

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

Sommario

<b>PREMESSA</b> .....	2
<b>CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO</b> .....	3
<b>MODELLO DI GOVERNANCE – IL SISTEMA TRADIZIONALE</b> .....	3
<b>INFORMATIVA SULLE CARATTERISTICHE PROFESSIONALI E PERSONALI DEI CANDIDATI</b> .....	4
<b>COMPOSIZIONE QUANTITATIVA OTTIMALE DEGLI ORGANI SOCIALI</b> .....	4
<b>COMPOSIZIONE QUALITATIVA OTTIMALE DEGLI ORGANI SOCIALI</b> .....	5
<b>REQUISITI E CRITERI DI PROFESSIONALITA' E COMPETENZA</b> .....	6
<b>REQUISITI E CRITERI DI ONORABILITÀ E CORRETTEZZA</b> .....	8
<b>INCOMPATIBILITÀ DI CARICHE</b> .....	8
<b>INDIPENDENZA DI GIUDIZIO</b> .....	9
<b>DISPONIBILITÀ DI TEMPO</b> .....	10
<b>ADEGUATA COMPOSIZIONE COLLETTIVA DEGLI ORGANI</b> .....	11
<b>FORMAZIONE</b> .....	13

## **PREMESSA**

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, in materia di governo societario (di seguito anche "**Circolare 285**"), i Consigli di Amministrazione delle banche sono tenuti a identificare la propria composizione quali - quantitativa ritenuta ottimale per l'efficace assolvimento dei compiti e responsabilità che sono loro affidati dalla legge, dalle disposizioni di vigilanza e dallo statuto sociale.

Il presente documento, approvato con delibera del 25 gennaio 2023, identifica preventivamente la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale dal Consiglio di Amministrazione di BCC Felsinea – Banca di Credito Cooperativo dal 1902 – Soc. Coop. (di seguito Bcc Felsinea), individuando e motivando il profilo teorico dei candidati ritenuto adeguato a questi fini.

La Banca, in ragione della sua appartenenza al Gruppo Bancario Cooperativo avente come capogruppo Cassa Centrale Banca, è tenuta al rispetto, oltre che delle disposizioni normative e regolamentari tempo per tempo vigenti, anche dei regolamenti adottati dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e validi per tutte le Banche Affiliate.

Pertanto, nel presente documento sono presenti gli indirizzi e i suggerimenti in merito alla individuazione e selezione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, contenuti nel "*Modello di Gruppo per la composizione quali - quantitativa ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate*" tanto al fine di garantire che gli stessi possano svolgere in modo efficace le funzioni che sono chiamati ad esercitare.

## **CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO**

Oltre alla Circolare 285, assumono rilevanza ai fini della individuazione e selezione dei componenti del Consiglio di Amministrazione:

- articolo 26, TUB e le relative disposizioni attuative, fra le quali in particolare il Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 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);
- Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità della Banca Centrale Europea – dicembre 2021;
- La circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 s.m.i.;
- 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 2014/68/EU);
- il 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”*;
- il 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”*;
- lo statuto della Banca, che è conforme allo statuto tipo delle Banche Affiliate approvato dalla Banca d'Italia il 2 agosto 2018, adottato con delibera assembleare;
- il Codice Etico adottato dalla Banca e tempo per tempo vigente.

## **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 non ha deleghe gestionali e svolge prioritariamente un ruolo di impulso e di coordinamento

Nel rispetto dei limiti fissati dal Consiglio di Amministrazione, l'esercizio di specifici poteri relativi all'assunzione dei rischi in materia creditizia è delegato al Comitato Esecutivo la cui composizione è statutariamente prevista da 3 a 5 membri individuati fra i consiglieri (attualmente composto da 5 membri).

## **INFORMATIVA SULLE CARATTERISTICHE PROFESSIONALI E PERSONALI DEI CANDIDATI**

In occasione del rinnovo delle cariche da parte dell'assemblea, 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.

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.

## **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 9 (nove) consiglieri tra cui il Presidente.

L'attuale composizione del Consiglio di Amministrazione di Bcc Felsinea, costituito da 9 membri compreso il Presidente, risulta congruo ai criteri determinati dalla Capogruppo nel "Modello di Gruppo per la composizione quali-quantitativa ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banca affiliate", approvato in data 16/12/2021.

L'adeguatezza della composizione numerica del Consiglio di amministrazione di Bcc Felsinea risulta peraltro confermata sulla base del driver dimensionale, stabilito dalla Capogruppo, dato dalla somma del totale crediti verso la clientela e totale raccolta diretta, riferiti al bilancio relativo all'ultimo esercizio della carica, che posiziona BCC Felsinea in cluster 1 con oltre 500 milioni di euro.

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 ritenere 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 e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della banca;
- dotati di competenze diffuse tra tutti i componenti e opportunamente diversificate, al fine di consentire che ciascuno dei componenti possa contribuire effettivamente all'assunzione di decisioni per individuare e perseguire idonee strategie aziendali e ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della banca;
- che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità dell'incarico;
- che indirizzino la propria azione al perseguimento dell'interesse complessivo della banca, indipendentemente dalla compagine societaria che li ha votati, e che operino in autonomia di giudizio.

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:

- 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.

A tali fini, il Consiglio di Amministrazione presidia gli ambiti sopra accennati in modo da 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.

Al riguardo, va detto che la compagine sociale al 31 dicembre 2022 è formata da 12.085 soci e vede la partecipazione in termini percentuali delle categorie di seguito riportate:

- 92,43% Persone Fisiche
- 7,57% Persone Giuridiche

Più nel dettaglio:

Donne	39,88% (4820 su 12.085 soci)
Uomini	52,55% (6351 su 12.085 soci)
Società	7,57% (911 su 12.085 soci)

Rispetto al dato complessivo, le categorie professionali/economiche meritevoli di essere rappresentate in Consiglio di Amministrazione ed in Collegio Sindacale in relazione alle categorie di imprese presenti nella base sociale e all'andamento dei rapporti instaurati con la banca sono rappresentate da Professionisti, Privati, Commercianti, Imprenditori

operanti in diversi settori.

È da ritenere che le peculiarità strutturali delle banche di credito cooperativo e le disposizioni primarie e secondarie che ne definiscono la concreta operatività richiedano una presenza differenziata in Consiglio ed in Collegio Sindacale, ognuno per le rispettive competenze, con riguardo non solo a professionalità in qualche modo legate all'attività bancaria, ma anche di conoscenza del territorio di insediamento e della base sociale.

## **REQUISITI E CRITERI DI PROFESSIONALITÀ E COMPETENZA**

### **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.

Il Consiglio di Amministrazione 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 azioni 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 professionalità**

Almeno la metà degli esponenti con incarichi esecutivi della Banca è scelta tra persone che abbiano esercitato, per almeno un anno, anche alternativamente, 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.
- 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, presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo e a condizione che l'ente presso cui l'esponente svolgeva tali funzioni abbia una dimensione e complessità comparabile con quella della Banca

Il 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.

### **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.

## **REQUISITI E CRITERI DI ONORABILITÀ E CORRETTEZZA**

Considerata l'importanza che i requisiti di onorabilità rivestono sotto il profilo reputazionale, il Consiglio di Amministrazione esprime la raccomandazione che i candidati - 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 o possano comportare per la Banca conseguenze pregiudizievoli sul piano reputazionale.

### **Requisiti di onorabilità**

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

## **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

### **Incompatibilità delle cariche di Presidente e di membro del Comitato Esecutivo**

In linea con le vigenti normative in materia, il Presidente del Consiglio di Amministrazione deve avere un ruolo non esecutivo e non svolgere, neppure di fatto, funzioni gestionali.

Alla luce di tale principio, il Vice Presidente è nominabile come membro del Comitato Esecutivo solo in casi eccezionali adeguatamente motivati. In tali casi, è inoltre necessario che il Vice Presidente rinunci 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 può mantenere il ruolo esecutivo a condizione che, per tutta la durata della sostituzione del Presidente, il

comitato esecutivo non si riunisca e le relative delibere siano prese dall'intero Consiglio.

## **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 e viceversa, specie se Consiglieri indipendenti;
- capacità di resistere alla "mentalità di gruppo".

L'indipendenza di giudizio può essere compromessa da eventuali conflitti di interesse (effettivi, e potenziali o anche solo percepiti) 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, 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. Fra di esse, assumono particolare rilievo le situazioni di potenziale conflitto di interessi professionale e di potenziale conflitto di interessi finanziario elencate di seguito.

### **Situazioni di potenziale conflitto di interessi professionale**

Si presume che non siano idonei a ricoprire le cariche di Esponenti Aziendali 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.

Non può assumere l'incarico di componente del Collegio Sindacale chi ricopre o ha ricoperto negli ultimi cinque anni incarichi di componente del Consiglio di Amministrazione o di gestione nonché di direzione presso un partecipante nella banca, la banca o società da questa controllate, oppure chi è coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado di chi ricopre o abbia ricoperto negli ultimi cinque anni tali incarichi.

Al fine di prevenire eventuali situazioni di potenziale conflitto di interessi professionale, si raccomanda che si astengano dal concorrere all'elezione alle Cariche Sociali coloro che siano o che siano stati negli ultimi tre anni dipendenti o assimilabili della Banca.

### **Situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario**

Si presume che non siano idonei a ricoprire le cariche di Esponenti Aziendali coloro verso i quali la banca presenti da oltre 120 giorni 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.

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, tutte le situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario in capo agli Esponenti oggetto di verifica.

In quest'ambito, l'Organo competente presta particolare attenzione alle situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario che costituiscano una o più delle fattispecie identificate quali situazioni particolarmente rilevanti ai seguenti punti:

- a) superamento, da parte del totale di tutte le esposizioni (di cassa e di firma, dirette e indirette) riferibili all'Esponente, ai soggetti ad esso collegati ai sensi della Circolare Banca d'Italia 285/2013 oppure alle società presso le quali l'Esponente ricopre cariche di amministrazione, direzione o controllo, della somma di 1 milione di euro oppure, ove inferiore, del 5% dei fondi propri della Banca;
- b) presenza di esposizioni classificate con status diverso da "in bonis ordinario" in capo ai soggetti collegati all'Esponente ai sensi della Circolare Banca d'Italia 285/2013 oppure alle società presso le quali l'Esponente ricopre cariche di amministrazione, direzione o controllo;
- c) presenza di "misure di concessione" relative alle esposizioni, comunque classificate, nei confronti dell'esponente, dei soggetti ad esso collegati ai sensi della Circolare Banca d'Italia 285/2013 oppure delle società presso le quali l'Esponente ricopre cariche di amministrazione, direzione o controllo;
- d) presenza di esposizioni in capo all'Esponente, ai soggetti ad esso collegati ai sensi della Circolare Banca d'Italia 285/2013 oppure alle società presso le quali l'Esponente ricopre cariche di amministrazione, direzione o controllo, concesse a condizioni diverse da quelle previste al momento dell'erogazione per clienti di pari standing.

## **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.

### **Disponibilità di tempo quantitativa**

In sede di valutazione di idoneità degli Esponenti ex art. 26 TUB nonché 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.

### **Disponibilità di tempo qualitativa**

In sede di valutazione di idoneità degli Esponenti ex art. 26 TUB nonché 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 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;

### **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 Affiliata.

### **Equilibrio tra i generi, esperienze e durata di permanenza nell'incarico**

Gli Organi Sociali sono favorevoli sull'opportunità di assicurare, nell'individuazione delle candidature, la più ampia diversità, ivi inclusa quella di genere, e l'adeguata diversificazione in termini di esperienze professionali e di fasce di età 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 si assicurano che, in occasione del primo rinnovo integrale dell'organo, lo stesso sia composto per almeno il 20% da componenti effettivi appartenenti al genere meno rappresentato. In caso di rinnovo parziale degli organi, gli Organi Sociali si impegnano a garantire il raggiungimento della quota del 20% di propri componenti appartenenti al genere meno rappresentato, come raccomandato dalla Banca d'Italia. In ogni caso, il rispetto di suddetta quota sarà comunque garantito entro il 30 giugno 2024. Per i rinnovi successivi, e comunque non oltre il 30 giugno 2027, 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 che non più del 40% dei Consiglieri, arrotondato per eccesso, sia in carica da più di 5 mandati consecutivi. Eventuali superamenti della soglia raccomandata dalla Capogruppo saranno adeguatamente motivati dall'Organo stesso in sede di valutazione di idoneità degli Esponenti ex art. 26 TUB, facendo riferimento, a titolo esemplificativo, ad eventuali recenti processi aggregativi che hanno interessato la Banca.

Sono da considerarsi consecutivi tutti i mandati che si susseguono senza cessazioni dalla Carica oppure con cessazioni dalla Carica inferiori a sei mesi e che siano esercitati dall'Esponente quale componente del Consiglio di Amministrazione della Banca oppure di un ente creditizio che sia stato parte di una fusione o acquisizione con la Banca stessa. Ai fini del computo, non rilevano i mandati di durata effettiva inferiore ai due esercizi.

### **Indipendenza statutaria**

La Circolare 285 dispone che il numero di consiglieri indipendenti debba 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 ed almeno la maggioranza dei componenti effettivi dell'Organo di controllo 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 predisponde 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 dedicato ai propri componenti, che tenga conto anche dell'eventuale inserimento di nuovi componenti all'interno dell'organo.