e sostituita dalla valutazione di un piano di formazione negli ambiti sopra indicati, da svolgersi nel corso dei primi diciotto mesi dell'incarico.

Requisiti di professionalità

Almeno la metà degli esponenti con incarichi esecutivi è scelta tra persone che abbiano esercitato, per almeno un anno, una o più delle seguenti attività:

- (i) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- (ii) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi presso società quotate o aventi una dimensione e complessità maggiore o assimilabile (in termini di fatturato, natura e complessità dell'organizzazione o dell'attività svolta) a quella della Banca.

Ai requisiti sopraelencati è equiparato l'esercizio delle ulteriori seguenti attività, svolte anche alternativamente:

- (1) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi presso imprese oppure in enti nel settore della cooperazione di credito;
- (2) insegnamento in materie attinenti al settore creditizio, finanziario o assicurativo;
- (3) funzioni amministrative o dirigenziali presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo ovvero presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni purché le funzioni svolte comportino la gestione di risorse economico-finanziarie.

Almeno la metà degli esponenti con incarichi non esecutivi è scelta tra persone che soddisfano i requisiti di cui ai precedenti paragrafi ovvero che abbiano esercitato, per almeno un anno:

- (i) attività professionali in materia attinente al settore creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attività della Banca; l'attività professionale deve connotarsi per adeguati livelli di complessità anche con riferimento ai destinatari dei servizi prestati e deve essere svolta in via continuativa e prevalente nei settori sopra richiamati;
- (ii) attività d'insegnamento universitario, quali docente di prima o seconda fascia, in materie giuridiche o economiche o in altre materie comunque funzionali all'attività del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;



(iii) funzioni direttive, dirigenziali o di vertice, comunque denominate, presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo e a condizione che l'ente presso cui l'esponente svolgeva tali funzioni abbia una complessità comparabile con quella della Banca.

Il Consiglio di Amministrazione, consapevole dell'elevata importanza del ruolo del Presidente all'interno dell'organo amministrativo, raccomanda che venga eletto a tale carica un soggetto che abbia maturato un'esperienza complessiva di almeno due anni in più rispetto ai termini indicati nei paragrafi che precedono con riferimento a tutti i consiglieri.

Inoltre, la normativa applicabile prevede che il Presidente, oltre a possedere le caratteristiche richieste agli Amministratori, deve avere le specifiche competenze necessarie per adempiere ai compiti che gli sono attribuiti, tra cui anche un'esperienza maturata nel coordinamento, indirizzo o gestione di risorse umane tale da assicurare un efficace svolgimento delle sue funzioni di coordinamento e indirizzo dei lavori del Consiglio di Amministrazione, di promozione del suo adeguato funzionamento, anche in termini di circolazione delle informazioni, efficacia del confronto e stimolo alla dialettica interna, nonché di adeguata composizione complessiva dell'organo.

REQUISITI DI ONORABILITÀ

Considerata l'importanza che i requisiti di onorabilità rivestono sotto il profilo reputazionale, il Consiglio di Amministrazione esprime la raccomandazione che i candidati alla carica di amministratore - oltre a possedere i requisiti di onorabilità previsti dalla normativa applicabile - non abbiano tenuto comportamenti che, pur non integrando fattispecie di illecito e/o reato, appaiano incompatibili con l'incarico di amministratore o possano comportare per la Banca conseguenze pregiudizievoli sul piano reputazionale.

REQUISITI DI CORRETTEZZA

In aggiunta ai requisiti di onorabilità, i consiglieri devono soddisfare anche i criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse previsti dalla normativa tempo per tempo vigente.

Qualora il consigliere si trovi ad essere in una delle situazioni rilevante ai sensi della normativa applicabile, il Consiglio di Amministrazione ne dichiara senza indugio la sospensione e ne dà tempestiva informazione all'Autorità Competente. La sospensione ha una durata massima di 30 giorni dal verificarsi della circostanza che l'ha causata. In ogni caso, se la causa di sospensione è l'applicazione di una misura cautelare personale o l'applicazione provvisoria di una misura di prevenzione, la sospensione si applica per l'intera durata della misura.

Prima della scadenza di tali termini, il Consiglio di Amministrazione provvede ad effettuare la valutazione secondo i criteri indicati nel "*Regolamento del processo di autovalutazione degli organi sociali delle Banche Affiliate*" e a dichiarare la decadenza oppure a reintegrare il soggetto sospeso.



Il Consiglio di Amministrazione, infine, alla prima occasione utile, fornisce all'Assemblea una dettagliata informativa sulle ragioni della decisione presa.

INCOMPATIBILITÀ ED ALTRE SITUAZIONI RILEVANTI

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo raccomanda che per i candidati sia stata preventivamente verificata l'insussistenza di cause di incompatibilità prescritte dalla normativa vigente, ponendo particolare attenzione alle disposizioni di cui all'articolo 36 D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge del 22 dicembre 2011, n. 214, in materia di incrocio di cariche nei mercati del credito e finanziari (c.d. "divieto di interlocking") nonché ai criteri applicativi emanati congiuntamente da Consob, Isvap e Banca d'Italia in data 20 aprile 2012 s.m.i..

Si evidenzia al riguardo che gli eventuali titolari di cariche in organi gestionali, di sorveglianza e di controllo in imprese o gruppi di imprese concorrenti operanti nei mercati del credito, assicurativi e finanziari, dovranno assumere sin dall'accettazione della candidatura l'impegno a rinunciare alle suddette cariche contestualmente all'eventuale nomina ovvero di attestare che le cariche detenute non danno luogo a ipotesi di incompatibilità, indicandone dettagliatamente le ragioni.

Nell'applicazione delle disposizioni sopra richiamate non si terrà conto degli incarichi assunti all'interno del Gruppo Bancario Cooperativo, salvo per quanto di seguito evidenziato con riferimento ad eventuali conflitti di interesse.

CONFLITTI DI INTERESSE

I componenti del Consiglio di Amministrazione devono essere in grado di prendere decisioni fondate, obiettive e indipendenti (ossia agire con indipendenza di giudizio). A tal fine, i componenti del Consiglio di Amministrazione devono essere in possesso delle necessarie competenze comportamentali, tra cui:

- coraggio, convinzione e forza per valutare e contestare efficacemente le decisioni avanzate da altri componenti;
- capacità di porre domande ai consiglieri esecutivi;
- capacità di resistere alla "mentalità di gruppo".

L'indipendenza di giudizio può essere compromessa da eventuali conflitti di interesse (effettivi o potenziali) di cui il singolo consigliere sia portatore che possano ostacolare la capacità di svolgere i compiti ad esso assegnati in maniera indipendente e oggettiva. In tale contesto, le Banche si dotano di una politica di *governance* volta ad assicurare l'individuazione, la comunicazione, l'attenuazione, la gestione e la prevenzione dei conflitti di interesse, siano essi effettivi o potenziali (ossia ragionevolmente prevedibili).

DISPONIBILITÀ DI TEMPO

Alla luce delle indicazioni della Circolare 285, la disponibilità di tempo e risorse da dedicare allo svolgimento dell'incarico, in ragione della natura e qualità dello stesso, risulta essere un requisito fondamentale che i candidati amministratori devono assicurare, anche in relazione alle attività derivanti dalla partecipazione ai lavori dei comitati endo-consiliari, ove essi ne siano membri.

In relazione a quanto precede, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo raccomanda, nella selezione dei candidati da proporre all'organo amministrativo



della Banca, di verificare che gli stessi candidati siano effettivamente in grado di dedicare un tempo adeguato sia all'assolvimento della carica, tenuto conto della natura e della qualità dell'impegno richiesto, che agli altri loro incarichi in società o enti, impegni o attività lavorative o professionali.

Nella valutazione della capacità dell'esponente di dedicare tempo sufficiente alle proprie funzioni dovrà tenersi conto, tra l'altro, di eventuali procedimenti giudiziari e amministrativi a carico o che comunque coinvolgano, anche indirettamente, l'esponente.

RAPPRESENTATIVITÀ DELLA BASE SOCIALE E CONOSCENZA DEI TERRITORI DI RIFERIMENTO

Attesa la natura di società cooperativa a mutualità prevalente della Banca e della stretta connessione tra l'operatività della stessa e la relativa zona di competenza territoriale, la composizione del Consiglio di Amministrazione deve tendere al perseguimento anche di un'adeguata rappresentanza dei più significativi ambiti territoriali dell'area di competenza e delle relative componenti socio-economiche e professionali, anche in termini di:

- conoscenza dell'economia del territorio e del relativo contesto di mercato;
- conoscenza dei settori produttivi rilevanti nell'ambito territoriale di competenza
- conoscenza anche della lingua della minoranza linguistica tutelata ai sensi dello Statuto della Banca.

EQUILIBRIO TRA I GENERI E DIVERSITÀ

Il Consiglio di Amministrazione si esprime favorevolmente sull'opportunità di assicurare, nell'individuazione delle candidature ed in presenza dei necessari requisiti anche in termini di adeguate professionalità, la più ampia diversità di genere e la diversificazione tra le fasce di età dei consiglieri.

A tal fine, si raccomanda che almeno un quinto dei consiglieri e dei componenti del Comitato Esecutivo, ove costituito, appartenga al genere meno rappresentato.

CONSIGLIERI NON ESECUTIVI E REQUISITI DI INDIPENDENZA

La Circolare 285 dispone che il numero di consiglieri indipendenti deve essere pari ad almeno un quarto dei componenti del Consiglio di Amministrazione, in possesso di professionalità e autorevolezza tali da assicurare un elevato livello di dialettica interna all'organo di appartenenza ed apportare un contributo di rilievo alla formazione della volontà del medesimo.

Ai sensi dell'art. 34.5 dello Statuto tipo delle Banche, la non ricorrenza delle cause di ineleggibilità e decadenza ivi previste costituisce requisito di indipendenza degli amministratori.

FORMAZIONE

In linea con le raccomandazioni di Banca d'Italia circa la necessità per le banche di adottare piani di formazione adeguati ad assicurare un idoneo bagaglio di competenze tecniche dei membri degli Organi Aziendali, il Consiglio di Amministrazione approva con frequenza annuale un piano di formazione dedicato ai propri componenti, che tenga conto anche dell'eventuale inserimento di nuovi componenti all'interno dell'organo.



Si apre la discussione, con l'intervento dei Consiglieri, con richiesta di chiarimenti ed approfondimenti sulla tematica rappresentata, ai quali il Presidente, con l'ausilio del direttore generale, provvede a fornire riscontro.

Al termine, il Consiglio delibera:

- di rinviare ad una prossima seduta l'individuazione dei componenti che, tenuto conto delle caratteristiche e dei requisiti richiesti, saranno indicati nella lista elettorale proposta dal Consiglio di amministrazione;
- di affiggere in modo visibile nella propria sede sociale, nella sede secondaria, nelle sedi distaccate e nelle succursali, e pubblica sul proprio sito internet:
 - a) le modalità e le tempistiche per la candidatura, ivi incluse eventuali semplificazioni al procedimento elettorale applicabili alla Società in conformità al contratto di coesione stipulato ai sensi dell'art. 37 bis, comma 3, lettera b), del TUB ed alla normativa applicabile;
 - b) la composizione quali-quantitativa considerata ottimale dal consiglio di amministrazione, individuando e motivando il profilo dei candidati ritenuto opportuno a questi fini;
 - c) eventuali linee guida disposte dalla Capogruppo;
 - d) eventuali soggetti che la Capogruppo, avendo riguardo alle esigenze di unitarietà della governance del gruppo facente capo alla stessa e di effettività dell'azione di direzione e coordinamento della Capogruppo medesima, in forza del contratto di coesione stipulato ai sensi dell'art. 37 bis, comma 3, lettera b), del TUB ed in forza della normativa applicabile, abbia già designato in via diretta quali componenti del consiglio di amministrazione.

F.to: Il Segretario

F.to: Il Presidente