

MODELLO DI GRUPPO PER LA COMPOSIZIONE QUALI – QUANTITATIVA OTTIMALE DEGLI ORGANI SOCIALI E DELLA DIREZIONE DELLE BANCHE AFFILIATE

Fonte Normativa: Policy

Data della Delibera 14.12.2023

Di competenza Capogruppo:

Owner		Autore
Direzione General Counsel		Servizio Governance
Destinatari		
Banche Affiliate		
N° Versione	Data di approvazione in CdA di Capogruppo	Note
1	23.01.2019 – 06.02.2019	Prima versione
2	13.01.2021	Adeguamento al Decreto Ministeriale 169/2020
3	16.12.2021	<ul style="list-style-type: none"> a) Adeguamento alla Circolare 285 della Banca d'Italia (aggiornamento n. 35), in particolare adeguamento delle quote di genere previste al paragrafo 6.6. b) Revisione Cluster dimensionali per la definizione del numero massimo di amministratori c) Introduzione di limiti in merito alla nomina del Vice Presidente nel comitato esecutivo
4	14.12.2023	<p>Principali novità:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Introduzione di previsioni relative alle conoscenze, alle competenze ed esperienze e alla disponibilità di tempo dell'Esponente responsabile antiriciclaggio; b) Introduzione di previsioni relative all'idoneità collettiva dei Consigli di Amministrazione, in termini di conoscenze in materia di antiriciclaggio; c) ai fini della valutazione del criterio di correttezza degli esponenti, individuazione di tipologie di procedimenti penali e sanzioni amministrative considerate di "particolare rilievo"; d) per quanto concerne la valutazione

		<p>dell'indipendenza di giudizio degli esponenti, definizione del livello di rilevanza per le diverse fattispecie e delle conseguenze connesse in funzione della rilevanza, con particolare focus sui conflitti collegati a rapporti di natura professionale o finanziaria;</p> <p>e) sulla disponibilità di tempo, possibilità di definire in sede di Autovalutazione un numero di giorni (per ciascun ruolo) superiore alle soglie minime definite dal presente documento;</p> <p>f) introduzione di apposite previsioni sulla differenziazione dei Consigli di Amministrazione in termini di età e competenze;</p> <p>g) previsioni relative all'indipendenza di giudizio collettiva circoscritte al Consiglio di Amministrazione;</p> <p>h) considerazione della valutazione di Governance oltre che della classe di rischio MRB ai fini della valutazione della percentuale di amministratori in situazioni di conflitto di interessi finanziario "particolarmente rilevanti".</p>
--	--	---

Sommario

1.	Glossario	5
2.	Premessa	6
2.1.	Obiettivi del documento.....	6
2.2.	Adozione, aggiornamento e diffusione del documento.....	6
2.3.	Contesto normativo di riferimento.....	6
3.	Il Modello di governance della Banca Affiliata – Il sistema tradizionale	8
4.	Composizione quantitativa ottimale degli Organi Sociali	9
5.	Composizione qualitativa ottimale degli Organi Sociali e della Direzione Generale	11
5.1.	Requisiti di professionalità e criteri di competenza	12
5.2.	Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza	16
5.3.	Incompatibilità di cariche	16
5.4.	Requisiti di indipendenza cd. formale.....	17
5.5.	Indipendenza di giudizio.....	17
5.6.	Disponibilità di tempo	20
5.7.	Adeguate composizione collettiva degli Organi	22
5.8.	Formazione	25
6.	Disposizioni finali ed entrata in vigore	26

1. Glossario

Assemblea: assemblea dei soci della Banca Affiliata.

Banca/Banche affiliata/e o Banca/Banche: singolarmente oppure collettivamente le Banche di Credito Cooperativo, le Casse Rurali e/o le Casse Raiffeisen aderenti al Gruppo Bancario Cooperativo, in quanto soggette all'attività di direzione e coordinamento da parte della Capogruppo in virtù della sottoscrizione del Contratto di Coesione.

Banche di minori dimensioni o complessità operativa: come da definizione contenuta nella Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 s.m.i.;

Capogruppo: Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.A. o, in forma abbreviata, Cassa Centrale, in qualità di Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo.

Cariche Sociali: cariche a componente dell'organo con funzione di supervisione strategica e gestione e dell'organo con funzione di controllo.

Esponente: soggetto che ricopre incarichi: i) presso il Consiglio di Amministrazione, ii) presso il Collegio Sindacale, iii) di Direttore Generale.

Esponente AML: Esponente responsabile per l'antiriciclaggio previsto dalle *Disposizioni in materia di organizzazione, procedure e controlli interni* emanate da Banca d'Italia nel testo modificato vigente dal 14.11.2023.

Formazione “continua”, “rafforzata”, “intensiva” e “specificata”: programmi di formazione così definiti dalla Capogruppo tramite apposita Circolare.

Gruppo Bancario Cooperativo/Gruppo Bancario: Gruppo Cassa Centrale – Credito Cooperativo Italiano S.p.A., composto dalla Capogruppo e dalle Società del Gruppo.

Organi Sociali: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

Organo competente: organo del quale l'Esponente è componente; per il Direttore Generale, l'organo che conferisce l'incarico.

Valgono le ulteriori definizioni contenute nella regolamentazione eventualmente richiamata.

2. Premessa

2.1. Obiettivi del documento

Il presente documento identifica preventivamente la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale per il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e per la Direzione Generale delle Banche affiliate, 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 Affiliata, alcuni indirizzi in merito alla individuazione e selezione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e della Direzione Generale, 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.

In ogni caso, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale si sottopongono con cadenza almeno annuale ad un processo di autovalutazione volto a valutare aspetti relativi sia alla propria composizione quali-quantitativa sia al proprio funzionamento.

2.2. Adozione, aggiornamento e diffusione del documento

Il presente Modello e i suoi aggiornamenti sono approvati dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, su proposta della Direzione General Counsel, previo parere favorevole vincolante da parte del Comitato Nomine e con il parere della Direzione Compliance.

Il Modello si applica alle Banche Affiliate, che sono tenute ad adottarlo alla prima adunanza utile dei rispettivi Organi per il recepimento da parte di entrambi e relativa attuazione.

Il Comitato Nomine, anche avvalendosi delle competenti strutture interne della Capogruppo, verifica nel continuo la complessiva idoneità delle disposizioni volte ad assicurare il conseguimento degli obiettivi posti dalla disciplina vigente in materia. La Capogruppo provvede all’aggiornamento del Modello qualora si verificano cambiamenti rilevanti nella normativa di riferimento o negli assetti organizzativi della Capogruppo o del Gruppo.

2.3. 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 delle Banche Affiliate approvato dalla Banca d'Italia il 2 agosto 2018, e successive modifiche;
- 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*”.

3. Il Modello di governance della Banca Affiliata – Il sistema tradizionale

Il modello di *governance* adottato dalla Banca Affiliata 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.

Il Direttore Generale rappresenta il vertice della struttura interna e come tale partecipa alla funzione di gestione.

L'esercizio di specifici poteri, in conformità alle disposizioni di legge e dello Statuto, può essere delegato ad un Comitato Esecutivo composto da 3 a 5 membri individuati fra i consiglieri¹. Il Consiglio determina contenuto e limiti dei poteri attribuiti al Comitato Esecutivo. 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 può essere attribuito al Direttore Generale, a condizione che sia preservata l'efficacia della funzione, coerentemente con il principio di proporzionalità.

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

¹ Ad esclusione del Presidente e, salvo casi eccezionali e adeguatamente motivati, il/i Vice Presidente/i. 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.

4. Composizione quantitativa ottimale degli Organi Sociali

Conformemente a quanto previsto dalla Circolare 285, lo Statuto tipo delle Banche Affiliate stabilisce che il Consiglio di Amministrazione sia composto da un minimo di 5 ad un massimo di 9 consiglieri.

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

- a) 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;
- b) per l'ipotesi in cui la Banca Affiliata sia interessata da una procedura di fusione societaria, in conformità al Progetto di Governo Societario di Cassa Centrale Banca e comunque per un periodo determinato.

Si ritiene 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 dato dalla somma del totale crediti verso la clientela e totale raccolta diretta riferiti al bilancio relativo all'ultimo esercizio della carica²:

Cluster dimensionale	Tot. crediti e raccolta	Numero massimo amministratori
Cluster 1	Oltre 500 m	9
Cluster 2	Fino a 500 m	7

Si ritiene infatti che il suesposto criterio di determinazione del numero effettivo di consiglieri debba considerarsi il più coerente e congruo rispetto:

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

² Il valore dei crediti verso clientela è determinato dalla somma delle seguenti voci di bilancio: SP Attivo voce 20.b (di cui finanziamenti) tabella 2.3 di Nota Integrativa; SP Attivo voce 20.c (di cui finanziamenti) tabella 2.5 di Nota Integrativa; SP Attivo voce 40.b (di cui finanziamenti) tabella 4.2 di Nota Integrativa.

Il valore della raccolta diretta è determinato dalla somma delle seguenti voci di bilancio: SP Passivo voce 10.b; SP Passivo voce 10.c; SP Passivo voce 20; SP Passivo voce 30.

Lo Statuto tipo delle Banche Affiliate stabilisce inoltre che il Collegio Sindacale, salvo casi eccezionali, sia composto da 3 Sindaci effettivi e 2 Sindaci supplenti, che durano in carica per tre esercizi. Si ritiene che il numero di 3 sindaci effettivi possa considerarsi adeguato rispetto:

- a) alle esigenze delle Banche Affiliate, avuto riguardo in particolare all'attività, alle dimensioni e alla complessità dell'assetto organizzativo delle stesse;
- b) all'esigenza di assicurare una adeguata dialettica interna, senza pregiudicare l'agilità dell'attività collegiale ed anzi incentivando la partecipazione dei componenti.

5. Composizione qualitativa ottimale degli Organi Sociali e della Direzione Generale

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

- a) pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere;
- b) dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire, anche in eventuali comitati interni, e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della Banca Affiliata;
- c) 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 Affiliata;
- d) che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico;
- e) che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della Banca Affiliata, 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 degli Esponenti devono essere adeguate all'efficace esercizio di queste funzioni, determinanti per la sana e prudente gestione della Banca Affiliata.

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 dei 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 Affiliata.

L'obiettivo è garantire che – sia a seguito del processo di nomina, sia nel continuo – negli Organi Sociali e nelle Direzioni Generali 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.

In tale contesto, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Banca Affiliata, per le rispettive competenze, devono innanzitutto identificare la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale per gli Organi Sociali e per gli Esponenti individualmente intesi, nonché per il Direttore Generale, individuando il profilo teorico dei candidati ritenuto opportuno a questi fini.

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 e per il Direttore Generale.

5.1. Requisiti di professionalità e criteri di competenza

Requisiti di professionalità

Ai fini della sussistenza dei requisiti di professionalità di cui ai paragrafi seguenti, 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.

A) *Amministratori e Direttore Generale delle Banche affiliate che non rientrano nella categoria delle Banche di minori dimensioni o complessità operativa*

Gli **amministratori esecutivi**, incluso l'amministratore che svolge il ruolo di **Esponente AML**, sono scelti fra persone che abbiano esercitato, per almeno tre anni, anche alternativamente:

- a) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- b) 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 Affiliata.

Con riferimento ai soli **amministratori non esecutivi**, ai requisiti sopraelencati è equiparato l'esercizio, per almeno tre anni, delle ulteriori seguenti attività o funzioni, svolte anche alternativamente:

- c) 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 richiamati;

- d)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;
- e)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 presso la quale l'incarico deve essere ricoperto.

Considerata l'elevata importanza del ruolo del **Presidente** all'interno dell'organo amministrativo, si richiede che venga eletto a tale carica un soggetto che abbia maturato un'esperienza complessiva di almeno cinque anni attraverso una o più delle attività o funzioni elencate ai punti da (a) a (e) precedenti.

Il **Direttore Generale**³ è scelto fra persone in possesso di una specifica esperienza in materia creditizia, finanziaria, mobiliare o assicurativa, maturata attraverso attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi per un periodo non inferiore a cinque anni nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo, oppure in società quotate o aventi una dimensione e complessità comparabili con quella della Banca presso la quale l'incarico deve essere ricoperto.

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 Affiliata e del settore in cui opera.

B) Amministratori e Direttore Generale delle Banche affiliate che rientrano nella categoria delle Banche di minori dimensioni o complessità operativa

Nelle Banche affiliate rientranti nella categoria delle banche di minori dimensioni o complessità operativa, gli Esponenti devono essere scelti fra persone che abbiano esercitato le attività o funzioni indicate nel punto A) precedente per il seguente periodo minimo di tempo:

- un anno per gli **amministratori** con incarichi esecutivi e per quelli con incarichi non esecutivi;
- tre anni per il **Presidente** del Consiglio di Amministrazione;
- quattro anni per il **Direttore Generale**.

Con riferimento agli **amministratori non esecutivi**, e limitatamente al massimo alla metà di essi eventualmente approssimata per eccesso, con l'esclusione del Presidente, per le Banche affiliate rientranti nella categoria delle banche di minori dimensioni o complessità operativa, ai requisiti sopraelencati è equiparato l'esercizio delle ulteriori seguenti attività, svolte anche alternativamente:

³ In base al DM 169/2020, analoghi requisiti sono richiesti per gli incarichi che comportano l'esercizio di funzioni equivalenti a quella di direttore generale.

- f) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi presso imprese oppure in enti nel settore della cooperazione di credito;
- g) insegnamento in materie giuridiche o economiche o in altre materie comunque funzionali all'attività del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- h) 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.

Rimangono fermi gli ulteriori requisiti previsti per l'**Esponente AML** nel punto A).

C) *Componenti del Collegio Sindacale delle Banche affiliate*

Almeno uno dei **sindaci** effettivi, se questi sono in numero di tre, o almeno due dei sindaci effettivi, se questi sono in numero superiore a tre e, in entrambi i casi, 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 tre anni, anche alternativamente, l'attività di revisione legale o una delle attività di cui ai punti da (a) a (e) che precedono.

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

Criteria di competenza

Tutti gli Esponenti della Banca affiliata devono 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 Affiliata.

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 più di uno dei seguenti ambiti:

- a) mercati finanziari;
- b) regolamentazione nel settore bancario e finanziario
- c) indirizzi e programmazione strategica;
- d) assetti organizzativi e di governo societari;
- e) 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;
- f) sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
- g) attività e prodotti bancari e finanziari;

- h) informativa contabile e finanziaria;
- i) tecnologia informatica.

L'Organo competente verifica che la conoscenza teorica e l'esperienza pratica di cui al paragrafo che precede siano idonee 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, paesi in cui opera.

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 Affiliata 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 Affiliata 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 Affiliata 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.

5.2. Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza

Considerata l'importanza che l'onorabilità e la correttezza rivestono sotto il profilo reputazionale, ci si attende che i candidati - 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 Affiliata **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.

In particolare, ciascun Esponente deve essere nella condizione di rispettare pienamente i criteri previsti dall'art. 4, commi 2 e 3, del Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020. Ferma la necessità che sia valutata la correttezza dell'esponente che dovesse trovarsi in una qualunque delle situazioni normativamente previste, assumono particolare rilievo 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.

5.3. Incompatibilità di cariche

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 tiene conto degli incarichi assunti all'interno del Gruppo Bancario Cooperativo, salvo per quanto di seguito evidenziato con riferimento ad eventuali conflitti di interesse.

5.4. Requisiti di indipendenza cd. formale

In attuazione della possibilità prevista dall'art. 13, comma 2 del Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020, si considera indipendente ai fini della Circolare 285 il consigliere per il quale non ricorrano le cause di ineleggibilità e decadenza previste dallo Statuto tipo delle Banche Affiliate.

Per i sindaci, vale quanto previsto dall'art. 14 del Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020.

5.5. Indipendenza di giudizio

Tutti gli Esponenti⁴ 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; e
- capacità di resistere alla "mentalità di gruppo".

L'indipendenza di giudizio degli Esponenti può essere compromessa da eventuali **conflitti di interesse** (effettivi, 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, in forza dell'art. 15 comma 2 del Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020 rilevano le situazioni di cui all'**articolo 13, comma 1, lettere a), b), c), h) e i)**⁵ del medesimo Decreto,

⁴ A prescindere dalla qualifica di consigliere indipendente ai fini della Circolare 285 di cui al paragrafo precedente.

⁵ a) è coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado: 1) del presidente del consiglio di amministrazione, di gestione o di sorveglianza e degli esponenti con incarichi esecutivi della banca; 2) dei responsabili delle principali funzioni aziendali della banca; 3) di persone che si trovano nelle condizioni di cui alle lettere che seguono;

b) è un partecipante nella banca;

c) ricopre o ha ricoperto negli ultimi due anni presso un partecipante nella banca o società da questa controllate incarichi di presidente del consiglio di amministrazione, di gestione o di sorveglianza o di esponente con incarichi esecutivi, oppure ha ricoperto, per più di nove anni negli ultimi dodici, incarichi di componente del consiglio di amministrazione, di sorveglianza o di gestione nonché di direzione presso un partecipante nella banca o società da questa controllate;

h) intrattiene, direttamente, indirettamente, o ha intrattenuto nei due anni precedenti all'assunzione dell'incarico, rapporti di lavoro autonomo o subordinato ovvero altri rapporti di natura finanziaria, patrimoniale o professionale, anche non continuativi, con la banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, con le società controllate dalla banca o i relativi esponenti con

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 ABE⁶.

Si specifica che le fattispecie sopra elencate di cui all'articolo 13 del DM 169/2020 rilevano ai fini della valutazione sull'indipendenza di giudizio ancorché la Banca affiliata applichi i requisiti previsti da Statuto (in luogo di quelli previsti dall'art. 13 del Decreto) per l'indipendenza cd. formale.

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

incarichi esecutivi o i loro presidenti, o con un partecipante nella banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, tali da comprometterne l'indipendenza ;

i) ricopre o ha ricoperto negli ultimi due anni uno o più dei seguenti incarichi: 1) membro del parlamento nazionale ed europeo, del Governo o della Commissione europea; 2) assessore o consigliere regionale, provinciale o comunale, presidente di giunta regionale, presidente di provincia, sindaco, presidente o componente di consiglio circoscrizionale, presidente o componente del consiglio di amministrazione di consorzi fra enti locali, presidente o componente dei consigli o delle giunte di unioni di comuni, consigliere di amministrazione o presidente di aziende speciali o istituzioni di cui all'articolo 114 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, sindaco o consigliere di Città metropolitane, presidente o componente degli organi di comunità montane o isolate, quando la sovrapposizione o contiguità tra l'ambito territoriale di riferimento dell'ente in cui sono ricoperti i predetti incarichi e l'articolazione territoriale della banca o del gruppo bancario di appartenenza sono tali da comprometterne l'indipendenza.

⁶ a. interessi economici (ad es. azioni, altri diritti di proprietà e adesioni, partecipazioni e altri interessi economici in clienti commerciali, diritti di proprietà intellettuale, prestiti concessi dall'ente a una società posseduta da membri dell'organo di gestione); b. rapporti personali o professionali con i proprietari di partecipazioni qualificate nell'ente; c. relazioni personali o professionali con il personale dell'ente o delle entità comprese nell'ambito del consolidamento prudenziale (ad es. relazioni familiari strette); d. impieghi di altra natura e impieghi precedenti nel recente passato; e. relazioni personali o professionali con parti interessate esterne pertinenti (ad es. associate a fornitori di materiali, consulenti o altri prestatori di servizi); f. adesione a un organo o proprietà di un organo o di un'entità aventi interessi divergenti; g. influenza politica o relazioni politiche.

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 valore nei 2 anni precedenti alla valutazione è superiore al 20% del reddito medio dell'esponente o dell'impresa/del gruppo allo stesso riferibile nei 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 valore nei 2 anni precedenti alla valutazione è superiore al 20% del reddito medio dell'esponente o dell'impresa/del gruppo allo stesso riferibile nei 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 esposizioni⁷ 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 attuale⁸;
- 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:

⁷ Di cassa e di firma.

⁸ A titolo di esempio, in presenza di un mutuo di originari 500.000 euro con un ammontare residuo pari a 200.000 euro, l'esposizione è da considerarsi di 200.000 euro; nel caso di un fido con valore accordato pari a 500.000 euro e utilizzato per 200.000 euro, l'esposizione è da considerarsi di 500.000 euro.

- 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, mediamente, rappresentino una percentuale dell’accordato a sistema 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.

5.6. 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. In relazione a quanto precede, l'Organo competente verifica che gli Esponenti siano effettivamente in grado di dedicare un tempo adeguato all'assolvimento della carica, tenuto conto della natura e della qualità dell'impegno richiesto, nonché degli eventuali ulteriori incarichi ricoperti in società o enti, oppure degli eventuali ulteriori 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 stessa, oppure prendendo le opportune deliberazioni. L'Organo competente verifica con cadenza almeno semestrale l'effettiva disponibilità di tempo degli 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 eventuali ulteriori 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;
- h) 220 giorni all'anno per il Direttore Generale

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.

5.7. 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 Affiliata 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, età, durata di permanenza nell'incarico e competenze

Gli Organi Sociali si esprimono favorevolmente sull'opportunità 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 si assicurano che, in occasione del primo rinnovo integrale dell'organo, lo stesso sia composto per almeno il 20%⁹ da componenti effettivi¹⁰ 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%¹¹ dei membri effettivi di ogni Organo.

È inoltre buona prassi che nei comitati endo-consiliari almeno un componente appartenga al genere meno rappresentato e che le cariche di Presidente del Consiglio di Amministrazione, di Presidente del Collegio Sindacale e di Direttore Generale non siano ricoperte da Esponenti appartenenti al medesimo genere.

Inoltre, al fine di assicurare il perseguimento degli obiettivi di diversificazione della composizione del Consiglio di Amministrazione, le candidature devono essere presentate in modo da tenere conto dei seguenti principi:

⁹ Qualora questo rapporto non sia un numero intero, si approssima all'intero inferiore se il primo decimale è pari o inferiore a 5; diversamente si approssima all'intero superiore.

Di seguito riportiamo il numero minimo degli Esponenti appartenenti al genere meno rappresentato in base al numero di componenti dell'organo:

Totale componenti CDA/CS	3	5	7	9	11	13
Numero minimo di membri appartenenti al genere meno rappresentato	1	1	1	2	2	3

¹⁰ Al fine di garantire il rispetto della diversità di genere anche in caso di sostituzione ex art. 2401 cc, i sindaci supplenti devono appartenere ad entrambi i generi oppure al genere meno rappresentato fra i sindaci effettivi.

¹¹ Di seguito riportiamo il numero minimo degli Esponenti appartenenti al genere meno rappresentato in base al numero di componenti dell'organo:

Totale componenti CDA/CS	3	5	7	9	11	13
Numero minimo di membri appartenenti al genere meno rappresentato	1	2	2	3	4	4

- presenza di amministratori appartenenti a **diverse fasce di età** da stabilirsi in sede di Autovalutazione anche in funzione della propria base sociale;
- al fine di incentivare un regolare rinnovamento del Consiglio di Amministrazione, presenza di **non più del 40% dei Consiglieri**, arrotondato per eccesso,¹² che abbia ricoperto la **carica per più di 5 mandati** consecutivi¹³. 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).
- al fine di garantire che le competenze degli Amministratori, collettivamente considerate, siano idonee a realizzare gli obiettivi elencati in apertura del presente paragrafo, presenza di specifiche **professionalità in grado di assicurare una gestione efficace e consapevole dei temi riconducibili a ognuno degli ambiti di competenza** elencati al paragrafo 5.1. 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-consigliari.

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 Affiliata. 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 Affiliata.

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 tipo delle Banche Affiliate, la non ricorrenza delle cause di ineleggibilità e decadenza ivi previste costituisce requisito di indipendenza degli amministratori, come previsto al paragrafo 5.4 che precede.

¹² Di seguito si riportano i numeri massimi di Consiglieri con più di 5 mandati consecutivi a seconda del numero totale di componenti:

Totale componenti CDA	5	7	9	11	13
Numero massimo di Consiglieri con più di 5 mandati	2	3	4	5	6

¹³ A tal fine, 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 Affiliata oppure di un ente creditizio che sia stato parte di una fusione o acquisizione con la Banca Affiliata stessa. Ai fini del computo, non rilevano i mandati di durata effettiva inferiore ai due esercizi. Non si computano i mandati svolti in diversa funzione (es. sindaco o dipendente, nei casi ammessi).

Indipendenza di giudizio collettiva

Al fine di garantire un'effettiva indipendenza di giudizio dell'Organo complessivamente inteso, ci si attende che almeno il 40% dei componenti, arrotondato per eccesso¹⁴, del Consiglio di Amministrazione non si trovi in situazioni di conflitto di interessi finanziario "particolarmente rilevanti" indicate nel paragrafo 5.5 del presente documento. Per i Consigli di Amministrazione delle Banche Affiliate che al momento della verifica dei requisiti degli Esponenti Aziendali ex art. 26 TUB oppure della Autovalutazione dovessero essere classificate in classe 4 del Modello Risk Based, ovvero presentare uno score governance pari a 4, tale soglia è innalzata al 60% dei componenti, arrotondato per difetto¹⁵. Per i Consigli di Amministrazione delle Banche Affiliate che al momento della valutazione di idoneità degli Esponenti Aziendali ex art. 26 TUB oppure della Autovalutazione dovessero essere classificate in classe 3 del Modello Risk Based, ovvero presentare uno score governance pari a 3, è comunque fatta salva la facoltà per la Capogruppo di valutare l'innalzamento della soglia al 60% dei componenti, arrotondato per difetto.

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 Affiliata verifica l'efficacia dei presidi e delle misure adottate per preservare l'indipendenza di giudizio a livello collettivo, anche alla luce dei comportamenti tenuti in concreto dagli Esponenti e predispose entro 30 giorni un piano - da sottoporre alla Capogruppo - contenente i presidi ulteriori che intende adottare (ad es. monitoraggio periodico con verifica sul complesso delle posizioni, richiesta di preventiva autorizzazione in Capogruppo per operazioni sopra una determinata soglia, riduzione delle esposizioni su singoli Esponenti). La Capogruppo valuta tale piano e assume le dovute deliberazioni.

5.8. 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'Organo¹⁶ nonché dell'esigenza di assicurare adeguati livelli di conoscenza e abilità collettive dei rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo.

¹⁴ Di seguito si riportano i numeri minimi di Consiglieri privi di situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario particolarmente rilevanti a seconda del numero totale di componenti per le Banche di classe MRB 1, 2 o 3:

Totale componenti CDA	5	7	9	11	13
Numero minimo di Consiglieri privi di situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario particolarmente rilevanti	2	3	4	5	6

¹⁵ Di seguito si riportano i numeri minimi di Consiglieri privi di situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario particolarmente rilevanti a seconda del numero totale di componenti per le Banche di classe MRB 4:

Totale componenti CDA	5	7	9	11	13
Numero minimo di Consiglieri privi di situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario particolarmente rilevanti	3	4	5	6	7

¹⁶ Circolare Banca d'Italia 285 del 2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione 4.2.1.e: "Le banche adottano piani di formazione adeguati ad assicurare che il bagaglio di competenze tecniche dei membri degli organi di amministrazione e controllo nonché dei responsabili delle principali

6. Disposizioni finali ed entrata in vigore

Le disposizioni di cui al presente Modello si applicano alle nomine successive alla data della sua adozione.

funzioni aziendali, necessario per svolgere con consapevolezza il loro ruolo, sia preservato nel tempo; in caso di nuove nomine, programmi di formazione specifici sono predisposti per agevolare l'inserimento dei nuovi componenti negli organi aziendali."
