



**BANCA POPOLARE
del CASSINATE**

**COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA OTTIMALE DEGLI
ORGANI SOCIALI E DELLA DIREZIONE DELLA BANCA**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 22/03/2022

Assemblea Straordinaria e Ordinaria dei Soci 30/04/2022

1. SOMMARIO

1. Quadro normativo di riferimento.....	3
2. Premessa.....	3
2.1 Obiettivi del documento.....	3
2.2 Adozione, aggiornamento e diffusione del documento.....	4
3. Il sistema attuale di Corporate Governance della Banca Popolare del Cassinate	4
4. Informativa sulle caratteristiche professionali e personali dei candidati.....	5
5. Composizione quantitativa ottimale degli organi sociali	5
6. Composizione qualitativa ottimale degli Organi sociali e della Direzione Generale	6
7. Requisiti e criteri di professionalità e competenza	7
7.1 Criteri di competenza	7
7.2 Requisiti di professionalità.....	8
7.3 Formazione.....	10
8. Requisiti di onorabilità e correttezza.....	10
8.1 Requisiti di onorabilità	10
8.2 Criteri di correttezza	10
8.3 Interlocking.....	11
9. Requisiti di indipendenza	11
10. Disponibilità di tempo e limiti al cumulo degli incarichi	11
11. Criteri di adeguata composizione collettiva del Consiglio di Amministrazione.....	12
11.1 Equilibrio tra i generi, professionalità e rappresentatività territoriale.....	13
11.2 Indipendenza statutaria	13
11.3 Formazione.....	14
12. Disposizioni finali ed entrata in vigore.....	14

2. Quadro normativo di riferimento

Ai fini del presente documento assumono rilevanze le seguenti principali disposizioni:

- direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento (CRD IV);
- 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 director ship;
- circolare della Banca d'Italia n.285 del 17 dicembre 2013 e successive modifiche e integrazioni;
- guida della BCE sulla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità, della Banca Centrale Europea dicembre 2021;
- 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);
- statuto sociale della Banca (Statuto);
- il regolamento interno della Banca sulla disponibilità di tempo e sui limiti al cumulo degli incarichi degli esponenti aziendali;
- il codice etico e il Codice di comportamento;
- Indipendenza e indipendenza di giudizio degli esponenti aziendali.

Le linee guida Eba sulla Governance interna del 05/07/2021, (EBA Guidelines on Internal Governance under Directive 2013/36/UE) e Linee Guida congiunte ESMA sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo amministrativo e del personale che riveste ruoli chiave(Final report on joint ESMA and EBA Guidelines on the assessment of the sustainability of members of the management body and key function holders under Directive 2013/36/UE and Directive 2014/65/EU).

3. Premessa

2.1 Obiettivi del documento

Il presente documento identifica preventivamente la composizione quali-quantitativa ritenuto ottimale per il Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale e per la Direzione Generale della Banca.

In conformità a quanto previsto la circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 s.m.i., Parte Prima – Titolo iv – Cap.1, in materia di governo societario (di seguito la "Circolare 285"), infatti, "la composizione degli organi sociali assume un rilievo centrale per l'efficace assorbimento dei compiti che sono loro affidati dalla Legge, dalle Disposizioni di Vigilanza e dallo Statuto; la suddivisione di compiti e di responsabilità all'interno degli organi

aziendali deve essere coerente con il ruolo ad essi attribuito nell'ambito del sistema di amministrazione e controllo prescelto".

Le disposizioni che seguono forniscono ai Consiglieri ed ai soci della Banca, 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, del Collegio Sindacale e della Direzione Generale, al fine di garantire che gli stessi possano svolgere in modo efficace le funzioni che sono chiamati ad esercitare.

In tale contesto, il presente documento individua ex ante il profilo teorico (ivi comprese le caratteristiche di professionalità, esperienza competenza e di indipendenza) dei candidati alle cariche di Esponenti Aziendali.

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

2.2 Adozione, aggiornamento e diffusione del documento

Il presente documento ed i suoi aggiornamenti, sono approvati dal Consiglio di Amministrazione previo parere favorevole del Collegio Sindacale e con il parere del Comitato Consultivo per i Conflitti di Interessi.

Quest'ultimo, anche avvalendosi delle competenti strutture interne della Banca verifica nel continuo e comunque con cadenza annuale la complessiva idoneità delle procedure predisposte ad assicurare il conseguimento degli obiettivi posti dalla disciplina, vigenti in materia. La banca provvede all'aggiornamento del documento qualora si verificano, cambiamenti rilevanti nella normativa di riferimento o negli assetti organizzativi della banca.

4. Il sistema attuale di Corporate Governance della Banca Popolare del Cassinate

Il modello di Governance scelto dalla Banca Popolare del Cassinate è il sistema tradizionale dotato di un Consiglio di Amministrazione, quale organo di indirizzo e supervisione strategica, ed un Collegio Sindacale, a cui è attribuita una funzione di controllo e che vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta Amministrazione, sull'adeguatezza dell'aspetto organizzativo, amministrativo e contabile e accerta l'adeguato coordinamento di tutti gli organi, le funzioni e le strutture coinvolte nel sistema dei controlli interni.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione non ha deleghe gestionali e svolge prioritariamente un ruolo di impulso e di coordinamento.

La suddivisione dei compiti e responsabilità all'interno del Consiglio, nell'ambito del quale sono previsti 2 comitati (Conflitto d'interessi e Monitoraggio dei rischi) ha sempre favorito in ciascun componente l'impegno per lo svolgimento dei propri compiti e non è mai stato di

ostacolo alla funzionalità dell'organo stesso; anzi ha sempre assicurato un'adeguata dialettica interna, senza pregiudicare l'agilità dell'attività consiliare ed ha incentivato la partecipazione dei componenti che, visto il numero comunque non eccessivo, hanno potuto più agevolmente intrattenersi nelle discussioni connesse con i punti all'ordine del giorno.

Il Consiglio, con deliberazione assunta a maggioranza assoluta dei suoi componenti, elegge fra i suoi membri un Presidente ed un Vicepresidente, che restano in carica fino al termine del loro mandato consiliare.

5. Informativa sulle caratteristiche professionali e personali dei candidati

Ai fini di presentare candidature in linea con la composizione qualitativa del Consiglio di Amministrazione 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 o 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 cooptazione secondo quanto disposto dall'articolo 31 dello Statuto della Banca, il Consiglio di Amministrazione mette a disposizione dei soci in occasione della prima assemblea successiva alla nomina, il curriculum vitae dell'amministratore nominato, dal quale si desume per quale profilo teorico l'amministratore risulta adeguato.

6. Composizione quantitativa ottimale degli organi sociali

Conformemente a quanto previsto dalla Circolare 285, l'articolo 30 dello Statuto della Banca, approvato dall'Assemblea straordinaria in data 28 giugno 2021, stabilisce che la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero di membri non inferiore a sette e non superiore a undici secondo le determinazioni dell'Assemblea. Attualmente gli amministratori sono 11.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che il numero dei componenti sia adeguato alle dimensioni e alla complessità organizzativa della Banca tenuto conto degli attivi gestiti al fine di presidiare efficacemente l'intera operatività aziendale, per quanto attiene la gestione e i controlli.

Infatti la dimensione del Consiglio di Amministrazione è sufficientemente 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.

Tale numero risulta inoltre coerente e congruo rispetto:

- alla dimensione, tenuto conto degli attivi gestiti, alla complessità operativa e alle prospettive delle attività della Banca;
- all'esigenza di assicurare un'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.

Lo Statuto della Banca stabilisce inoltre che il Collegio Sindacale sia composto da 3 sindaci effettivi e 2 sindaci supplenti che durano in carica per 3 esercizi. Si ritiene che il numero di 3 sindaci effettivi possa considerarsi adeguato rispetto:

- alle esigenze della Banca, avuto riguardo, in particolare all'attività, alla dimensione e alla complessità dell'assetto organizzativo delle stesse;
- all'esigenza di assicurare un'adeguata dialettica interna, senza pregiudicare l'agilità dell'attività collegiale ed anzi incentivando la partecipazione dei componenti.

7. Composizione qualitativa ottimale degli Organi sociali e della Direzione Generale

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

- pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere;
- dotati di conoscenza, competenze ed esperienza adeguate al ruolo da ricoprire anche in eventuali compiti interni e commisurate alle caratteristiche operative e dimensionali della Banca ed alle proprie responsabilità;
- 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, fra l'altro, a individuare e perseguire idonee strategie e ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della Banca;
- che dedichino tempo 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;

- che operino 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 al Collegio Sindacale, deve essere adeguatamente diversificata in modo da:

- rispecchiare un 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 di strategie, gestione dell'attività e dei rischi, controllo sull'operato della Direzione generale;
- 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 dei 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 a 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, ritengono di formalizzare i seguenti criteri di selezione e/o adeguatezza per i propri componenti e per la Direzione Generale.

8. Requisiti e criteri di professionalità e competenza

7.1 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 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 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 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 a 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.

7.2 Requisiti di professionalità

Gli amministratori sono stati scelti tra le persone che abbiano esercitato, per almeno 3 anni, anche alternativamente:

- attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi presso società quotate o aventi una dimensione e complessità maggiore o assimilabile a quella della Banca.

Con riferimento ai soli amministratori non esecutivi, ai requisiti sopra elencati è equiparato l'esercizio, per almeno 3 anni, delle ulteriori seguenti attività o funzioni, svolte anche alternativamente:

- 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;
- attività di insegnamento universitario, quali docente di prima e seconda fascia, in materie giuridiche o economiche in altre materie comunque funzionali all'attività del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- 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.

Il Consiglio Di Amministrazione, consapevole dell'elevata importanza di alcuni ruoli all'interno del Consiglio di Amministrazione, formula alcune raccomandazioni ulteriori circa le caratteristiche specifiche dei membri o esponenti chiamati a ricoprirli.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione deve essere un esponente non esecutivo e deve aver maturato un'esperienza complessiva di almeno un quinquennio attraverso una o più delle attività o funzioni elencate dai punti a) a e) precedenti.

Il Direttore Generale è scelto tra persone in possesso di una specifica esperienza in materia creditizia, finanziaria, mobiliare o assicurativa, maturata attraverso attività di amministrazione o di controllo compiti direttivi per un periodo non inferiore a cinque anni nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo, oppure in società quotate aventi una dimensione e complessità comparabile con quella della Banca (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.

Almeno uno dei sindaci effettivi e d uno dei sindaci supplenti sono scelti tra gli iscritti nel registro dei revisori legali che abbiano esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni.

Gli altri componenti del collegio sindacale sono scelti fra persone che abbiano esercitato per almeno 3 anni, anche alternativamente, l'attività di revisione legale o una delle attività di cui ai punti che precedono.

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

Ai fini della sussistenza dei requisiti di professionalità di cui ai paragrafi 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 tra il solo periodo di tempo in cui sono state svolte, senza cumularle.

7.3 Formazione

Per gli esponenti che al momento della nomina non abbiano maturato l'esperienza prevista nell'allegato al Decreto Ministeriale n.169 /2020, la Banca predispone un piano di formazione rafforzata da completarsi entro 18 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 da svolgersi entro 18 mesi dalla data di nomina.

Qualora, in seguito alla verifica condotta con riferimento ai criteri di competenza di cui sopra, la conoscenza teorica e l'esperienza pratica di uno o più esponenti non risultassero idonee con riferimento ad uno o più degli ambiti sopra elencati, la Banca predispone un piano di formazione specifica per gli esponenti interessati da completarsi entro 18 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'idoneità dell'esponente a ricoprire l'incarico, l'organo competente ne dichiara la decadenza.

9. Requisiti di onorabilità e correttezza

Considerata l'importanza che i requisiti di onorabilità rivestono sotto il profilo reputazionale, il C.A. esprime la raccomandazione che i candidati – oltre a possedere i requisiti di onorabilità previsti dalla normativa applicabile – non abbiano tenuto comportamenti che, pur integrando fattispecie di illecito e/o reato, appaiono incompatibili con l'incarico o possano comportare per la Banca conseguenze pregiudizievoli sul piano reputazionale.

8.1 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.169/2020.

8.2 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.169/2020.

8.3 Interlocking

Per i candidati p preventivamente verificata l'insussistenza di cause di incompatibilità prescritte dalla normativa vigente, ponendo particolare attenzione alle disposizioni di cui all'art 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.

10. Requisiti di indipendenza

La Circolare 285 dispone che:

nell'organo che svolge la funzione di supervisione strategica, devono inoltre 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. Il numero di Amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dalla normativa applicabile deve essere pari ad almeno un quarto dei componenti del Consiglio di Amministrazione.

Essi devono possedere professionalità ed autorevolezza per assicurare un elevato livello di dialettica interna e di apportare un contributo di rilievo alla formazione della volontà del medesimo.

Anche tenuto conto dell'intervenuta entrata in vigore del D.M. 169/2020, il Consiglio di Amministrazione ritiene che gli amministratori indipendenti nominati successivamente al 30 dicembre 2020, devono rispettare i requisiti di indipendenza prescritti dall'art. 13 del D.M. 169/2020.

In ogni caso, tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione devono essere in grado di prendere decisioni ragionevoli, obiettive e indipendenti e, dunque, agire con indipendenza di giudizio, conformemente all'art. 15 del D.M. 169/2020.

A tale scopo la Banca ha emanato un Regolamento, definito "Regolamento sull'indipendenza e sull'indipendenza di giudizio – nota metodologica verifica requisiti di indipendenza".

11. Disponibilità di tempo e limiti al cumulo degli incarichi

Gli esponenti della Banca devono garantire un'adeguata dedizione di tempo al loro incarico, tenuto conto:

- della natura e della qualità dell'impegno richiesto e delle funzioni svolte nella Banca, anche in relazione alle sue caratteristiche;

- di altri incarichi in società o enti, impegni o attività lavorative svolte, nel rispetto peraltro dei limiti al cumulo degli incarichi.

A tal fine occorre che ogni esponente sia consapevole che l'impegno richiesto non si esaurisca nelle partecipazioni alle riunioni collegiali dell'organo ma possa includere anche la partecipazione a comitati endo consiliari e gruppi di lavoro.

Il tempo che un esponente è in grado di riservare alle sue funzioni può dipendere da diversi fattori quali: il numero degli incarichi, le dimensioni e la situazione degli enti in cui questi sono ricoperti unitamente a natura, portata e complessità delle attività, il luogo di insediamento degli enti; altri impegni e circostanze di natura personale o professionale.

Occorre anche considerare l'impegno necessario per la partecipazione ad iniziative di induction, promosse dalla Banca e finalizzate a fornire ai Consiglieri di Amministrazione e ai membri del Collegio sindacale un'adeguata conoscenza della banca del modello di business, delle dinamiche aziendali, della loro evoluzione, del quadro normativo e autoregolamentare di riferimento nonché dei profili di corretta gestione del rischio. Il consiglio di amministrazione inoltre, prende parte alle diverse iniziative formative che vengono organizzate.

Ai tempi dedicati alle riunioni sono, naturalmente da aggiungere quelli necessari a ciascun esponente per la loro preparazione e i trasferimenti. A questo proposito si evidenzia, inoltre, come sulla base dell'esperienza maturata, l'impegno del Presidente del Consiglio di Amministrazione sia tale da assorbire lo svolgimento del proprio ruolo, una rilevante parte del tempo di ciascuno.

Con apposito documento denominato "Regolamento sulla disponibilità di tempo e sui limiti al cumulo degli incarichi" la Banca ha definito i vari compiti e responsabilità in capo agli organi sociali.

12. Criteri di adeguata composizione collettiva del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, fermo il rispetto dei summenzionati requisiti e criteri individuali, anche ai sensi dell'art. 11 del D.M. 169/2020, ritiene che la composizione collettiva dell'organo amministrativo debba 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;
- assicurare il rispetto dei principi mutualistici, la conoscenza dei territori presidiati della Banca e delle tematiche socio-ambientali e della sostenibilità.

A tali fini, il Consiglio di Amministrazione si esprime favorevolmente sulla necessità di garantire, nella individuazione delle candidature, la più ampia diversità in termini di percorso formativo e professionale, genere, fasce di età diversità nella permanenza della carica, in quanto di fondamentale importanza per assicurare lo sviluppo della dialettica interna, per favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione delle decisioni, per "supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, di gestione delle fattività e dei rischi, di controllo sull'operato dell'alta dirigenza, per tenere conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

11.1 Equilibrio tra i generi, professionalità e rappresentatività territoriale

Gli Organi sociali condividono la necessità che, nell'individuazione delle candidature, sia assicurata la diversità dei candidati esponenti inclusa quella di genere, e un'adeguata diversificazione degli stessi per esperienze professionali e fasce di età, tenuto conto dei principi e delle linee applicative della normativa pro tempore vigente (in particolare Circolare 285-Disposizioni di Vigilanza per le Banche- Parte Prima, Titolo iv, Cap.1-Governo societario), nonché della composizione della base sociale e delle caratteristiche dimensionali e operative della Banca.

In particolare, tenendo conto delle peculiarità di banca territoriale della BPC, si individuano i seguenti pilastri di riferimento:

1. reputazione e autorevolezza;
2. professionalità, intesa come possesso di competenze specifiche bancaria, finanziarie o altre esperienze funzionali al raggiungimento degli obiettivi aziendali;
3. conoscenza del territorio e rappresentatività sociale, anche in termini patrimoniali.

Rappresentatività della base sociale e conoscenza del territorio di riferimento

Considerata la natura di Banca Popolare Cooperativa a mutualità non prevalente e la sua vocazione di servizio alle imprese e dei territori di riferimento, la composizione del Consiglio di Amministrazione deve tendere al perseguimento anche di un'adeguata rappresentanza dei più significativi ambiti territoriali, dell'area di competenza, tra cui il candidato oltre al possesso dei requisiti di cui all'art.10 del D.M. n.169/2020 deve possedere una qualificata conoscenza:

- del territorio presidiato dalla Banca, delle relazioni economiche, imprenditoriali e sociali, della vocazione industriale, agricola e turistica e dei servizi; della zona e dei rischi a cui l'attività della Banca può esser 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.

11.2 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 ad apportare un contributo di rilievo alla formazione della volontà del medesimo. ai sensi dell'art.30 dello Statuto della Banca la non ricorrenza delle cause di ineleggibilità e decadenza ivi previste costituisce requisito di indipendenza degli amministratori.

11.3 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 dei nuovi componenti all'interno dell'organo.

13. Disposizioni finali ed entrata in vigore

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

In caso di rinnovo parziale dell'organo, "i criteri di adeguata composizione collettiva degli organi" relativi alla durata di permanenza nell'incarico e all'indipendenza di giudizio collettiva si applicano a partire dalle nomine che comportano il completamento del ciclo di rinnovo dell'organo successivo alla data di entrata in vigore del Decreto Ministeriale n.169/2020