

**LINEE GUIDA SULLA COMPOSIZIONE
QUALI-QUANTITATIVA OTTIMALE
DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 24 marzo 2023

INDICE

1. PREMESSA	3
2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	4
3. MODELLO DI <i>GOVERNANCE</i> DELLA BANCA.....	5
4. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	5
4.1 Principi normativi	5
4.2 Dimensione del Consiglio ottimale	5
5. COMPOSIZIONE QUALITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	6
5.1 Principi normativi.....	6
5.1.1 Requisiti e criteri di idoneità.....	6
5.1.2 Principi generali, linee applicative e buone prassi.....	7
5.2 Profili ottimali dei componenti del Consiglio di Amministrazione	9
5.2.1 Requisiti individuali.....	9
5.2.2 Requisiti collettivi.....	14
6. FORMAZIONE.....	16
6.1 Principi normativi.....	16
6.2 Misure opportune.....	16
7. VERIFICA DEI REQUISITI	17
8. REGISTRO VERSIONI.....	18
ALLEGATO 1 – REQUISITI E CRITERI DI IDONEITA’ ESPONENTI AZIENDALI	19
ALLEGATO 2 – REGOLAMENTO IN TEMA DI DIVERSITA’ DELLA COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	27

1. PREMESSA

In conformità a quanto previsto dalla Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo I, in materia di governo societario ("Circolare 285"), gli organi sociali sono chiamati a definire preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ottimale e a verificarne nel continuo l'adeguatezza attraverso un periodico esercizio di autovalutazione. Analoghi obblighi sono previsti per gli intermediari che prestano servizi e attività di investimento dal Provvedimento della Banca d'Italia del 5 dicembre 2019 di attuazione degli articoli 4-*undecies* e 6, comma 1, lettere b) e c-*bis*) del D.Lgs. n. 58/1998 (cfr. Titolo II, Capo I).

L'efficacia degli assetti organizzativi e di governo societario è, per le banche, condizione fondamentale, non solo per il perseguimento dei risultati d'impresa, ma anche per assicurare la sana e prudente gestione aziendale, obiettivo essenziale della regolamentazione e dei controlli di vigilanza.

In considerazione di ciò, riveste particolare rilievo la composizione dell'organo con funzioni di supervisione strategica, al quale spettano responsabilità di fondamentale importanza per l'assolvimento dei compiti ad esso affidati dalla legge, dalle disposizioni di vigilanza dettate dalla Banca d'Italia e dallo statuto sociale.

Le presenti linee guida sono adottate dal Consiglio di Amministrazione di Banca Agricola Popolare di Ragusa S.c.p.a ("Banca"), previo parere degli Amministratori indipendenti, al fine di definire *ex ante* la propria composizione quali-quantitativa ottimale e il profilo teorico dei candidati alla carica di Consigliere di Amministrazione, anche tenendo conto dell'evoluzione del contesto normativo di riferimento e degli indirizzi forniti a livello europeo dalle Autorità di vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione si sottopone inoltre con cadenza almeno annuale ad un processo di autovalutazione volto a verificare aspetti relativi sia alla propria composizione quali-quantitativa sia al proprio funzionamento, secondo quanto previsto dallo specifico «*Regolamento del processo di autovalutazione*».

La funzione di *compliance* verifica l'adeguatezza del presente documento con cadenza almeno annuale e trasmette una relazione al Consiglio di Amministrazione recante eventuali proposte di aggiornamento. Ogni eventuale modifica alle presenti Linee Guida deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione della Banca, previo parere degli Amministratori indipendenti.

Il presente documento è stato elaborato anche sulla scorta delle "buone prassi" individuate dagli "Orientamenti della Banca d'Italia sulla composizione e sul funzionamento dei consigli di amministrazione delle LSI" ("Orientamenti LSI") pubblicati in data 29 novembre 2022 e dell'esito delle riflessioni svolte e delle iniziative individuate dal Consiglio di Amministrazione al fine di recepire le raccomandazioni ivi contenute.

2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Ai fini delle presenti linee guida assumono rilevanza le seguenti principali disposizioni:

- articoli 76 e 91 della 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, che modifica la direttiva 2002/87/CE e abroga le direttive 2006/48/CE e 2006/49/CE (c.d. CRD IV);
- articoli 2382, 2387 e 2390 del codice civile;
- articolo 26 del D.Lgs. del 1° Settembre 1993, n. 385 ("TUB");
- articolo 36 del D.L. 6 Dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge n. 214 del 22 Dicembre 2011, relativo al divieto di *interlocking directorship*;
- circolare della Banca d'Italia n. 229 del 21 Aprile 1999;
- circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 Dicembre 2013;
- provvedimento della Banca d'Italia del 5 Dicembre 2019 di attuazione degli articoli 4-*undecies* e 6, comma 1, lettere b) e c-*bis*) del D.Lgs. n. 58/1998;
- Decreto Ministeriale 23 Novembre 2020, n. 169 del Ministero dell'Economia e delle Finanze "Regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento e dei sistemi di garanzia dei depositanti" ("D.M. 169/2020");
- orientamenti EBA-ESMA sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave, aggiornati al 2 Luglio 2021 ("Orientamenti EBA-ESMA");
- guida della BCE sulla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità, aggiornata a Dicembre 2021;
- orientamenti della Banca d'Italia sulla composizione e sul funzionamento dei consigli di amministrazione delle LSI, pubblicati in data 29 Novembre 2022
- statuto sociale della Banca ("Statuto");
- Linee guida in tema di disponibilità di tempo e limiti al cumulo degli incarichi degli esponenti bancari approvate dal Consiglio di Amministrazione del 13 Maggio 2022;
- Linee guida in tema di indipendenza di giudizio degli esponenti bancari approvate dal Consiglio di Amministrazione del 13 Maggio 2022 e revisionate dal Consiglio di Amministrazione del 28 Febbraio 2023.

3. MODELLO DI GOVERNANCE DELLA BANCA

La Banca ha adottato un modello di *governance* tradizionale, basato sulla distinzione tra Consiglio di Amministrazione, con funzione di indirizzo e supervisione strategica, 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 modello di governance previsto dallo Statuto è considerato adeguato alle caratteristiche dimensionali e di complessità della Banca.

4. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

4.1 Principi normativi

In conformità a quanto previsto dalla Circolare 285, il numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione deve essere adeguato alle dimensioni e alla complessità dell'assetto organizzativo della Banca, al fine di presidiare efficacemente l'intera operatività aziendale, per quanto concerne la gestione e i controlli.

La dimensione del Consiglio di Amministrazione deve essere abbastanza ampia da consentire di avere contributi multipli, senza tuttavia risultare pletorica, in quanto in tal modo potrebbe ridurre l'incentivo di ciascun componente ad attivarsi per lo svolgimento dei propri compiti o rendere difficoltosa l'organizzazione e la discussione.

4.2 Dimensione del Consiglio ottimale

L'Assemblea straordinaria dei Soci del 29 giugno 2020 ha deliberato di modificare lo Statuto permettendo alla stessa Assemblea dei soci di definire con maggiore flessibilità il dimensionamento dell'organo (*cfr.* art. 30 Statuto), ferma l'ultrattività *ex art.* art. 55 dello Statuto del previgente numero fisso di Amministratori fino alla data di approvazione del bilancio dell'esercizio 2022. A partire dalla indicata Assemblea, invece, in ossequio all'art. 30 dello Statuto, “*la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, composto da un numero dispari di membri non inferiore a 7 e non superiore a 13 secondo la determinazione assunta dall'Assemblea con cadenza triennale*”.

Nell'ambito del *range* statutariamente previsto, si ritiene che la composizione numerica ottimale dell'Organo continui ad essere pari a undici. Tale composizione, date le caratteristiche operative, dimensionali e territoriali della Banca, appare pienamente

funzionale a garantire un giusto temperamento tra l'esigenza di assicurare la presenza di un numero congruo e diversificato di professionalità e competenze, quale mezzo per favorire un ampio ed equilibrato confronto sulle varie tematiche, e quella di rendere sufficientemente fluidi ed efficienti il processo decisionale e lo svolgimento dei lavori.

5. COMPOSIZIONE QUALITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

5.1 Principi normativi

5.1.1 Requisiti e criteri di idoneità

Un primo fondamentale riferimento normativo nella definizione della composizione qualitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione è rappresentato dalle disposizioni in materia di requisiti e criteri di idoneità (D.M. 169/2020).

Il *framework* normativo in materia prevede che i componenti del board siano tutti dotati, a pena di decadenza, dei requisiti di onorabilità e professionalità declinati, rispettivamente, agli articoli 3 e 7 del D.M. 169/2020.

I Consiglieri indipendenti, che lo Statuto sociale prevede debbano essere pari ad almeno un quarto del totale, con un minimo di due, devono altresì essere in possesso dei requisiti di indipendenza di cui all'art. 13 del D.M. 169/2020.

I Consiglieri devono altresì dimostrare di essere in possesso dei criteri di correttezza e competenza enunciati agli articoli 4 e 10 del D.M. 169/2020.

Tutti i Consiglieri devono infine agire con piena indipendenza di giudizio e consapevolezza nello svolgimento dei propri compiti (art. 15 del D.M. 169/2020) nonché dedicare tempo adeguato allo svolgimento del proprio incarico (art. 16 del D.M. 169/2020).

Il decreto prevede anche dei criteri di adeguata composizione collettiva degli organi, stabilendo che la stessa debba essere adeguatamente diversificata in termini di competenze, età, genere e durata di permanenza dell'incarico, in modo da alimentare il confronto e la dialettica interna, favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nei processi decisionali, supportare efficacemente le attività di elaborazione degli indirizzi strategici, di gestione dei rischi e di controllo sull'operato dell'alta dirigenza, nonché tenere conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca (art. 11 D.M. 169/2020).

Nell'allegato 1 al presente documento sono riportate le disposizioni normative rilevanti in tema di requisiti e criteri di idoneità degli esponenti.

5.1.2 Principi generali, linee applicative e buone prassi

Sotto il profilo qualitativo, in conformità a quanto previsto dalla Circolare 285, il corretto assolvimento delle funzioni richiede che negli organi di vertice siano presenti soggetti:

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

La Circolare 285 valorizza inoltre il ruolo dei componenti non esecutivi, che devono essere compartecipi delle decisioni assunte dall'intero Consiglio e chiamati a svolgere un'importante funzione dialettica e di monitoraggio sulle scelte compiute dagli esponenti esecutivi.

In particolare, i componenti non esecutivi sono chiamati a:

- a) acquisire, avvalendosi dei comitati interni, ove presenti, informazioni sulla gestione e sull'organizzazione aziendale, dal management, dalla revisione interna e dalle altre funzioni aziendali di controllo;
- b) essere fattivamente impegnati nei compiti loro affidati, anche sotto il profilo della disponibilità di tempo;
- c) partecipare ai processi di nomina e revoca dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo.

I Consiglieri non esecutivi devono essere dotati di autorevolezza e professionalità adeguate all'efficace esercizio delle predette funzioni, considerate determinanti per la sana e prudente

gestione della Banca.

È quindi fondamentale che anche gli Amministratori non esecutivi posseggano ed esprimano adeguata conoscenza del business bancario, delle dinamiche del sistema economico-finanziario, della regolamentazione bancaria e finanziaria e, soprattutto, delle metodologie di gestione e controllo dei rischi, conoscenze da considerarsi essenziali per l'efficace svolgimento dei compiti loro richiesti.

La presenza di un numero adeguato di componenti non esecutivi con ruoli e compiti ben definiti, che svolgano efficacemente la funzione di contrappeso nei confronti degli esecutivi e del *management* della Banca, favorisce la dialettica interna all'organo di appartenenza.

Le disposizioni di vigilanza sul governo societario dispongono altresì che, nell'organo che svolge la funzione di supervisione strategica (*i.e.* il Consiglio di Amministrazione), debbano essere nominati soggetti indipendenti che vigilino con autonomia di giudizio sulla gestione sociale, contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse della società e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione.

La Circolare 285 connette il ruolo dei componenti non esecutivi e di quelli indipendenti a quello dei Comitati endo-consiliari. Al fine di assicurare la coerenza dell'assetto di governo societario, le competenze e la composizione dei comitati devono riflettere quelle dell'organo consiliare; la loro articolazione complessiva non deve comportare sovrapposizioni di responsabilità né intralcio ai processi decisionali; le relative attività devono essere adeguatamente formalizzate.

In particolare, viene previsto che i Comitati siano composti, di regola, da 3-5 membri, tutti non esecutivi e in maggioranza indipendenti (almeno un indipendente per le banche di minori dimensioni e complessità operativa). Essi, inoltre, dovranno distinguersi tra loro per almeno un componente e il Presidente dovrà avere la qualifica di indipendente.

La Circolare 285 pone poi in rilievo l'esigenza che la composizione del board rifletta un adeguato grado di diversificazione in termini, tra l'altro, di competenze, esperienze, età, genere, proiezione internazionale.

Come evidenziato dagli Orientamenti LSI, la compresenza nel *board* di esponenti con profili e sensibilità differenti (*cd. diversity*) contribuisce ad assicurare il buon funzionamento dei meccanismi di governo societario delle banche. La *diversity* permette infatti che nelle discussioni consiliari siano riportati differenti punti di vista, così da evitare il rischio di fenomeni di *group thinking*, promuovere l'adozione di decisioni più partecipate, consapevoli e ponderate, rafforzare il monitoraggio sul *management* e l'apprezzamento dei rischi connessi al perseguimento delle strategie aziendali.

Per quanto riguarda la diversificazione delle competenze dei Consiglieri, gli Orientamenti LSI enfatizzano la necessità di tenere conto degli obiettivi strategici, delle dimensioni della Banca e del contesto territoriale di riferimento. Al riguardo, è buona prassi che venga assicurata la presenza di Consiglieri che abbiano competenze nei profili di *IT*, *risk management* e

organizzazione/HR ovvero con competenze complementari rispetto a quelle già presenti nel Consiglio di Amministrazione, con l'obiettivo di presidiare il complesso dei rischi aziendali (anche con l'attivazione di idonei percorsi formativi).

Con particolare riguardo alla diversità di genere, a tendere il numero dei componenti del genere meno rappresentato dovrà essere almeno pari al 33% dei componenti dell'Organo. Inoltre, è buona prassi che, nei comitati endo-consiliari, almeno un componente sia del genere meno rappresentato.

Benché per le banche di minori dimensioni e complessità operative, sia previsto un percorso di gradualità nel recepimento delle norme sulla diversità di genere, gli Orientamenti LSI raccomandano di valutare l'opportunità di anticipare l'adeguamento alla soglia minima prevista del 33%.

Con riferimento alla diversità per età e durata della carica, gli Orientamenti LSI sottolineano che è buona prassi prevedere un limite al numero di mandati che possono essere ricoperti. Detto limite dovrebbe tenere conto, da un lato, dell'esigenza di favorire il ricambio del *management* e l'ingresso di nuove competenze e professionalità e, dall'altro, della necessità di raggiungere nella composizione collettiva del *board* un adeguato livello di esperienza e conoscenza della Banca.

5.2 Profili ottimali dei componenti del Consiglio di Amministrazione

Sulla base dei principi normativi sopra richiamati, viene di seguito rappresentato il profilo dei membri del Consiglio di Amministrazione rilevante ai fini dell'identificazione della composizione qualitativa considerata ottimale alla luce degli obiettivi previsti.

5.2.1 Requisiti individuali

I componenti del Consiglio di Amministrazione dovranno essere in possesso, a livello individuale, dei requisiti di seguito individuati, distinti tra: a) requisiti di base (essenzialmente coincidenti con i requisiti e criteri di idoneità previsti dal D.M. 169/2020); b) requisiti degli Amministratori qualificati come "indipendenti"; c) assenza di cause di incompatibilità; d) requisiti attitudinali.

5.2.1.1 Requisiti di base

I Consiglieri devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dal D.M. 169/2020.

Il Consiglio di Amministrazione esprime la raccomandazione che, in linea con il D.M. 169/2020 e con gli orientamenti espressi a livello europeo, i candidati alla carica di Amministratore – oltre a possedere i requisiti di onorabilità previsti dalla normativa

applicabile – non abbiano tenuto comportamenti che, pur non integrando fattispecie di illecito e/o reato, appaiano incompatibili con l'incarico di Amministratore o possano comportare per la Banca conseguenze pregiudizievoli sul piano reputazionale.

Gli Amministratori devono dunque soddisfare criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse conformemente a quanto prescritto dall'art. 4 del D.M. 169/2020.

I Consiglieri devono anche dimostrare di essere in possesso dei criteri di competenza adeguati per i compiti inerenti al ruolo ricoperto e le caratteristiche operative e dimensionali della Banca.

La valutazione delle competenze si basa sulla conoscenza teorica e l'esperienza pratica posseduta in più di uno tra gli ambiti specifici indicati all'art. 10, co. 2, del D.M. 169/2020, di seguito elencati:

- 1) mercati finanziari;
- 2) regolamentazione nel settore bancario e finanziario;
- 3) indirizzi e programmazione strategica;
- 4) assetti organizzativi e di governo societari;
- 5) 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);
- 6) sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
- 7) attività e prodotti bancari e finanziari;
- 8) informativa contabile e finanziaria;
- 9) tecnologia informatica.

In particolare, ciascun consigliere, all'atto della nomina o in occasione di eventi sopravvenuti, dovrà dichiarare, fornendo opportune motivazioni, il grado di competenza posseduta in ciascuno dei profili sopra elencati, oltre che in materia ESG.

Le competenze sono articolate in cinque categorie:

- a) Assente;
- b) Bassa: si tratta di competenze acquisite solo in forma base tramite esperienze in realtà non complesse e per periodi inferiori a 3 anni;
- c) Medio-bassa: si tratta di competenze acquisite tramite un titolo di studio pertinente e/o esperienze qualificate per periodi superiori a 3 anni e inferiori a 5 anni;
- d) Medio-alta: si tratta di competenze acquisite tramite formazione specialistica e/o

tramite esperienze qualificate per periodi superiori a 5 anni e inferiori a 10 anni;

- e) Alta: si tratta di competenze acquisite tramite formazione specialistica e/o esperienze qualificate per periodi superiori a 10 anni.

I criteri di competenza devono consentire a ciascun consigliere di svolgere adeguatamente i propri compiti, con particolare riferimento ai ruoli ricoperti ed alle caratteristiche, dimensionali e operative, della Banca.

Al riguardo, va considerato il ruolo, esecutivo o non esecutivo, rivestito all'interno della Banca.

Per i Consiglieri esecutivi, il modello di *business* della Banca, basato prevalentemente sull'intermediazione creditizia e finanziaria, fa assumere precipua rilevanza al possesso di competenze in materia di attività e prodotti bancari e finanziari, nonché in materia di mercati finanziari. È inoltre opportuna una conoscenza delle dinamiche del sistema economico-finanziario, con particolare riferimento al tessuto produttivo ed alle specificità dell'utenza nel territorio di riferimento.

Per i Consiglieri non esecutivi si profilano come rilevanti le competenze in materia di regolamentazione del settore bancario e finanziario, indirizzi e programmazione strategica, assetti organizzativi e di governo societari, gestione dei rischi, sistemi di controllo e altri meccanismi operativi, informativa contabile e finanziaria.

Alla luce della sempre maggiore rilevanza che la variabile informatica riveste nell'operatività della Banca, anche alla luce delle strategie di digitalizzazione perseguite, risulta necessaria anche la presenza di Consiglieri che abbiano competenze nel profilo IT.

Analogamente, l'importanza delle tematiche socio-ambientali rende opportuna la presenza di competenze in materia ESG.

Per l'incarico di Presidente, rileva anche il possesso di esperienze maturate nel coordinamento, indirizzo o gestione di risorse umane, tale da assicurare un efficace svolgimento delle sue funzioni di coordinamento e indirizzo dei lavori dell'Organo consiliare, 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.

Tutti i Consiglieri devono dimostrare di essere in grado di agire con indipendenza di giudizio rispettando i criteri stabiliti dall'art. 15 del D.M. 169/2020. La valutazione di tale connotato, ritenuto essenziale per partecipare in maniera obiettiva e con spirito critico, nell'unico interesse della sana e prudente gestione della Banca, avviene sulla scorta dei criteri stabiliti dalle "Linee guida in tema di indipendenza di giudizio degli esponenti aziendali", adottate dal Consiglio di Amministrazione.

I Consiglieri devono altresì dedicare adeguato tempo allo svolgimento degli incarichi connessi con il ruolo rivestito in Banca.

Come prescritto dall'art. 16 del D.M. 169/2020, 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 Amministratori devono assicurare.

A tal fine occorre tener conto che l'impegno richiesto agli Amministratori della Banca non si esaurisce nella partecipazione alle riunioni collegiali, ma riguarda anche la partecipazione ai Comitati endo-consiliari di cui si sia eventualmente componenti. A ciò va aggiunto l'analisi della (talvolta ingente) documentazione inviata in vista di ciascuna riunione collegiale, oltre che la partecipazione a sessioni informali e di confronto, nonché l'assolvimento di ogni compito che alla Banca spetta in ragione del ruolo di capogruppo.

In relazione a quanto precede, il Consiglio di Amministrazione, in conformità a quanto prescritto dalla normativa applicabile, ritiene che gli Amministratori debbano garantire la frequenza assidua e propositiva alle riunioni e raccomanda che gli stessi siano effettivamente in grado di dedicare un tempo adeguato all'assolvimento della carica, tenuto conto:

- della natura e della qualità dell'impegno richiesto dalla Banca, anche in relazione alle caratteristiche della stessa;
- di altri loro incarichi in società o enti, impegni o attività lavorative o professionali svolte.

La Banca si è dotata di un documento di *policy* in materia atto a delineare i limiti a cui ciascun consigliere è chiamato ad uniformarsi al fine di soddisfare l'esigenza di dedicare un tempo sufficiente agli incarichi all'interno del gruppo bancario.

In particolare, le "Linee guida in tema di Disponibilità di tempo e di limiti al cumulo degli incarichi" stabiliscono gli standard in termini di disponibilità di tempo quantitativa (limiti al cumulo degli incarichi) e qualitativa (soglie minime di FTE da dedicare agli incarichi all'interno del gruppo bancario), che vengono in questa sede integralmente richiamati quali requisiti qualitativi ottimali.

5.2.1.2 Requisiti degli Amministratori indipendenti

Gli Amministratori indipendenti devono dimostrare il possesso dei requisiti previsti dall'art. 13 del D.M. 169/2020. Il venir meno di tali requisiti dopo l'accertamento iniziale della loro sussistenza e la conseguente qualifica dell'amministratore alla stregua di "indipendente", può determinare una delle seguenti due condizioni:

- a) la permanenza della carica all'interno del board quale amministratore non indipendente ove sia rispettato, a livello collettivo, il requisito del numero minimo di Amministratori indipendenti;
- b) la decadenza dalla carica, ove, per effetto del venire meno della qualifica di indipendente in carico al consigliere, risulti non più rispettato, a livello collettivo, il requisito del numero minimo di Amministratori indipendenti.

5.2.1.3 Assenza di cause di incompatibilità

Il Consiglio di Amministrazione raccomanda che sia verificata l'insussistenza di cause di incompatibilità previste dall'art. 2390 cod. civ., dall'art. 31 dello Statuto e, più in generale, dalla normativa vigente.

Particolare attenzione deve essere posta alle previsioni di cui all'art. 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge n. 214 del 22 dicembre 2011, che vieta «*ai titolari di cariche negli organi gestionali, di sorveglianza e di controllo e ai funzionari di vertice di imprese o gruppi di imprese operanti nei mercati del credito, assicurativi e finanziari, di assumere o esercitare analoghe cariche in imprese o gruppi di imprese concorrenti, intendendo per tali le imprese o i gruppi tra i quali non vi sono rapporti di controllo e che operano nei medesimi mercati di prodotto o geografici*» (c.d. divieto di *interlocking*).

Al fine di gestire le eventuali situazioni riconducibili al perimetro della citata norma, ciascun membro del Consiglio dichiara, all'atto della nomina, di non ricoprire incarichi che diano vita a situazioni di *interlocking*. Ove insorgano situazioni di tale natura in costanza dell'incarico, il titolare procede a segnalarle e, contestualmente, a dichiarare per quale carica intenda optare o a motivare le ragioni per le quali le predette situazioni debbano considerarsi tra loro compatibili.

5.2.1.4 Requisiti attitudinali

Il Consiglio di Amministrazione, ispirandosi alle indicazioni fornite dagli Orientamenti EBA-ESMA, ritiene che ciascun Amministratore, in aggiunta ai requisiti di professionalità e ai criteri di competenza di cui sopra, debba possedere i seguenti requisiti attitudinali (c.d. "*soft skills*").

- **Credibilità:** capacità di agire in coerenza con i principi ed i valori dichiarati; di comunicare apertamente le proprie idee e valutazioni; di favorire un clima di apertura ed onestà; di informare sulla situazione corrente, valutando congiuntamente rischi e problemi;
- **Risolutezza:** capacità di assumere decisioni in maniera tempestiva ed informata, agendo prontamente o orientandosi in una certa direzione, ad esempio esprimendo proprie opinioni senza procrastinare;
- **Comunicazione:** capacità di trasmettere un messaggio in forma comprensibile ed adeguata ricercando chiarezza e trasparenza reciproche ed incoraggiando attivamente il riscontro;
- **Lealtà:** identificazione con l'impresa e senso della partecipazione. Dimostrazione di poter dedicare sufficiente tempo al lavoro ed assolvere i propri compiti correttamente, difendere gli interessi aziendali ed agire in maniera oggettiva e critica. Riconoscimento

e gestione preventiva dei potenziali conflitti di interesse personali ed aziendali;

- Autorevolezza: capacità di influenzare le opinioni degli altri con persuasività, autorevolezza e diplomazia. Possesso di una personalità forte e capace di fermezza;
- Visione strategica: capacità di sviluppare una visione realistica degli sviluppi futuri e di tradurla in obiettivi a lungo termine, ad esempio mediante analisi di scenario; capacità di tenere in tal modo adeguatamente in considerazione i rischi a cui l'impresa è esposta e adottare le misure appropriate per la loro gestione;
- Senso di responsabilità: comprensione ed attenta valutazione degli interessi interni ed esterni; capacità di apprendimento e consapevolezza dell'impatto delle proprie azioni sugli interessi degli *stakeholders*.

5.2.2 Requisiti collettivi

Oltre ai requisiti individuali, è necessario che la composizione collettiva del Consiglio di Amministrazione risponda alle caratteristiche di seguito indicate, considerate rilevanti per assicurare un efficace svolgimento delle funzioni proprie dell'Organo e per un adeguato funzionamento del medesimo.

5.2.2.1 Amministratori esecutivi e non esecutivi

Lo Statuto prevede che almeno un terzo dei componenti del Consiglio di Amministrazione, con un numero minimo di tre, siano non esecutivi.

Nel rispetto di tale previsione statutaria, la Banca ha sinora optato per un modello di ripartizione dei compiti di pertinenza dell'Organo consiliare basato sulla presenza di un Comitato Esecutivo, composto da un numero di Amministratori che nel corso del triennio si è progressivamente ridotto da cinque a tre ed a cui sono state assegnate, ai sensi dell'art. 40 dello Statuto sociale, specifiche funzioni in ambito creditizio, di gestione delle risorse umane e spesa corrente.

Lo Statuto, all'art. 41, attribuisce tuttavia al Consiglio di Amministrazione la facoltà di procedere alla nomina, tra i suoi componenti, di un Amministratore Delegato, quale alternativa al Comitato Esecutivo, delegandogli proprie attribuzioni ai sensi dell'art. 39 dello Statuto.

In considerazione del fatto che la Banca è stata interessata, negli ultimi anni, da importanti novità nelle figure chiave di *governance* e che, con la nomina dell'attuale Direttore Generale, buona parte delle originarie attribuzioni del Comitato Esecutivo sono su di esso progressivamente defluite in ottica di efficientamento, il Consiglio di Amministrazione ritiene che siano maturi i tempi per adottare un modello di gestione basato sulla presenza di un Amministratore Delegato, che mantenga anche la carica di Direttore Generale, costituendo dunque l'unico vertice dell'esecutivo.

Tale modifica organizzativa è considerata strettamente funzionale alla prosecuzione del percorso di crescita e innovazione intrapreso dalla Banca secondo le linee tracciate dal piano strategico 2022-2024. Percorso ritenuto ineludibile ove si voglia svolgere un ruolo non marginale nel, profondamente mutato, contesto competitivo.

Il tutto è, peraltro, coerente con la circostanza che la Banca si avvia a raggiungere il limite regolamentare previsto per la qualifica come “banca intermedia”, abbandonando dunque quella di “banca di minori dimensioni e complessità operativa”, finora assunta.

Con la nomina di un Amministratore Delegato in sostituzione del Comitato Esecutivo si liberano risorse in Consiglio di Amministrazione da destinare allo svolgimento delle funzioni strategiche e di indirizzo, considerate oggi ancor più essenziali alla luce dei complessi fenomeni evolutivi osservabili sul mercato.

Al contempo, si ritiene che la nomina di un Amministratore Delegato debba portare con sé un’attività di coerente revisione del “progetto di governo societario”.

5.2.2.2 Amministratori indipendenti

L’art. 30, comma 3, dello Statuto sociale prevede che *“almeno un quarto dei Consiglieri, con un minimo di 2 [...] debbono possedere i requisiti di indipendenza previsti dalla normativa, anche regolamentare e di vigilanza, pro tempore vigente”*.

A fronte della composizione numerica considerata ottimale (fatta di undici amministratori), si ritiene sufficiente presenza di tre Amministratori indipendenti.

5.2.2.3 Territorialità

Considerata la natura di banca cooperativa a mutualità non prevalente della Banca e la sua vocazione al servizio delle imprese e dei territori di riferimento, nonché le dimensioni e la specificità del settore in cui opera, viene privilegiata la componente societaria e l’adeguata rappresentanza di tutte le diverse componenti della base sociale, come esplicitamente previsto dall’art. 30 dello Statuto, il quale prescrive che almeno un terzo degli Amministratori debba essere espressione delle attività economiche prevalenti nel territorio di riferimento.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca ritiene inoltre necessario che, nell’ambito dello stesso organo, gli Amministratori e il Presidente del Consiglio di Amministrazione assicurino una qualificata conoscenza:

- dei territori presidiati della Banca, delle relative dinamiche economiche, imprenditoriali e sociali, della vocazione agricola della zona e dei rischi a cui l’attività della Banca può essere esposta in ragione di esse;

- delle tematiche socio-ambientali e della sostenibilità, nonché della loro rilevanza attuale e prospettica per i territori di riferimento, al fine di contribuire ad una gestione sicura e prudente delle questioni climatiche ed ambientali.

5.2.2.4 Diversificazione

Fermo restando il rispetto dei requisiti individuali in capo a ciascuno consigliere, il Consiglio di Amministrazione ritiene necessario che la composizione collettiva dell'Organo amministrativo rifletta un'adeguata diversificazione per competenze, genere, età, durata di permanenza nella carica.

In tale ottica, dovranno essere presi a riferimento i criteri stabiliti nel "Regolamento in materia di diversità" riportato all'allegato 2 del presente documento.

6. FORMAZIONE

6.1 Principi normativi

La Circolare 281 prevede che, al fine di preservare nel tempo il bagaglio di competenze tecniche dei componenti del Consiglio di Amministrazione necessario allo svolgimento del proprio ruolo con consapevolezza, le banche adottino idonei piani di formazione; programmi formativi andranno altresì previsti per agevolare l'inserimento dei nuovi componenti in seno all'Organo amministrativo.

Sul punto, gli Orientamenti LSI precisano che è buona prassi che i piani di formazione siano adeguatamente articolati e sviluppati, comprendendo iniziative di formazione generali e/o tematiche, individuali e/o collettive, con finalità sia di aggiornamento degli amministratori, sia di inserimento degli esponenti di nuova nomina. Ciò è specialmente rilevante con riferimento sia ad aspetti di *business* innovativi e/o strategici (es., ESG, *fintech*), sia allo sviluppo delle competenze manageriali, particolarmente utili per le figure con ruoli di indirizzo e coordinamento (es. Presidente del Consiglio di Amministrazione, Presidenti dei comitati, ecc.). In questo ambito costituisce una buona prassi anche l'adozione di iniziative volte a verificare l'efficacia e l'utilità dell'attività di formazione (es., richiedendo ai Consiglieri un *feedback* sull'adeguatezza delle iniziative e sui progressi compiuti, eventualmente in sede di autovalutazione annuale).

6.2 Misure opportune

In linea con gli orientamenti espressi anche a livello europeo e con le raccomandazioni di Banca d'Italia sulla necessità per le banche di adottare piani di formazione adeguati ad assicurare un idoneo bagaglio di competenze tecniche dei membri degli organi aziendali, il Consiglio di Amministrazione ritiene che tutti i suoi componenti debbano essere aggiornati nel continuo sugli scenari macroeconomici nonché sulle tematiche di rilevanza aziendale e di valenza strategica.

I membri dei comitati endo-consiliari devono in aggiunta beneficiare di un adeguato percorso formativo con riguardo all'approfondimento dei *framework* regolamentari nonché delle attribuzioni ad essi conferite.

I piani di formazione dovranno essere adeguatamente articolati e sviluppati, comprendendo sia iniziative di formazione generale, sia sessioni su temi specifici, con finalità sia di aggiornamento degli amministratori, sia di inserimento degli esponenti di nuova nomina.

Per i nuovi Amministratori, in particolare, vanno formalizzate e promosse speciali sessioni di *induction*, con la possibilità di svolgere degli approfondimenti personalizzati anche in considerazione delle responsabilità che il singolo Amministratore potrà assumere.

Il Consiglio di Amministrazione si adopera al fine di promuovere sessioni di *training* e *induction*, per consolidare e sviluppare le conoscenze di ciascun Amministratore.

A livello più generale, è importante aggiornare tutti gli Amministratori sui principali *trend* che possono avere impatto sull'andamento attuale e prospettico del Gruppo.

Iniziative specialistiche andranno organizzate per i Consiglieri con compiti peculiari, quali interventi in tema di gestione del rischio per i componenti del Comitato Rischi. Attenzione particolare dovrà essere prestata agli aspetti di business più innovativi e strategici (digitalizzazione, ESG, fintech, ecc.)

Al termine di ogni sessione formativa dovranno essere previsti momenti di feedback atti ad apprezzare l'efficacia e l'utilità delle iniziative ed a verificare i progressi realizzati.

7. VERIFICA DEI REQUISITI

Il Consiglio di Amministrazione verifica, entro trenta giorni dalla nomina, svolge la valutazione di cui all'art. 23 del D.M. 169/2020. A tal fine gli interessati devono presentare al Consiglio, che l'acquisisce, la documentazione comprovante il possesso dei requisiti, il rispetto dei criteri e l'inesistenza di una delle situazioni impeditive. Il Consiglio di Amministrazione valuta l'esperienza anche in relazione alle esigenze gestionali della Banca, indicando nel verbale le considerazioni effettuate. È rimessa alla responsabilità del Consiglio di Amministrazione la valutazione della completezza probatoria della documentazione.

8. REGISTRO VERSIONI

VERSIONI	DATA APPROVAZIONE
N. 1	20 marzo 2012
N. 2	31 marzo 2017
N. 3	28 maggio 2019
N.4	4 marzo 2020
N.5	24 marzo 2022

ALLEGATO 1 – REQUISITI E CRITERI DI IDONEITA' ESPONENTI AZIENDALI

A) REQUISITI

A.1) *Onorabilità (art. 3 del D.M. 169/2020)*

1. Non possono essere ricoperti incarichi da coloro che:

a) si trovano in stato di interdizione legale ovvero in un'altra delle situazioni previste dall'art. 2382 del codice civile;

b) sono stati condannati con sentenza definitiva: 1) a pena detentiva per un reato previsto dalle disposizioni in materia societaria e fallimentare, bancaria, finanziaria, assicurativa, di servizi di pagamento, antiriciclaggio, di intermediari abilitati all'esercizio dei servizi di investimento e delle gestioni collettive del risparmio, di mercati e gestione accentrata di strumenti finanziari, di appello al pubblico risparmio, di emittenti nonché per uno dei delitti previsti dagli articoli 270-bis, 270-ter, 270-quater, 270-quater.1, 270-quinquies, 270-quinquies.1, 270-quinquies.2, 270-sexies, 416, 416-bis, 416-ter, 418, 640 del codice penale; 2) alla reclusione, per un tempo non inferiore a un anno, per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, in materia tributaria; 3) alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;

c) sono stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, e successive modificazioni ed integrazioni;

d) all'atto dell'assunzione dell'incarico, si trovano in stato di interdizione temporanea agli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese ovvero di interdizione temporanea o permanente dallo svolgimento di funzioni di amministrazione, direzione e controllo ai sensi dell'articolo 144-ter, comma 3, del testo unico bancario e dell'articolo 190-bis, commi 3 e 3-bis, del testo unico della finanza, o in una delle situazioni di cui all'articolo 187-quater del testo unico della finanza.

2. Non possono essere ricoperti incarichi da coloro ai quali sia stata applicata con sentenza definitiva su richiesta delle parti ovvero a seguito di giudizio abbreviato una delle pene previste: a) dal comma 1, lettera b), numero 1 salvo il caso dell'estinzione del reato ai sensi dell'articolo 445, comma 2, del codice di procedura penale; b) dal comma 1, lettera b), numero 2 e numero 3, nella durata in essi specificata, salvo il caso dell'estinzione del reato ai sensi dell'articolo 445, comma 2, del codice di procedura penale.

3. Con riferimento alle fattispecie disciplinate in tutto o in parte da ordinamenti stranieri, la verifica dell'insussistenza delle condizioni previste dai commi 1 e 2 è effettuata sulla base di una valutazione di equivalenza sostanziale. 4. Con riferimento al comma 1, lettere b) e c) e al comma 2 sono fatti salvi gli effetti della riabilitazione e della revoca della sentenza per

abolizione del reato ai sensi dell'articolo 673, comma 1, del codice di procedura penale.

A.2) Professionalità (art. 7 del D.M. 169/2020)

1. Gli esponenti con incarichi esecutivi 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 presso la quale l'incarico deve essere ricoperto.

2. Gli esponenti con incarichi non esecutivi sono scelti tra persone che soddisfano i requisiti di cui al comma 1 o che abbiano esercitato, per almeno tre anni, anche alternativamente:

a) 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;

b) 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;

c) 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.

3. Il Presidente del Consiglio di amministrazione è un esponente non esecutivo che ha maturato un'esperienza complessiva di almeno due anni in più rispetto ai requisiti previsti nei commi 1 o 2.

4. L'amministratore delegato e il direttore generale sono scelti tra 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 maggiore o assimilabile (in termini di fatturato, natura e complessità dell'organizzazione o dell'attività svolta) a quella della Banca presso la quale l'incarico deve essere ricoperto. Analoghi requisiti sono richiesti per gli incarichi che comportano l'esercizio di funzioni equivalenti a quella di direttore generale.

5. Ai fini della sussistenza dei requisiti di cui ai commi precedenti, 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.3) Indipendenza (art. 13 del D.M. 169/2020)

1. Quando è richiesta ai sensi di disposizioni di legge o regolamentari la presenza nel Consiglio di Amministrazione di esponenti che soddisfino requisiti di indipendenza, si considera indipendente il consigliere non esecutivo per il quale non ricorra alcuna delle seguenti situazioni:

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 da b) a i);

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;

d) ha ricoperto negli ultimi due anni l'incarico di esponente con incarichi esecutivi nella Banca;

e) ricopre l'incarico di consigliere indipendente in un'altra Banca del medesimo gruppo bancario, salvo il caso di banche tra cui intercorrono rapporti di controllo, diretto o indiretto, totalitario;

f) 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 la Banca;

g) è esponente con incarichi esecutivi in una società in cui un esponente con incarichi esecutivi della Banca ricopre l'incarico di consigliere di amministrazione o di gestione;

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 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.

2. Le banche di credito cooperativo che si dotano dello schema statutario tipo approvato dalla capogruppo alla quale risultano affiliate e accertato dalla Banca d'Italia possono applicare, in luogo dei requisiti indicati dal presente articolo, i requisiti di indipendenza previsti dallo statuto stesso.

3. Per incarichi ricoperti in enti non societari, le previsioni dei commi precedenti si applicano ai soggetti che svolgono nell'ente funzioni equivalenti a quelle indicate nei medesimi commi.

4. Il difetto dei requisiti stabiliti dal presente articolo comporta la decadenza dall'incarico di consigliere indipendente. Se in seguito alla decadenza il numero residuo di Consiglieri indipendenti nell'organo è sufficiente ad assicurare il rispetto delle disposizioni in materia di governo societario per le banche attuative del testo unico bancario o di altre disposizioni dell'ordinamento che stabiliscono un numero minimo di Consiglieri indipendenti, il consigliere in difetto dei requisiti di cui al presente articolo, salvo diversa previsione statutaria, mantiene l'incarico di consigliere non indipendente

B) CRITERI

B.1) Correttezza (art. 4 del D.M. 169/2020)

1. In aggiunta ai requisiti di onorabilità previsti dall'articolo 3, gli esponenti soddisfano criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse.

2. Sono presi in considerazione a questi fini: a) condanne penali irrogate con sentenze anche non definitive, sentenze anche non definitive che applicano la pena su richiesta delle parti ovvero a seguito di giudizio abbreviato, decreti penali di condanna, ancorché non divenuti irrevocabili, e misure cautelari personali relative a un reato previsto dalle disposizioni in materia societaria e fallimentare, bancaria, finanziaria, assicurativa, di servizi di pagamento, di usura, antiriciclaggio, tributaria, di intermediari abilitati all'esercizio dei servizi di investimento e delle gestioni collettive del risparmio, di mercati e gestione accentrata di strumenti finanziari, di appello al pubblico risparmio, di emittenti nonché per uno dei delitti

previsti dagli articoli 270-bis, 270-ter, 270-quater, 270-quater.1, 270-quinquies, 270-quinquies.1, 270-quinquies.2, 270-sexies, 416, 416-bis, 416-ter, 418, 640 del codice penale; b) condanne penali irrogate con sentenze anche non definitive, sentenze anche non definitive che applicano la pena su richiesta delle parti ovvero a seguito di giudizio abbreviato, decreti penali di condanna, ancorché non divenuti irrevocabili, e misure cautelari personali relative a delitti diversi da quelli di cui alla lettera a); applicazione, anche in via provvisoria, di una delle misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159; c) sentenze definitive di condanna al risarcimento dei danni per atti compiuti nello svolgimento di incarichi in soggetti operanti nei settori bancario, finanziario, dei mercati e dei valori mobiliari, assicurativo e dei servizi di pagamento; sentenze definitive di condanna al risarcimento dei danni per responsabilità amministrativo-contabile; d) sanzioni amministrative irrogate all'esponente per violazioni della normativa in materia societaria, bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa, antiriciclaggio e delle norme in materia di mercati e di strumenti di pagamento; e) provvedimenti di decadenza o cautelari disposti dalle autorità di vigilanza o su istanza delle stesse; provvedimenti di rimozione disposti ai sensi degli articoli 53-bis, comma 1, lettera e), 67-ter, comma 1, lettera e), 108, comma 3, lettera d-bis), 114-quinquies, comma 3, lettera d-bis), 114-quaterdecies, comma 3, lettera d-bis), del testo unico bancario, e degli articoli 7, comma 2-bis, e 12, comma 5-ter, del testo unico della finanza; f) svolgimento di incarichi in soggetti operanti nei settori bancario, finanziario, dei mercati e dei valori mobiliari, assicurativo e dei servizi di pagamento cui sia stata irrogata una sanzione amministrativa, ovvero una sanzione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231; g) svolgimento di incarichi in imprese che siano state sottoposte ad amministrazione straordinaria, procedure di risoluzione, fallimento o liquidazione coatta amministrativa, rimozione collettiva dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, revoca dell'autorizzazione ai sensi dell'articolo 113-ter del testo unico bancario, cancellazione ai sensi dell'articolo 112-bis, comma 4, lettera b), del testo unico bancario o a procedure equiparate; h) sospensione o radiazione da albi, cancellazione (adottata a titolo di provvedimento disciplinare) da elenchi e ordini professionali irrogate dalle autorità competenti sugli ordini professionali medesimi; misure di revoca per giusta causa dagli incarichi assunti in organi di direzione, amministrazione e controllo; misure analoghe adottate da organismi incaricati dalla legge della gestione di albi ed elenchi; i) valutazione negativa da parte di un'autorità amministrativa in merito all'idoneità dell'esponente nell'ambito di procedimenti di autorizzazione previsti dalle disposizioni in materia societaria, bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e di servizi di pagamento; l) indagini e procedimenti penali in corso relativi ai reati di cui alle lettere a) e b); m) le informazioni negative sull'esponente contenute nella Centrale dei Rischi istituita ai sensi dell'articolo 53 del testo unico bancario; per informazioni negative si intendono quelle, relative all'esponente anche quando non agisce in qualità di consumatore, rilevanti ai fini dell'assolvimento degli obblighi di cui all'articolo 125, comma 3, del medesimo testo unico.

3. Con riferimento alle fattispecie disciplinate in tutto o in parte da ordinamenti stranieri, la verifica della sussistenza delle situazioni previste dal comma 2 è effettuata sulla base di una valutazione di equivalenza sostanziale

B.2) Competenza (art. 10 del D.M. 169/2020)

1. In aggiunta ai requisiti di professionalità di cui agli articoli 7, 8 e 9, gli esponenti soddisfano criteri di competenza volti a comprovare la loro idoneità ad assumere l'incarico, considerando i compiti inerenti al ruolo ricoperto e le caratteristiche, dimensionali e operative, della Banca. Sono prese in considerazione, a questi fini, la conoscenza teorica - acquisita attraverso gli studi e la formazione - e l'esperienza pratica, conseguita nello svolgimento di attività lavorative precedenti o in corso.

2. Il criterio è valutato dall'organo competente, che: a) prende in considerazione la conoscenza teorica e l'esperienza pratica posseduta in più di uno dei seguenti ambiti: 1) mercati finanziari; 2) regolamentazione nel settore bancario e finanziario; 3) indirizzi e programmazione strategica; 4) assetti organizzativi e di governo societari; 5) 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); 6) sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi; 7) attività e prodotti bancari e finanziari; 8) informativa contabile e finanziaria; 9) tecnologia informatica; b) analizza se la conoscenza teorica e l'esperienza pratica sub a) è idonea rispetto a: 1) i compiti inerenti al ruolo ricoperto dall'esponente e alle eventuali deleghe o attribuzioni specifiche, ivi inclusa la partecipazione a comitati; 2) le caratteristiche della Banca e del gruppo bancario a cui essa eventualmente appartiene, in termini, tra l'altro, di dimensioni, complessità, tipologia delle attività svolte e dei rischi connessi, mercati di riferimento, paesi in cui opera.

3. Per l'incarico di Presidente del Consiglio di Amministrazione è valutata anche l'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 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.

4. La valutazione prevista dal presente articolo può essere omessa per gli esponenti in possesso dei requisiti di professionalità previsti dagli articoli 7, 8 e 9, quando essi sono maturati per una durata almeno pari a quella prevista nell'allegato al presente decreto.

5. Il criterio di competenza non è soddisfatto quando le informazioni acquisite in ordine alla conoscenza teorica e all'esperienza pratica delineano un quadro grave, preciso e concordante sull'inidoneità dell'esponente a ricoprire l'incarico. In caso di specifiche e limitate carenze, l'organo competente può adottare misure necessarie a colmarle.

C) INDIPENDENZA DI GIUDIZIO (art. 15 del D.M. 169/2020)

1. Tutti gli esponenti 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.

2. Tutti gli esponenti comunicano all'organo competente le informazioni riguardanti le situazioni di cui all'articolo 13, comma 1, lettere a), b), c), h) e i) e le motivazioni per cui, a loro avviso, quelle situazioni non inficiano in concreto la loro indipendenza di giudizio.

3. L'organo competente valuta l'indipendenza di giudizio dell'esponente alla luce delle informazioni e delle motivazioni da questo fornite e verifica se i presidi previsti da disposizioni di legge e regolamentari, nonché delle eventuali ulteriori misure organizzative o procedurali adottate dalla Banca o dall'esponente, sono efficaci a fronteggiare il rischio che le situazioni di cui al comma 2 possano inficiare l'indipendenza di giudizio dell'esponente o le decisioni dell'organo. Rilevano in particolare i presidi previsti dai seguenti articoli: 2391 e 2391-bis del codice civile e relative disposizioni attuative; Capo IX del Titolo V del Libro V del codice civile; 53, commi 4 e 4-quater, e 136 del testo unico bancario e relative disposizioni attuative; 6, comma 2-novies, del testo unico della finanza; 36 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.

4. Se i presidi esistenti non sono ritenuti sufficienti, l'organo competente può: a) individuarne di ulteriori e più efficaci; b) modificare gli specifici compiti e ruoli attribuiti all'esponente, ivi comprese le eventuali deleghe, in modo coerente con l'obiettivo indicato nel comma 1. Se le misure indicate dal presente comma non vengono adottate o sono insufficienti a eliminare le carenze riscontrate, l'organo competente dichiara la decadenza dell'esponente ai sensi dell'articolo 23.

5. L'organo competente verifica l'efficacia dei presidi e delle misure adottate per preservare l'indipendenza di giudizio dell'esponente, anche alla luce del comportamento da questi tenuto in concreto nello svolgimento dell'incarico.

D) DISPONIBILITA' DI TEMPO ALLO SVOLGIMENTO DEGLI INCARICHI (art. 16 D.M. 169/2020)

1. Ciascun esponente dedica tempo adeguato allo svolgimento dell'incarico. All'atto della nomina e tempestivamente in caso di fatti sopravvenuti, comunica all'organo competente gli incarichi ricoperti in altre società, imprese o enti, le altre attività lavorative e professionali svolte e le altre situazioni o fatti attinenti alla sfera professionale in grado di incidere sulla sua disponibilità di tempo, specificando il tempo che questi incarichi, attività, fatti o situazioni richiedono.

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

3. In base alle informazioni assunte ai sensi del comma 1, l'organo competente valuta se il tempo che ciascun esponente può dedicare è idoneo all'efficace svolgimento dell'incarico.

4. Se l'esponente dichiara per iscritto di poter dedicare all'incarico almeno il tempo necessario stimato dalla Banca, la valutazione prevista dal comma 3 può essere omessa purché ricorrano

tutte le seguenti condizioni: a) gli incarichi detenuti dall'esponente non superano i limiti previsti dall'articolo 17; b) la condizione sub a) e' rispettata senza beneficiare delle previsioni di cui agli articoli 18 e 19; c) l'esponente non ricopre l'incarico di amministratore delegato o direttore generale ne' è Presidente di un organo o di un comitato.

5. L'organo competente verifica l'idoneità del tempo effettivamente dedicato dagli esponenti, anche alla luce della loro presenza alle riunioni degli organi o comitati.

6. Se la disponibilità di tempo non è sufficiente, l'organo competente chiede all'esponente di rinunciare a uno o più incarichi o attività o di assumere specifici impegni idonei ad accrescere la sua disponibilità di tempo, ovvero adotta misure, tra cui la revoca di deleghe o compiti specifici o l'esclusione dell'esponente da comitati. Il rispetto degli impegni assunti dall'esponente è verificato ai sensi del comma 5. La valutazione relativa alla disponibilità di tempo non ha rilievo autonomo ai fini della pronuncia di decadenza dell'esponente ma concorre alla valutazione dell'idoneità dell'esponente ai sensi dell'articolo 23.

E) CRITERI DI ADEGUATA COMPOSIZIONE COLLETTIVA DEGLI ORGANI (art. 11 D.M. 169/2020)

1. In aggiunta ai requisiti di professionalità e i criteri competenza dei singoli esponenti previsti dagli articoli da 7 a 10, 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 dell'alta dirigenza; tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

2. E' presa in considerazione, a questi fini, la presenza negli organi di amministrazione e controllo di esponenti: a) diversificati in termini di età, genere, durata di permanenza nell'incarico e, limitatamente alle banche operanti in modo significativo in mercati internazionali, provenienza geografica degli esponenti; b) le cui competenze, collettivamente considerate, siano idonee a realizzare gli obiettivi indicati nel comma 1; c) adeguati, nel numero, ad assicurare funzionalità e non pletoricità dell'organo.

3. Nell'assicurare il rispetto degli obiettivi indicati al comma 1 si tiene conto, tra l'altro, della forma giuridica della Banca, della tipologia di attività svolta, della struttura proprietaria, dell'appartenenza ad un gruppo bancario, dei vincoli che discendono da disposizioni di legge e regolamentari sulla composizione degli organi.

ALLEGATO 2 – REGOLAMENTO IN TEMA DI DIVERSITA' DELLA COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il quadro normativo, regolamentare e di vigilanza applicabile alla Banca, attribuisce particolare rilievo al tema della diversità, richiedendo l'identificazione di adeguate misure per perseguire l'obiettivo di diversificazione in tema di competenze, età, genere e durata di permanenza nell'incarico nella composizione degli Organi Sociali.

La compresenza negli Organi di esponenti con profili differenti (cd. *diversity*) è un aspetto essenziale per assicurare il buon funzionamento dei meccanismi di governo societario delle banche.

La *diversity* permette infatti che nelle discussioni siano riportati differenti punti di vista, così da promuovere l'adozione di decisioni più partecipate, consapevoli e ponderate, incoraggiare il monitoraggio da parte del Consiglio sul management e favorire l'efficace perseguimento delle strategie aziendali.

Inoltre, la diversità di competenze e di punti di vista dei componenti degli Organi Sociali favorisce una buona comprensione dell'organizzazione e delle attività della Banca.

Consente, inoltre, ai componenti degli Organi Sociali di sottoporre a verifica in modo costruttivo le decisioni del management e di essere più aperti alle idee innovative, contrastando così l'omologazione delle opinioni dei componenti, fenomeno conosciuto come "group-thinking".

L'art. 11 del D.M. 169/2020 dispone che 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 dell'alta dirigenza;
- tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione.

Parimenti, le Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia di cui alla Circolare 285 dispongono che un adeguato grado di diversificazione, anche in termini di età, genere ed esperienze, favorisce tra l'altro la pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei problemi e nell'assunzione delle decisioni, evitando il rischio di comportamenti di mero allineamento a posizioni prevalenti, interne o esterne alla Banca.

La diversificazione può indurre ad un grado di coinvolgimento più intenso di ciascun componente su materie o decisioni più affini alle proprie caratteristiche.

La Banca riconosce e accoglie i benefici della diversità del Consiglio di Amministrazione sotto tutti gli aspetti, inclusi il genere, l'età, le qualifiche, le competenze, il profilo formativo e professionale, come risorsa in grado di alimentare il confronto costruttivo.

Il presente Regolamento, in particolare, definisce e formalizza i criteri e le misure adottati dalla Banca per garantire un adeguato livello di diversità, in modo proporzionale e coerente con le proprie caratteristiche, la propria dimensione ed organizzazione.

In conformità alle vigenti disposizioni regolamentari e di vigilanza, il Consiglio di Amministrazione effettua con cadenza annuale un'autovalutazione sul proprio funzionamento, dimensione e composizione, nonché su quelli dei propri comitati. Nel condurre tale autovalutazione, il Consiglio di Amministrazione verifica che siano adeguatamente rappresentate le competenze professionali e manageriali tenendo altresì conto dei benefici che possono derivare dalla presenza in Consiglio di diversi generi, fasce d'età e anzianità di carica.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione uscente, prima della presentazione della lista dei candidati sia da parte del Consiglio di Amministrazione che eventualmente da parte di soci a ciò legittimati e della conseguente nomina degli Amministratori da parte dell'Assemblea, identifica – anche ai sensi dell'art. 12 del D.M. 169/2020 – la propria composizione qualitativa ritenuta ottimale, tenuto conto tra l'altro degli esiti dell'autovalutazione annuale.

La composizione dell'organo di amministrazione dovrà essere adeguatamente diversificata in termini, di competenze età, genere e permanenza nella carica, in modo da: (i) alimentare il confronto e la dialettica interna agli organi; (ii) favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione di decisioni; (iii) supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione delle attività e dei rischi, controllo sull'operato dell'alta dirigenza; (iv) tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

Ciò premesso in linea con la normativa applicabile, i soci dovrebbero tenere conto di tale parere al momento della scelta delle caratteristiche professionali, di esperienza, anche manageriale, e di genere dei candidati.

Al fine di assicurare un adeguato equilibrio degli aspetti relativi alla *diversity*, la Banca si uniforma ai principi di seguito riassunti.

1.1 Età e anzianità di carica

La composizione del Consiglio di Amministrazione dovrà essere il risultato di un progressivo processo di rinnovo, tramite ricambi periodici atti a favorire l'ingresso di nuove competenze, nella contestuale salvaguardia di un adeguato livello di conoscenze e di esperienze circa le caratteristiche peculiari della Banca.

1.2 Genere

La composizione del Consiglio di Amministrazione dovrà garantire il rispetto delle quote minime previste dalla regolamentazione di vigilanza per il genere meno rappresentato. Fintanto che la Banca si qualifica quale intermediario di minori dimensioni e complessità operativa tale quota minima è pari al 20%, da assicurare all'atto del primo rinnovo successivo al 1° gennaio 2022. Per i rinnovi successivi e, comunque, non oltre il 30 giugno 2027, dovrà assicurarsi una quota del 33%.

Ciò nonostante, avendo presente che gli Orientamenti richiamano l'opportunità di valutare l'anticipazione dell'adeguamento alla quota minima di genere del 33% prima delle scadenze regolamentari, si individua come composizione auspicata quella che realizzi il raggiungimento della predetta percentuale minima.

1.3 Competenze, profilo formativo e professionale

Al fine di assicurare un'adeguata diversificazione delle competenze detenute, fermo restando il possesso delle competenze individuali idonee ad un efficace svolgimento dei compiti assegnati a ciascun consigliere in seno all'Organo, la composizione del Consiglio dovrà essere tale da coprire tutti gli ambiti previsti dall'art. 10 del DM 169/2020. In particolare, le competenze richieste dovranno essere presenti, con almeno una graduazione medio-alta in ciascuna singola competenza.