

MODELLO PER LA COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA OTTIMALE DEGLI ORGANI SOCIALI DELLA BANCA

Sommario

PREMESSE.....	3
Obiettivi del documento	3
Contesto normativo di riferimento.....	4
MODELLO DI GOVERNANCE – IL SISTEMA TRADIZIONALE.....	4
COMPOSIZIONE QUANTITATIVA OTTIMALE DEGLI ORGANI SOCIALI	5
COMPOSIZIONE QUALITATIVA OTTIMALE DEGLI ORGANI SOCIALI	5
REQUISITI E CRITERI DI PROFESSIONALITA' E COMPETENZA	7
Requisiti di professionalità	7
Criteri di competenza.....	8
Formazione.....	9
REQUISITI DI ONORABILITÀ E CRITERI DI CORRETTEZZA	9
Requisiti di onorabilità	9
Criteri di Correttezza	9
INCOMPATIBILITÀ DI CARICHE.....	11
Interlocking.....	11
REQUISITI DI INDIPENDENZA CD. FORMALE	11
INDIPENDENZA DI GIUDIZIO	11
Situazioni di potenziale conflitto di interessi professionale.....	12
Situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario	12
DISPONIBILITÀ DI TEMPO	13

Valutazione quantitativa	14
Valutazione qualitativa	14
ADEGUATA COMPOSIZIONE COLLETTIVA DEGLI ORGANI.....	14
Rappresentatività della base sociale e conoscenza dei territori di riferimento	15
Equilibrio tra i generi, età, durata di permanenza nell'incarico e competenze	15
Indipendenza formale di alcuni consiglieri.....	16
Indipendenza di giudizio collettiva	16
FORMAZIONE	16

PREMESSE

Obiettivi del documento

Il presente documento identifica preventivamente la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale per il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di Bcc Felsinea (di seguito "Banca"), individuando e motivando il profilo teorico degli Esponenti ritenuto adeguato a questi fini.

In conformità a quanto previsto dalla Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 s.m.i., Parte Prima – Titolo IV – Capitolo I – Sezione 4.1, in materia di governo societario (di seguito la "Circolare 285"), *"la composizione degli organi sociali assume un rilievo centrale per l'efficace assolvimento dei compiti che sono loro affidati dalla legge, dalle disposizioni di vigilanza e dallo statuto; la suddivisione di compiti e responsabilità all'interno degli organi aziendali deve essere coerente con il ruolo ad essi attribuito nell'ambito del sistema di amministrazione e controllo prescelto"*.

Le disposizioni che seguono forniscono ai consiglieri, ai sindaci ed ai soci della Banca, alcuni **indirizzi in merito alla individuazione e selezione dei componenti** del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al fine di garantire che gli stessi possano svolgere in modo efficace le funzioni che sono chiamati ad esercitare. In tale contesto, il presente documento individua *ex ante* il profilo teorico (ivi comprese le caratteristiche di professionalità, esperienza, competenza e di indipendenza) dei candidati alle cariche di Esponenti aziendali.

Contesto normativo di riferimento

Di seguito si riportano le principali fonti normative primarie e secondarie esterne:

- Articolo 26 TUB e le relative disposizioni attuative, fra le quali in particolare il Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020 (di seguito anche "**DM 169/2020**");
- Articolo 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge del 22 dicembre 2011, n. 214, in materia di *interlocking directorates*;
- 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 (CRD IV);
- Direttiva 2015/849 o IV Direttiva AML;
- Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità della Banca Centrale Europea - dicembre 2021;
- Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 s.m.i. (di seguito "**Circolare 285**");
- Disposizioni in materia di organizzazione, procedure e controlli interni emanate da Banca d'Italia nel testo modificato vigente dal 14.11.2023;
- Linee Guida EBA sulla governance interna del 5 luglio 2021, (EBA Guidelines on Internal Governance under Directive 2013/36/EU) e Linee Guida congiunte EBA-ESMA sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo amministrativo e del personale che riveste ruoli chiave (Final report on joint ESMA and EBA Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders under Directive 2013/36/EU and Directive 2014/65/EU);
- Orientamenti EBA sulle politiche e procedure relative alla gestione della conformità e al ruolo e alle responsabilità del responsabile antiriciclaggio, EBA/GL/2022/05.

Di seguito si riportano le principali fonti normative interne:

- Art. 10 del Contratto di Coesione;
- Statuto vigente della Banca Affiliata, conforme allo Statuto tipo del Gruppo;
- Codice Etico di Gruppo;
- Punto 8 della Carta dei Valori del Credito Cooperativo, che stabilisce che *"Il Credito Cooperativo si impegna a favorire la crescita delle competenze e della professionalità degli amministratori, dirigenti, collaboratori e la crescita e la diffusione della cultura economica, sociale, civile nei soci e nelle comunità locali"*;
- Punto 10 della Carta dei Valori del Credito Cooperativo, che sancisce che *"gli amministratori del Credito Cooperativo si impegnano sul proprio onore a partecipare alle decisioni in coscienza ed autonomia, a creare valore economico e sociale per i soci e la comunità, a dedicare il tempo necessario a tale incarico, a curare personalmente la propria qualificazione professionale e formazione permanente"*.

MODELLO DI GOVERNANCE – IL SISTEMA TRADIZIONALE

Il modello di governance adottato da BCC Felsinea è il sistema tradizionale, basato sulla distinzione tra Consiglio di Amministrazione, con funzione di indirizzo e supervisione strategica e di gestione, e Collegio Sindacale, cui è attribuita la funzione di controllo e che vigila sull'osservanza delle disposizioni normative e statutarie, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione nonché sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione svolge prioritariamente un ruolo di impulso e di coordinamento. In linea con le vigenti normative in materia, non svolge, neppure di fatto, funzioni gestionali.

Conseguentemente, non può fare parte del Comitato Esecutivo il Presidente e, salvo casi eccezionali e adeguatamente motivati, il Vice Presidente. In tali casi, il Vice Presidente è tenuto a rinunciare all'incarico esecutivo in caso di sostituzione prolungata del Presidente per un periodo di tempo superiore a 40 giorni consecutivi oppure superiore a 4 riunioni consiliari consecutive. Alternativamente, il Vice Presidente mantiene il ruolo esecutivo ma, per la durata della sostituzione del Presidente, il Comitato Esecutivo non assume delibere e le relative delibere sono assunte dal

Consiglio di Amministrazione

Al fine di garantire un'efficiente gestione dei lavori consiliari, il Consiglio di Amministrazione nomina un Comitato Esecutivo determinando contenuto e limiti dei poteri attribuiti in conformità alle disposizioni di legge e dello Statuto.

Il Consiglio di Amministrazione potrà altresì conferire poteri esecutivi a singoli amministratori qualora le normative tempo per tempo vigenti ne facciano richiesta per il presidio di specifici ambiti tematici o di specifici rischi, nei termini e nei modi indicati dal regolatore.

Ferma restando la responsabilità collettiva degli Organi Sociali, il Consiglio di Amministrazione nomina uno dei propri componenti quale **Esponente responsabile per l'antiriciclaggio**. Nei casi residuali previsti dalle linee guida di Gruppo in materia, l'incarico di Esponente AML.

La Banca Affiliata può prevedere la costituzione di **comitati endo-consiliari** con funzioni propositive o consultive in conformità al proprio Statuto sociale.

COMPOSIZIONE QUANTITATIVA OTTIMALE DEGLI ORGANI SOCIALI

Conformemente a quanto previsto dalla Circolare 285, l'articolo 34 dello statuto della Banca stabilisce che il Consiglio di Amministrazione sia composto da un minimo di 5 (cinque), ad un massimo di 13 (tredici) consiglieri tra cui un Presidente.

L'attuale composizione del Consiglio di Amministrazione di Bcc Felsinea, costituito da 9 membri compreso il Presidente, risulta congruo come rilevato anche dall'ultima autovalutazione effettuata.

Il "Modello di Gruppo per la composizione quali-quantitativa ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche affiliate", approvato in data 19/11/2025, prevede che, salvo casi eccezionali adeguatamente motivati, il numero di consiglieri nelle Banche Affiliate debba essere un numero dispari. Inoltre, il numero effettivo dei componenti è determinato sulla base di un driver dimensionale rappresentato dal totale attivo risultante dal bilancio dell'esercizio approvato dall'Assemblea dei soci nell'anno precedente a quello di rinnovo del Consiglio di Amministrazione.

Il totale attivo del bilancio chiuso al 31 dicembre 2024 colloca la BCC Felsinea nel cluster 2 che, per le banche con un totale attivo compreso tra 500 milioni e 3,5 miliardi di euro, prevede un numero massimo di 9 amministratori.

Quindi, dal punto di vista quantitativo, in considerazione:

- delle disposizioni Statutarie, delle attuali dimensioni aziendali, della tipologia e del grado di complessità, e delle prospettive delle attività svolte dalla Banca;
- della necessità di garantire, senza pregiudicare la snellezza dell'organo collegiale, il necessario confronto per i doverosi approfondimenti degli argomenti di volta in volta trattati in sede consiliare;
- dell'esigenza di garantire un'adeguata diversificazione all'interno dell'organo;

l'attuale numero di 9 amministratori, compreso il Presidente, che compongono il Consiglio di amministrazione di BCC Felsinea è da ritenersi adeguato.

Lo Statuto della Banca inoltre, all'art. 45 stabilisce che il Collegio Sindacale, salvo casi eccezionali, sia composto da 3 (tre) Sindaci Effettivi tra cui il Presidente e 2 (due) Sindaci Supplenti.

Si ritiene che il numero di 3 (tre) Sindaci effettivi possa considerarsi adeguato dal punto di vista quantitativo, in considerazione:

- delle esigenze della Banca, in particolare all'attività, alle dimensioni e alla complessità dell'assetto organizzativo;
- dell'esigenza di assicurare una adeguata dialettica interna, senza pregiudicare l'agilità dell'attività collegiale ed incentivare la partecipazione dei componenti.

COMPOSIZIONE QUALITATIVA OTTIMALE DEGLI ORGANI SOCIALI

In tema di composizione e nomina degli Organi Sociali, il corretto assolvimento delle funzioni richiede che negli organi di vertice siano presenti soggetti:

- pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere;
- dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire, anche in eventuali comitati interni, e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della Banca;
- dotati di 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 eventualmente 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;
- che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico;
- che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della Banca, indipendentemente dalla compagine societaria che li ha votati, essi operano con autonomia di giudizio.

L'autorevolezza e la professionalità degli Esponenti 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 e, per quanto applicabile, del Collegio Sindacale, deve essere adeguatamente diversificata in modo da:

- rispecchiare un adeguato e graduale ricambio;
- garantire un'adeguata rappresentatività dei diversi territori e delle diverse categorie di soci;
- 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.

L'obiettivo è garantire che – sia a seguito del processo di nomina, sia nel continuo – negli Organi Sociali siano presenti soggetti idonei ad assicurare che il ruolo ad essi attribuito sia svolto in modo efficace. Ciò richiede che le qualità 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.

La compagine sociale della Banca è composta, al 31/12/2025, da 11.787 soci ripartiti come segue:

PERSONE FISICHE	93,63%	DONNE	40,89%
		UOMINI	52,74%
PERSONE GIURIDICHE	6,37%		

In relazione alla composizione della base sociale e all'andamento dei rapporti con la banca, le categorie professionali ed economiche ritenute idonee a essere rappresentate nel Consiglio di Amministrazione sono individuate nei Privati, negli Agricoltori, negli Artigiani, nei Commercianti, nei piccoli e medi Imprenditori operanti nei diversi settori economici, nonché nei Liberi Professionisti.

Le caratteristiche strutturali delle Banche di Credito Cooperativo, unitamente al quadro normativo primario e secondario che ne disciplina l'operatività, richiedono che la composizione del Consiglio di Amministrazione assicuri una presenza equilibrata e differenziata di competenze. Tale composizione deve garantire, per ciascun organo e nell'ambito delle rispettive attribuzioni, sia adeguate professionalità in ambito bancario e finanziario, sia una comprovata conoscenza del territorio di riferimento e della base sociale.

In sede di rinnovo delle cariche sociali, il Consiglio di Amministrazione, ai fini della definizione della composizione qualitativa ottimale del Consiglio medesimo, stabilisce che l'individuazione dei candidati avvenga nel rispetto dei requisiti previsti dalla normativa primaria e secondaria, esterna

e interna, nonché tenendo conto dei seguenti criteri:

- a) rappresentatività delle comunità locali nei cui ambiti territoriali sono ubicati gli sportelli della banca;
- b) rappresentanza delle principali categorie economiche costituenti la base sociale, e in particolare: Privati, Agricoltori, Artigiani, Commercianti, piccoli e medi Imprenditori e Liberi Professionisti;
- c) rispetto dell'equilibrio tra i generi, prevedendo che almeno un terzo dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Comitato Esecutivo, ove istituito, appartenga al genere meno rappresentato;
- d) adeguata diversificazione dei componenti degli organi in termini di età anagrafica, durata degli incarichi e competenze professionali.

Avuto riguardo ai principi sopra esposti, si formalizzano i seguenti criteri di selezione e/o adeguatezza qualitativa per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

REQUISITI E CRITERI DI PROFESSIONALITA' E COMPETENZA

Requisiti di professionalità

Gli amministratori Esecutivi, incluso l'amministratore che svolge il ruolo di Esponente AML, e gli amministratori non esecutivi, devono essere scelti tra persone che abbiano esercitato, per almeno un anno anche alternativamente, una 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.
- iii. 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 rilevante nei settori sopra citati;
- iv. 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;
- v. funzioni direttive, dirigenziali o di vertice, comunque denominate, presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo e a condizione che l'ente presso cui l'Esponente svolgeva tali funzioni abbia una dimensione e complessità comparabile con quella della Banca.

Con riferimento agli amministratori non esecutivi, e limitatamente al massimo alla metà di essi eventualmente approssimata per eccesso, con l'esclusione del Presidente, ai requisiti sopraelencati è equiparato l'esercizio delle ulteriori seguenti attività, svolte anche alternativamente:

- vi. attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi presso imprese oppure in enti nel settore della cooperazione di credito;
- vii. insegnamento in materie giuridiche o economiche o in altre materie comunque funzionali all'attività del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- viii. funzioni amministrative direttive, dirigenziali o di vertice, comunque denominate, presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo oppure presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni purché le funzioni svolte comportino la gestione di risorse economico-finanziarie.

L'Esponente AML è individuato fra i soggetti che, in aggiunta ai requisiti richiesti per gli Esponenti esecutivi, posseggono 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.

Il Consiglio di Amministrazione, consapevole dell'elevata importanza del ruolo del Presidente all'interno dell'organo amministrativo, richiede che venga eletto a tale carica un soggetto che abbia maturato un'esperienza complessiva di almeno tre anni attraverso una o più delle attività o funzioni elencate ai punti da (i) a (v) precedenti.

Almeno uno dei sindaci effettivi, ed almeno uno dei Sindaci supplenti, sono scelti tra gli iscritti nel registro dei revisori legali che abbiano esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni. Gli altri componenti del Collegio Sindacale sono scelti fra persone che abbiano esercitato per almeno 3 anni, anche alternativamente, l'attività di revisione legale o una delle attività di cui ai punti da (i) a (v) che precedono.

Il Presidente del Collegio sindacale è scelto tra le persone che abbiano maturato una esperienza professionale di almeno 2 anni in più rispetto a quella richiesta per i componenti del Collegio Sindacale.

Ai fini della sussistenza dei requisiti di professionalità sopracitati, si tiene conto dell'esperienza maturata nel corso dei venti anni precedenti all'assunzione dell'incarico; esperienze maturate contestualmente in più funzioni si conteggiano per il solo periodo di tempo in cui sono state svolte, senza cumularle.

Criteri 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) compresi i rischi ambientali, sociali e di governance e i fattori di rischio;
- vi. sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
- vii. attività e prodotti bancari e finanziari;
- viii. informativa contabile e finanziaria;
- ix. tecnologia informatica.

L'organo competente analizza se la conoscenza teorica e l'esperienza pratica 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 in termini, tra l'altro, di dimensioni, complessità, tipologia delle attività svolte e dei rischi connessi, mercati di riferimento.

Per gli esponenti che abbiano maturato l'esperienza prevista nell'allegato al Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020, la valutazione dei criteri di competenza può essere omessa.

Inoltre, la normativa applicabile prevede che il Presidente, oltre a possedere le caratteristiche richieste agli Amministratori, debba avere le specifiche competenze necessarie per adempiere ai

compiti che gli sono attribuiti, fra 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.

Formazione

Per gli Esponenti che al momento della nomina non abbiano maturato l'esperienza prevista nell'allegato al Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020, la Banca predispone un piano di formazione rafforzata, secondo le indicazioni fornite dalla Capogruppo e comunque da completarsi entro diciotto mesi dalla data di nomina.

Fatto salvo il rispetto delle soglie sopra indicate, per gli Esponenti di prima nomina è prevista la predisposizione di un piano di formazione intensiva, organizzato dalla Banca secondo le indicazioni fornite dalla Capogruppo e comunque da svolgersi entro diciotto mesi dalla data di nomina.

Qualora, in seguito alla verifica condotta con riferimento ai criteri di competenza di cui sopra, la conoscenza teorica e l'esperienza pratica di uno o più Esponenti non risultassero idonee con riferimento ad uno o più degli ambiti sopra elencati, la Banca predispone un piano di formazione specifica per gli Esponenti interessati, secondo le indicazioni fornite dalla Capogruppo e comunque da completarsi entro diciotto mesi dalla data di nomina. Solo qualora informazioni acquisite in ordine alla conoscenza teorica e all'esperienza pratica delineino un quadro grave, preciso e concordante sull'inidoneità dell'Esponente a ricoprire l'incarico, l'organo competente ne dichiara la decadenza.

REQUISITI DI ONORABILITÀ E CRITERI DI CORRETTEZZA

Considerata l'importanza che l'onorabilità e la correttezza rivestono sotto il profilo reputazionale, non solo dell'Esponente coinvolto, ma anche della Banca e di tutto il Gruppo Bancario Cooperativo, il Consiglio di Amministrazione esprime la raccomandazione che i candidati e gli Esponenti - oltre a possedere i requisiti e i criteri previsti dalla normativa applicabile - non abbiano tenuto comportamenti che, pur non integrando fattispecie di illecito e/o reato, appaiano incompatibili con l'incarico o possano comportare per la Banca e per il Gruppo conseguenze pregiudizievoli sul piano reputazionale e della fiducia del pubblico.

Requisiti di onorabilità

Non possono essere ricoperti incarichi da coloro che siano privi dei requisiti di onorabilità previsti dalla normativa applicabile, ed in particolare dall'articolo 3 del Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020.

Criteri di Correttezza

In aggiunta ai requisiti di onorabilità, gli esponenti devono soddisfare anche i criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse previsti dalla normativa tempo per tempo vigente, ed in particolare, assumono rilievo le situazioni elencate all'art. 4, commi 2 e 3, del Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020.

In presenza di tali situazioni, in base al disposto dell'art. 5, commi 1 e 5, del Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020, l'organo competente è chiamato a valutare l'idoneità dell'Esponente "avendo riguardo ai principi di sana e prudente gestione nonché alla salvaguardia della reputazione della banca e della fiducia del pubblico", dichiarando decaduto l'Esponente in

presenza di un quadro "grave, preciso e concordante" su condotte che si pongono in contrasto con tali obiettivi. Detta valutazione è condotta in base ai seguenti parametri, indicati all'art. 5, comma 2, del citato Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020:

- a) oggettiva gravità dei fatti commessi o contestati, con particolare riguardo all'entità del danno cagionato al bene giuridico tutelato, alla potenzialità lesiva della condotta od omissione, alla durata della violazione, alle eventuali conseguenze sistemiche della violazione;
- b) frequenza dei comportamenti, con particolare riguardo alla ripetizione di comportamenti della stessa indole e al lasso di tempo intercorrente tra di essi;
- c) fase del procedimento di impugnazione della sanzione amministrativa;
- d) fase e grado del procedimento penale;
- e) tipologia e importo della sanzione irrogata, valutati secondo criteri di proporzionalità, che tengano conto tra l'altro della graduazione della sanzione anche sulla base della capacità finanziaria della banca;
- f) lasso di tempo intercorso tra il verificarsi del fatto o della condotta rilevante e la delibera di nomina. Di regola si tiene conto dei fatti accaduti o delle condotte tenute non più di dieci anni prima della nomina; nel caso in cui il fatto o la condotta rilevante siano avvenuti più di dieci anni prima, essi dovranno essere tenuti in considerazione solo se particolarmente gravi o, in ogni caso, vi siano ragioni particolarmente qualificate per le quali la sana e prudente gestione della banca potrebbe venirne inficiata;
- g) livello di cooperazione con l'organo competente e con l'autorità di vigilanza;
- h) eventuali condotte riparatorie poste in essere dall'interessato per mitigare o eliminare gli effetti della violazione, anche successive all'adozione della condanna, della sanzione o comunque di uno dei provvedimenti richiamati all'articolo 4, comma 2;
- i) grado di responsabilità del soggetto nella violazione, con particolare riguardo all'effettivo assetto dei poteri nell'ambito della banca, società o ente presso cui l'incarico è rivestito, alle condotte concretamente tenute, alla durata dell'incarico ricoperto;
- j) ragioni del provvedimento adottato da organismi o autorità amministrativa;
- k) pertinenza e connessione delle condotte, dei comportamenti o dei fatti ai settori bancario, finanziario, mobiliare, assicurativo, dei servizi di pagamento, nonché in materia di antiriciclaggio e finanziamento del terrorismo.

Ferma la necessità che sia valutata la correttezza dell'Esponente che dovesse trovarsi in una qualunque delle situazioni normativamente previste, si ritiene che assumano particolare rilievo, in termini di gravità e pertinenza, le seguenti situazioni:

- a) coinvolgimento dell'Esponente in procedimenti penali per reati previsti dalle disposizioni in materia bancaria, finanziaria o tributaria;
- b) coinvolgimento dell'Esponente in procedimenti penali per reati contro la pubblica amministrazione;
- c) coinvolgimento dell'Esponente in procedimenti penali per reati con elevato impatto reputazionale;
- d) sanzioni amministrative irrogate all'Esponente, direttamente o a società presso le quali ricopre o ha ricoperto incarichi, per violazioni della normativa in materia antiriciclaggio;
- e) sanzioni amministrative irrogate all'Esponente negli ultimi 5 anni.

Si ritiene, inoltre, che anche la fase del procedimento debba essere tenuta in particolare considerazione ai fini della valutazione: come espressamente indicato nella Guida alla verifica dei requisiti di idoneità emanata dalla BCE nel dicembre 2021, infatti, con l'avanzare del procedimento cresce l'attendibilità delle informazioni e l'impatto del procedimento stesso sull'idoneità dell'Esponente coinvolto. Possono esservi casi di procedimenti o indagini in corso in cui un'autorità ha sufficientemente accertato fatti pertinenti connessi al coinvolgimento dell'Esponente, con la conseguenza di un potenziale impatto sull'idoneità dello stesso, anche se non è ancora stata emessa alcuna decisione o se vi è un ricorso pendente.

Nell'ambito delle valutazioni di cui sopra, l'organo competente è altresì chiamato a verificare la presenza, nei media, di eventuali notizie relative agli Esponenti interessati da situazioni rilevanti ai fini della sussistenza del criterio di correttezza, valutandone l'impatto sulla sana e prudente gestione della Banca, sulla salvaguardia della reputazione della stessa e del Gruppo, e sulla fiducia

del pubblico.

INCOMPATIBILITÀ DI CARICHE

Interlocking

Per tutti gli esponenti è 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..

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

REQUISITI DI INDIPENDENZA CD. FORMALE

In attuazione della possibilità prevista dagli artt.13, comma 2, e 14, comma 3, del Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020, si considerano indipendenti i consiglieri e i sindaci per i quali non ricorrano le cause di ineleggibilità e decadenza previste dallo Statuto.

INDIPENDENZA DI GIUDIZIO

Gli Esponenti Aziendali devono essere in grado di prendere decisioni fondate, obiettive e indipendenti (ossia agire con indipendenza di giudizio). Essi agiscono, con piena indipendenza di giudizio e consapevolezza dei doveri e dei diritti inerenti all'incarico, nell'interesse della sana e prudente gestione della banca e nel rispetto della legge e di ogni altra norma applicabile. A tal fine, gli Esponenti 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 agli altri Esponenti ed in particolare ai consiglieri esecutivi, al Presidente, alla Direzione, specie se Consiglieri indipendenti;
- capacità di resistere alla "mentalità di gruppo".

L'indipendenza di giudizio degli Esponenti può essere compromessa da eventuali conflitti di interesse (effettivi, e potenziali o anche solo percepiti) di natura personale, professionale, finanziaria o politica di cui l'Esponente sia portatore, che possano ostacolare la capacità di svolgere i compiti ad esso assegnati in maniera indipendente e oggettiva.

In tale contesto, rilevano le situazioni di cui all'articolo 13, comma 1, lettere a), b), c), h) e i) del Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020, nonché quelle previste al paragrafo 83 degli Orientamenti congiunti sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave emanati da ESMA e ABE.

Si ritiene che sia particolarmente rilevante il conflitto derivante dalle seguenti situazioni:

- coloro che siano o che siano stati nei 90 giorni precedenti Esponenti di una banca appartenente ad altro Gruppo Bancario Cooperativo oppure ad altro Schema di Protezione Istituzionale;
- coloro che siano o che siano stati negli ultimi due anni dipendenti o assimilabili della Banca.

In questi casi, ci si attende che non sia presentata la candidatura. Qualora ciò avvenisse, devono essere evidenziate specifiche motivazioni per cui le situazioni non sono tali da inficiare in concreto

l'indipendenza di giudizio.

Con riferimento alle seguenti fattispecie di conflitto, occorre valutare la significatività delle relazioni professionali, commerciali o finanziarie intrattenute dagli Esponenti.

Per tutte le relazioni indicate, al superamento di soglie quantitative predefinite, sono associate distinte aree di valutazione da parte degli Organi nell'ambito delle quali sono analizzate le specifiche caratteristiche del rapporto. Per ciascuna area di valutazione è prevista una misura di presidio del rischio di intensità crescente ovvero una valutazione motivata sul permanere del requisito di indipendenza di giudizio. Le situazioni indicate sono valutate in presenza di specifiche soglie di materialità.

Situazioni di potenziale conflitto di interessi professionale

In tale ambito, assumono rilevanza:

- a) eventuali rapporti imprenditoriali, professionali o commerciali intrattenuti con la Banca, le sue controllate, o la Capogruppo (i) dall'Esponente, (ii) da soggetti ad esso collegati ai sensi della Circolare Banca d'Italia 285/2013 o (iii) da società presso le quali l'Esponente ricopre cariche di amministrazione, direzione o controllo, il cui ammontare medio nei 2 anni precedenti alla valutazione è superiore al 20% del reddito medio dell'Esponente/delle persone fisiche ad esso collegate o del fatturato medio dell'impresa allo stesso riferibile calcolati con riferimento ai 2 anni precedenti alla valutazione;
- b) eventuali rapporti imprenditoriali, professionali o commerciali intrattenuti con clienti, fornitori o concorrenti della Banca (i) dall'Esponente o (ii) da società presso le quali l'Esponente ricopre cariche di amministrazione, direzione o controllo, il cui ammontare medio nei 2 anni precedenti alla valutazione è superiore al 20% del reddito medio dell'Esponente o del fatturato medio dell'impresa allo stesso riferibile calcolati con riferimento ai 2 anni precedenti alla valutazione.

Al di sotto della soglia di materialità, si può ragionevolmente escludere che i rapporti siano tali da condizionare la valutazione di indipendenza di giudizio dell'Esponente.

Al di sopra della soglia di materialità, deve essere verificata l'efficacia dei presidi di legge e regolamentari nonché delle misure organizzative e procedurali esistenti (es. regolamentazione, procedure e controlli in materia di soggetti collegati, conflitti di interesse ex 2391 c.c., 53 e 136 TUB, previsioni statutarie), oltre ad eventuali presidi ulteriori necessari per assicurare in concreto l'indipendenza di giudizio.

Situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario

In tale ambito, le esposizioni della Banca, delle sue controllate e della Capogruppo riferibili (i) all'Esponente e (ii) ai soggetti ad esso collegati ai sensi della Circolare Banca d'Italia 285/2013 sono considerate:

- a) "non materiali" qualora, complessivamente, non superino il valore di 200.000 euro di accordato residuo/accordato attuale;
- b) "materiali" qualora, complessivamente, non superino il valore di 1.000.000 di euro di accordato residuo/accordato attuale;
- c) "particolarmente rilevanti" qualora, complessivamente, superino il valore di 1.000.000 di euro di accordato residuo/accordato attuale.

Similmente, le esposizioni della Banca, delle sue controllate e della Capogruppo riferibili alle società presso le quali l'Esponente ricopre cariche di amministrazione, direzione o controllo sono considerate:

- a) "non materiali" qualora, complessivamente, non superino il valore di 1.000.000 di euro di accordato residuo/accordato attuale;
- b) "materiali" qualora, complessivamente, superino il valore di 1.000.000 di euro di accordato

residuo/accordato attuale;

- c) "particolarmente rilevanti" qualora, complessivamente, superino il valore di 1.000.000 di euro di accordato residuo/accordato attuale e rappresentino una percentuale media dell'accordato a sistema delle società superiore al 30%.

Al di sotto della soglia di materialità, si può ragionevolmente escludere che i rapporti siano tali da condizionare la valutazione dell'Esponente.

Al di sopra della soglia di materialità, deve essere verificata l'efficacia dei presidi di legge e regolamentari nonché delle misure organizzative e procedurali esistenti (es. regolamentazione, procedure e controlli in materia di soggetti collegati, conflitti di interesse ex 2391 c.c., 53 e 136 TUB, previsioni statutarie).

Per le esposizioni "particolarmente rilevanti", sono richiesti presidi ulteriori a quelli esistenti, ad esempio in termini di monitoraggio periodico, da valutare caso per caso "anche alla luce del comportamento tenuto in concreto" dall'Esponente.

A prescindere da quanto sopra riportato in termini di ammontare complessivo, sono considerate "particolarmente rilevanti" le esposizioni della Banca, delle sue controllate e della Capogruppo riferibili (i) all'Esponente, (ii) ai soggetti ad esso collegati ai sensi della Circolare Banca d'Italia 285/2013, e (iii) alle società presso le quali l'Esponente ricopre cariche di amministrazione, direzione o controllo, in presenza di almeno uno dei seguenti elementi:

- a) classificazione diversa da "in bonis ordinario";
- b) presenza di "misure di concessione";
- c) presenza di condizioni diverse da quelle previste al momento dell'erogazione o della revisione dei fidi per clienti di pari standing.

Si ritiene ostativa alla sussistenza dell'indipendenza di giudizio la presenza da oltre 120 giorni di esposizioni dirette non performing, ossia classificate come Past due, Unlikely To Pay o Sofferenza, indipendentemente dall'importo. A tal fine, si considerano dirette le esposizioni riconducibili, individualmente o quale cointestatario, direttamente all'Esponente medesimo.

DISPONIBILITÀ DI TEMPO

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 gli Esponenti devono assicurare, anche in relazione alle attività derivanti dalla partecipazione ai lavori dei comitati endo-consiliari, ove essi ne siano membri.

L'Organo competente, pertanto, verificherà che gli Esponenti 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 eventuali incarichi ricoperti in società o enti, impegni o attività lavorative o professionali.

Al fine di determinare quale sia in concreto il tempo adeguato all'assolvimento della carica, è necessario effettuare una valutazione caso per caso. Tale misura è infatti influenzata da numerosi fattori quali, ad esempio, la dimensione e complessità della banca, la situazione attuale della banca e del ciclo economico, il ruolo ricoperto dall'Esponente nella banca stessa, l'esperienza pregressa dell'Esponente, i suoi impegni ulteriori, e così via.

Al fine di rendere più agevole e armonizzata la verifica della congruità della disponibilità di tempo degli Esponenti Aziendali all'interno del Gruppo si individuano delle soglie all'interno delle quali si presume che l'Esponente soddisfi il criterio della disponibilità di tempo.

La banca assicura che l'Esponente sia a conoscenza del tempo che essa ha stimato come necessario per l'efficace svolgimento dell'incarico.

Valutazione quantitativa

In sede di valutazione di idoneità degli Esponenti ex art. 26 TUB nonché, per gli organi collegiali, in sede di Autovalutazione, l'Organo competente verifica partitamente e analiticamente, fra l'altro, la disponibilità di tempo in termini quantitativi in capo agli Esponenti oggetto di verifica.

In quest'ambito, l'Organo competente presta particolare attenzione al numero di cariche contemporaneamente detenute dall'Esponente, fornendo, in caso di superamento delle soglie di cui alle lettere a) e b) che seguono, adeguata spiegazione del perché la situazione oggetto di verifica non sia tale da inficiare l'effettiva disponibilità di tempo dell'Esponente in questione, anche alla luce delle eventuali misure di rimedio poste in essere dalla Banca, oppure prendendo le opportune deliberazioni.

L'Organo competente conduce la verifica della disponibilità di tempo con cadenza almeno semestrale con riferimento agli Esponenti che versino in una o più delle seguenti situazioni particolarmente rilevanti:

- a) l'Esponente svolge un'attività principale e detiene contemporaneamente più di 6 cariche di amministrazione o controllo;
- b) l'Esponente detiene contemporaneamente più di 9 cariche di amministrazione o controllo.

Ai fini del calcolo del numero di cariche, si applicano le regole sul c.d. "cumulo privilegiato" di cui all'art. 91 della CRD IV.

Valutazione qualitativa

In sede di valutazione di idoneità degli Esponenti ex art. 26 TUB nonché, per gli organi collegiali, in sede di Autovalutazione, l'Organo competente verifica partitamente e analiticamente, fra l'altro, la disponibilità di tempo in termini qualitativi in capo agli Esponenti oggetto di verifica.

In quest'ambito, si presuppone che soddisfino il requisito della disponibilità di tempo senza ulteriori approfondimenti o misure di rimedio gli Esponenti il cui impegno totale dedicato a tutte le attività compresa quella in banca non superi i 260 giorni all'anno e il cui tempo dedicato alla Banca sia almeno pari alle seguenti soglie minime:

- a) 50 giorni all'anno per il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- b) 26 giorni all'anno per l'esponente AML e per gli Amministratori componenti il Comitato Esecutivo;
- c) 24 giorni all'anno per gli Amministratori Indipendenti;
- d) 22 giorni all'anno per gli Amministratori che siano componenti eventuali ulteriori comitati oppure che abbiano ricevuto deleghe particolari;
- e) 20 giorni all'anno per gli Amministratori che non siano ricompresi in nessuna delle fattispecie di cui ai punti da b) ad e) che precedono;
- f) 28 giorni all'anno per il Presidente del Collegio Sindacale;
- g) 24 giorni all'anno per gli altri componenti effettivi del Collegio Sindacale;

oltre agli ulteriori giorni all'anno eventualmente individuati dagli Organi in sede di Autovalutazione annuale, tenuto conto anche del numero di riunioni stimato, degli impegni formativi e di eventuali progetti dall'elevato assorbimento temporale.

ADEGUATA COMPOSIZIONE COLLETTIVA DEGLI ORGANI

La composizione degli organi di amministrazione e controllo 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 della Direzione Generale;
- tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

Sono presi in considerazione a tal fine i seguenti obiettivi.

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, età, durata di permanenza nell'incarico e competenze

Gli Organi Sociali hanno l'obiettivo di assicurare, nell'individuazione delle candidature, la più ampia diversità, ivi inclusa quella di genere, e l'adeguata diversificazione in termini di fasce di età, durata di permanenza nell'incarico e competenze degli Esponenti.

A tal fine, gli Organi Sociali si impegnano a garantire il rispetto di quanto normativamente previsto in merito alla rappresentatività di genere ed in particolare gli Organi Sociali si impegnano a garantire che la quota dei componenti appartenenti al genere meno rappresentato sia almeno pari al 33% dei membri effettivi di ogni organo.

Al fine di un regolare rinnovamento del Consiglio di Amministrazione, la Banca si adopererà affinché la composizione dello stesso sia adeguatamente diversificata nei seguenti termini:

- a) presenza di amministratori appartenenti a diverse fasce di età da stabilirsi in sede di Autovalutazione anche in funzione della propria base sociale;
- b) media del numero di mandati consecutivamente svolti dall'insieme dei consiglieri non superiore a 5 mandati. Eventuali superamenti della soglia dovranno essere adeguatamente motivati dall'Organo stesso in sede di valutazione di idoneità degli Esponenti ex art. 26 TUB (ad es. per eventuali recenti processi aggregativi che hanno interessato la Banca)
- c) presenza di specifiche professionalità in grado di assicurare una gestione efficace e consapevole dei temi riconducibili a ognuno degli ambiti di competenza della Banca. 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.

La composizione degli Organi deve altresì essere tale da assicurare la presenza di conoscenze, abilità ed esperienze per comprendere i rischi di riciclaggio correlati all'attività e al modello di business della Banca. Il Consiglio di Amministrazione deve possedere collettivamente conoscenze, abilità ed esperienze adeguate per la comprensione dei rischi di riciclaggio e finanziamento al terrorismo correlati alle attività e al modello di business della Banca.

Indipendenza formale di alcuni consiglieri

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 della Banca, la non ricorrenza delle cause di ineleggibilità e decadenza ivi previste costituisce requisito di indipendenza degli amministratori.

Indipendenza di giudizio collettiva

Al fine di garantire un'effettiva indipendenza di giudizio degli Organi Sociali nel loro complesso, almeno il 40% dei componenti, arrotondato per eccesso, del Consiglio di Amministrazione non devono trovarsi in situazioni di conflitto di interessi finanziario "particolarmente rilevanti" indicate nel paragrafo "Indipendenza di Giudizio" del presente documento.

In caso di mancato raggiungimento della soglia percentuale prevista, in sede di valutazione di idoneità degli Esponenti ex art. 26 TUB oppure in sede di Autovalutazione, l'Organo competente della Banca verifica l'efficacia dei presidi e delle misure adottate per preservare l'indipendenza di giudizio a livello collettivo e predispone entro 30 giorni un piano di rimedio, da sottoporre alla valutazione della Capogruppo, che prenderà le dovute deliberazioni.

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 Sociali, il Consiglio di Amministrazione approva con frequenza annuale un piano di formazione continua dedicato ai propri componenti, che tenga conto anche dell'eventuale inserimento di nuovi componenti all'interno dell'organo nonché dell'esigenza di assicurare adeguati livelli di conoscenza e abilità collettive dei rischi di riciclaggio e finanziamento al terrorismo.