

COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA OTTIMALE DEGLI ORGANI AZIENDALI DELLA BANCA MONTE PRUNO

PREMESSA

La Banca Monte Pruno – Credito Cooperativo di Fisciano, Roscigno e Laurino – Soc. Coop. (di seguito anche solo Banca), secondo quanto previsto all'art.24.4 del Regolamento Assembleare ed Elettorale, almeno 90 giorni prima della data prevista dell'assemblea programmata per la nomina dei componenti alle Cariche Sociali, deve provvedere ad affiggere in modo visibile nella propria sede sociale e nelle succursali, e pubblicare sul proprio sito internet, un avviso riportante:

- a) le modalità e le tempistiche per la candidatura, ivi incluse eventuali semplificazioni al procedimento elettorale applicabili alla Società in conformità al contratto di coesione stipulato ai sensi dell'art. 37 bis, comma 3, lettera b), del TUB ed alla normativa applicabile;
- b) la composizione quali – quantitativa considerata ottimale dal consiglio di amministrazione, individuando e motivando il profilo dei candidati ritenuto opportuno a questi fini;
- c) eventuali linee guida disposte dalla Capogruppo;
- d) eventuali soggetti che la Capogruppo, avendo riguardo alle esigenze di unitarietà della governance del gruppo facente capo alla stessa e di effettività dell'azione di direzione e coordinamento della Capogruppo medesima, in forza del contratto di coesione stipulato ai sensi dell'art. 37 bis, comma 3, lettera b), del TUB ed in forza della normativa applicabile, abbia già designato in via diretta quali componenti del consiglio di amministrazione.

Per quanto indicato al punto c) le linee guida disposte dalla Capogruppo sono contenute nel Modello di Gruppo per la composizione Quali-Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali della Direzione delle Banche Affiliate che la Banca ha adottato in data **17 gennaio 2022**. Il punto d) non è applicabile.

Ai fini della corretta applicazione delle disposizioni previste dallo Statuto sociale e dal Regolamento Assembleare ed Elettorale, il Consiglio di Amministrazione del **17 gennaio 2022** ha stabilito la calendarizzazione dell'Assemblea dei Soci in prima convocazione per il **28 aprile 2022** e in **seconda convocazione per il giorno 29 aprile 2022**.

COMPOSIZIONE QUALI - QUANTITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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 *"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"*.

Il Modello identifica preventivamente la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale per il Consiglio di Amministrazione e per il Collegio Sindacale della Banca Monte Pruno – Credito Cooperativo di Fisciano, Roscigno e Laurino – Soc. Coop. appartenente al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca, avente come capogruppo Cassa Centrale Banca - Credito Cooperativo Italiano S.p.A., individuando e motivando il profilo teorico degli esponenti ritenuto adeguato a questi fini.

Le disposizioni che seguono forniscono ai consiglieri ed ai soci della BCC, nell'intento di formulare proposte in linea con il perseguimento di detto obiettivo, alcuni indirizzi in merito alla individuazione e selezione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al fine di garantire che gli stessi possano svolgere in modo efficace le funzioni che sono chiamati ad esercitare. In tale contesto si intende individuare *ex ante* il profilo teorico (ivi comprese le caratteristiche di professionalità, esperienza, competenza e di indipendenza) dei candidati alle cariche di esponenti aziendali.

IL MODELLO DI GOVERNANCE DELLA BANCA - IL SISTEMA TRADIZIONALE

Il modello di *governance* adottato dalla Banca 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.

Tenuto conto, da un lato, delle caratteristiche strutturali e operative della Banca e, dall'altro, delle dimensioni del Consiglio, non si ritiene allo stato necessario procedere alla nomina di un amministratore delegato.

In ogni caso, il Presidente non ha deleghe gestionali e svolge prioritariamente un ruolo di impulso e di coordinamento.

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 consiglieri. Il Consiglio determina contenuto e limiti dei poteri attribuiti al Comitato Esecutivo.

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

INFORMATIVA SULLE CARATTERISTICHE PROFESSIONALI E PERSONALI DEI CANDIDATI

Al fine di presentare candidature in linea con la composizione qualitativa degli Organi Sociali definita nel presente documento e considerata come ottimale, ai soci della Banca ed allo stesso Consiglio di Amministrazione è richiesto di effettuare una adeguata preselezione delle candidature.

In particolare, 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 oppure dai soci devono essere corredate di un curriculum vitae dei candidati ed illustrare le motivazioni di eventuali difformità rispetto alle valutazioni operate dal Consiglio di Amministrazione in ordine alla composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale.

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

COMPOSIZIONE QUANTITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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

In ottemperanza del Modello Quali-Quantitativo di Gruppo che determina il numero effettivo dei componenti sulla base di un driver dimensionale dato dalla somma del totale crediti verso la clientela e totale raccolta diretta riferiti al bilancio relativo all'ultimo esercizio della carica, la Banca potrà eleggere un Consiglio di Amministrazione composto da massimo 9 (nove) consiglieri.

In considerazione delle attuali dimensioni aziendali, della tipologia e del grado di complessità delle attività svolte dalla Banca, nonché del numero di componenti dello stesso organo di altre Banche della categoria di analoghe caratteristiche operative e dimensionali, all'esigenza di assicurare una adeguata dialettica interna, senza pregiudicare l'agilità dell'attività consiliare ed anzi incentivando la partecipazione dei componenti, all'esigenza di garantire un'adeguata diversificazione all'interno dell'organo gestorio, la Banca ritiene che il numero di **7 (sette)** componenti, compreso il Presidente, è da ritenere adeguato.

Lo Statuto tipo della Banca stabilisce inoltre che il Collegio Sindacale 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 della Banca, 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.

COMPOSIZIONE QUALITATIVA OTTIMALE DEGLI ORGANI SOCIALI

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;
- 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, 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.

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.

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

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

Ciò richiede che le professionalità necessarie a realizzare questo risultato siano chiaramente definite *ex ante*, ed eventualmente riviste nel tempo per tenere conto delle criticità emerse, e che il processo di selezione e di nomina dei candidati tenga conto di tali indicazioni.

In tale contesto, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, per le rispettive competenze, avuto riguardo ai principi sopra esposti, ritengono di formalizzare i seguenti criteri di selezione e/o adeguatezza qualitativa per i propri componenti.

REQUISITI E CRITERI DI PROFESSIONALITÀ E COMPETENZA

Criteri di competenza

Tutti gli Esponenti Aziendali della Banca 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.

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.

Requisiti di professionalità

Gli **amministratori** sono scelti fra persone che abbiano esercitato, per **almeno un anno**, 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 un anno**, 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.

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

- 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.

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 (a) a (e) precedenti.

Almeno uno dei **sindaci effettivi** e 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.

Ai fini della sussistenza dei requisiti di professionalità di cui sopra, 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 predispose 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 predispose un piano di *formazione specifica* per gli Esponenti interessati, secondo le indicazioni fornite dalla Capogruppo e comunque da completarsi entro diciotto mesi dalla data di nomina. Solo qualora informazioni acquisite in ordine alla conoscenza teorica e all'esperienza pratica delineino un quadro grave, preciso e concordante sull'inidoneità dell'Esponente a ricoprire l'incarico, l'Organo competente ne dichiara la decadenza.

REQUISITI 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; e
- capacità di resistere alla "mentalità di gruppo".

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

In tale contesto, rilevano le situazioni di cui all'articolo 13, comma 1, lettere a), b), c), h) e i) del Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020. 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.

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.

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.

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 stessa, 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.

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

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 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 incentivare un regolare rinnovamento del Consiglio di Amministrazione, si raccomanda che non più del 40% dei Consiglieri, arrotondato per eccesso, sia in carica da più di 5 mandati consecutivi. Eventuali superamenti della soglia raccomandata dovranno essere 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 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.

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 sopra indicate. Per i Consigli di Amministrazione delle Banche 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, tale limite è innalzato al 60% dei componenti, arrotondato per difetto. Per i Consigli di Amministrazione delle Banche 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 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 predispone entro 30 giorni un piano di rimedio. La Capogruppo valuta attentamente tale piano e prende le dovute deliberazioni.

FORMAZIONE

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