



**AVVISO AI SOCI**  
**per l'elezione di un Sindaco effettivo e un Sindaco supplente**  
**per integrazione dei componenti del Collegio Sindacale**  
 (con scadenza alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2027)

Si informano i Sigg. Soci che la prossima Assemblea Ordinaria dei Soci della Banca di Credito Cooperativo di Anagni Società Cooperativa che verrà convocata per l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2025, sarà chiamata, tra l'altro, all'elezione di un Sindaco effettivo e di un Sindaco supplente necessari per l'integrazione del Collegio Sindacale a seguito delle dimissioni di un Sindaco effettivo eletto dall'Assemblea dei Soci del 04.05.2025. Ai sensi dell'art. 2401 del Codice Civile, i Sindaci nominati scadranno insieme con quelli in carica, alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2027.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 24.3. del Regolamento Assembleare ed Elettorale approvato dall'Assemblea dei Soci del 4 maggio 2025, e nel rispetto di quanto previsto dallo Statuto Sociale della Banca e dal Regolamento di Gruppo per la valutazione di idoneità degli Esponenti, con il presente avviso si rendono note:

- a) le modalità e le tempistiche per la candidatura, ivi incluse eventuali semplificazioni al procedimento elettorale applicabili alla Società in conformità al contratto di coesione stipulato ai sensi dell'art. 37 *bis*, comma 3, lettera b), del TUB ed alla normativa applicabile;
- b) la composizione quali-quantitativa considerata ottimale dal consiglio di amministrazione, individuando e motivando il profilo dei candidati ritenuto opportuno a questi fini.

Ai fini della corretta applicazione delle disposizioni previste dallo Statuto sociale e dal Regolamento Assembleare ed Elettorale soprarichiamato, si fa presente che il Consiglio di Amministrazione della Banca, nella seduta del 29/01/2026, ha stabilito la calendarizzazione dell'Assemblea dei Soci in prima convocazione per il 30 aprile 2026. La data della seconda convocazione verrà stabilita in una data successiva che sarà comunicata nell'apposito avviso di convocazione redatto ai sensi del vigente Statuto della Banca.

Si rende altresì noto che:

- considerati i termini indicati nel Regolamento Assembleare ed Elettorale, le candidature, conformi alla regolamentazione ed ai criteri sopra richiamati, dovranno essere depositate, a pena di inammissibilità, presso la sede legale della Banca, sita in Anagni - Piazza G. Marconi, 17, entro le ore 16:00 del giorno 27/02/2026. Le proposte di candidatura alla carica di Sindaco, predisposte su apposita modulistica definita dalla Banca e disponibile presso la Sede legale, dovranno essere corredate, con riferimento a ciascun componente, delle dichiarazioni e di tutta la documentazione di cui all'art. 26.4 del Regolamento Assembleare ed elettorale della Banca anch'essa predisposta dalla Banca e disponibile con le medesime modalità;

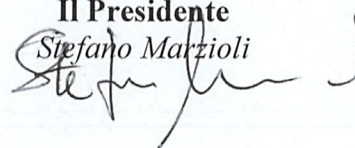
- al fine di garantire il rispetto di quanto normativamente previsto in merito ai requisiti di professionalità, il candidato a Sindaco supplente dovrà essere iscritto nel registro dei revisori legali dei conti ed aver esercitato l'attività di revisione legale per un periodo non inferiore a tre anni;
- la Banca si avvale della procedura di consultazione semplificata prevista dal Regolamento di Gruppo per la valutazione di idoneità degli Esponenti e l'autovalutazione degli Organi delle Banche Affiliate, secondo quanto comunicato dalla Capogruppo in data 20/01/2026.

I documenti integrali sopra indicati sono a disposizione dei Soci presso la Sede sociale della Banca.

Anagni, 30 gennaio 2026

**Il Presidente**

*Stefano Marzioli*



Allegati:

- Modalità e tempistiche per la candidatura alle Cariche Sociali
- Composizione quali-quantitativa ottimale degli Organi Sociali

## **MODALITÀ E TEMPISTICHE PER LA CANDIDATURA ALLE CARICHE SOCIALI**

Le modalità e le tempistiche per la candidatura alla nomina dei componenti del Collegio Sindacale sono definite dall'articolo 45 dello Statuto Sociale della Banca e dai Capitoli V, VI, VII del Regolamento Assembleare ed Elettorale della Banca, entrambi approvati dall'Assemblea dei Soci del 04/05/2025, e dal Regolamento di Gruppo per la valutazione di idoneità degli Esponenti, le cui disposizioni di seguito si riportano:

### **STATUTO DELLA BANCA DI CREDITO COOPERATIVO DI ANAGNI SOCIETÀ COOPERATIVA**

#### **TITOLO IX COLLEGIO SINDACALE Articolo 45**

##### **Composizione del collegio sindacale**

**45.1.** L'assemblea ordinaria nomina, di norma, tre sindaci effettivi, designandone il presidente, e due sindaci supplenti, fermo quanto previsto agli articoli 45.2. - 45.4. che seguono.

La composizione del collegio sindacale deve rispettare la quota di genere richiesta dalla normativa tempo per tempo vigente.

In caso di cessazione di un sindaco subentrano i supplenti nel rispetto della normativa vigente ivi compresa quella sulla quota di genere.

I sindaci restano in carica per tre esercizi e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della loro carica; l'assemblea ne fissa il compenso annuale valevole per l'intera durata del loro ufficio, in aggiunta al rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'esercizio delle funzioni.

**45.2.** La Capogruppo, con delibera motivata dell'organo amministrativo della stessa, fermo quanto previsto dall'articolo 37-bis, comma 3-ter, lett. c), del TUB, ha il diritto di opporsi alla nomina ovvero di nominare direttamente i componenti del collegio sindacale, sino alla maggioranza degli stessi, qualora i soggetti proposti per la carica di sindaco - nell'ambito del procedimento di consultazione preventiva inerente i candidati, da attuarsi in conformità alle disposizioni di cui al Regolamento Elettorale adottato dalla Società in materia ed al contratto di coesione stipulato tra la Capogruppo e la Società ai sensi dell'articolo 37-bis, comma terzo, del TUB - siano ritenuti dalla Capogruppo stessa, alternativamente:

- (i) inadeguati rispetto alle esigenze di unitarietà della governance del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale;
- (ii) inadeguati rispetto alle esigenze di efficacia dell'attività di direzione e coordinamento da parte della Capogruppo;
- (iii) inadeguati ad assicurare la sana e prudente gestione della Società, avendo riguardo, in particolare, al merito individuale comprovato dalle capacità dimostrate e dai risultati eventualmente conseguiti in qualità di esponente aziendale della Società o di altre società.

Nel nominare i componenti del collegio sindacale, la Capogruppo deve garantire il rispetto della quota di genere richiesta dalla normativa tempo per tempo vigente.

**45.3.** La Capogruppo, nelle ipotesi previste all'articolo 45.2. che precede, unitamente a quelle individuate nel contratto di coesione, ha altresì la facoltà di revocare uno o più componenti del collegio sindacale già nominati. Per l'ipotesi di sostituzione del componente revocato, ove lo stesso sia determinante per conseguire la maggioranza del collegio sindacale, la Capogruppo indica il candidato da eleggere in luogo del componente cessato. Sulla richiesta della Capogruppo, la Società provvede nel più breve tempo possibile e, comunque, non oltre il termine massimo previsto dal contratto di coesione stipulato tra la Capogruppo stessa e la Società ai sensi dell'articolo 37-bis, comma terzo, del TUB. Qualora tale termine trascorra inutilmente senza che la Società abbia autonomamente provveduto alla sostituzione, la Capogruppo provvede direttamente e ne dà notizia all'Autorità competente informando la stessa in merito ai motivi per i quali ha richiesto la revoca del componente.

Per l'ipotesi di sostituzione del componente revocato, la Capogruppo deve garantire il rispetto della quota di genere richiesta dalla normativa tempo per tempo vigente.

**45.4.** In deroga a quanto previsto dall'articolo 45.1. che precede, per l'ipotesi in cui la Capogruppo abbia sottoscritto azioni di finanziamento emesse dalla Società ai sensi dell'articolo 150-ter, del TUB, alla Capogruppo stessa spetterà il

diritto di designare il presidente del collegio sindacale.

**45.5.** I sindaci sono rieleggibili, con i limiti di seguito specificati.

**45.6.** Non è nominabile o rieleggibile alla rispettiva carica colui che abbia ricoperto la carica di presidente del collegio sindacale per 3 mandati consecutivi o di componente effettivo del collegio sindacale della Società per 3 mandati consecutivi.

**45.7.** Agli effetti del computo del numero dei mandati le cariche di presidente e di componente effettivo del collegio sindacale non si cumulano. In ogni caso non è possibile essere rieletti quando si sono raggiunti 6 mandati consecutivi come sindaco effettivo e presidente del collegio.

Sono da considerarsi consecutivi tutti i mandati che si susseguono senza cessazioni dalla carica oppure con cessazioni dalla carica inferiori a sei mesi e che siano esercitati dall'esponente quale componente del collegio sindacale della Società oppure di una Banca che sia stata parte di una fusione con la Società o che sia stata acquisita dalla stessa. Ai fini del computo, non rilevano i mandati di durata effettiva inferiore ai due esercizi.

**45.8.** I sindaci debbono essere in possesso dei requisiti di idoneità prescritti dalla normativa vigente. In particolare, non possono essere eletti alla carica di sindaco e, se eletti, decadono dall'ufficio:

- a) gli interdetti, gli inabilitati, i falliti, coloro che siano stati sottoposti a liquidazione giudiziale, coloro che sono stati condannati ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- b) il coniuge non legalmente separato, la persona legata in unione civile o convivenza di fatto, il parente o affine entro il quarto grado degli amministratori della Società, delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo;
- c) coloro che sono legati alla Società o alle società da questa controllate o alle società che la controllano o a quelle sottoposte a comune controllo da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza;
- d) coloro che non siano in possesso dei requisiti di idoneità prescritti dalla normativa vigente;
- e) il coniuge non legalmente separato, la persona legata in unione civile o convivenza di fatto, i parenti o gli affini fino al quarto grado di dipendenti della Società;
- f) l'amministratore o il sindaco in altra banca o società finanziaria operante nella zona di competenza della Società, salvo che si tratti di sindaci di banche o società finanziarie del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale, nonché di amministratori o sindaci di società partecipate, di società finanziarie di partecipazione, di consorzi o di cooperative di garanzia;
- g) coloro che, nei due esercizi precedenti l'adozione dei relativi provvedimenti, hanno svolto funzioni di amministrazione, direzione o controllo nella Società, qualora essa sia stata sottoposta alle procedure di crisi di cui al Titolo IV, articoli 70 e ss., del TUB. Detta causa di ineleggibilità ha efficacia per cinque anni dall'adozione dei relativi provvedimenti;
- h) gli amministratori della Società, delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo, nonché coloro che abbiano ricoperto la carica di amministratore della Società nel mandato precedente o di direttore della Società nei tre anni precedenti.

La non ricorrenza delle cause di ineleggibilità e decadenza di cui alle lettere b), c), e), f) e h) che precedono, costituisce requisito di indipendenza dei sindaci.

**45.9.** Non possono essere stipulati contratti di appalto di opere o contratti per prestazioni di servizi o per fornitura di beni di natura continuativa o comunque pluriennale con i componenti del collegio sindacale, o con società alle quali gli stessi partecipano, direttamente o indirettamente, in misura superiore al 25% del capitale sociale o nelle quali rivestano la carica di amministratori. Il divieto suddetto si applica anche rispetto al coniuge, alla persona legata in unione civile o convivenza di fatto, nonché ai parenti e agli affini entro il secondo grado dei sindaci. Tale divieto non si applica con riferimento ai contratti stipulati con le Società del Gruppo o con gli enti, anche di natura societaria, della categoria.

**45.10.** I sindaci non possono assumere cariche in organi diversi da quelli di controllo presso altre società del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale nonché presso società nelle quali la Società stessa detenga, anche indirettamente, una partecipazione strategica ai sensi delle disposizioni di vigilanza.



**45.11.** Se viene a mancare il presidente del collegio sindacale, le funzioni di presidente sono assunte dal più anziano di età tra i sindaci effettivi rimasti in carica.

**45.12.** In deroga a quanto previsto dall'articolo 45.11. che precede, in caso di sottoscrizione di azioni di finanziamento di cui all'articolo 24, la sostituzione del presidente del collegio sindacale spetta al Socio Finanziatore.

## **REGOLAMENTO ASSEMBLEARE ED ELETTORALE DELLA BANCA DI CREDITO COOPERATIVO DI ANAGNI SOCIETÀ COOPERATIVA**

### **CAPITOLO V MODALITÀ DI CANDIDATURA ED ESPRESSIONE DEL VOTO**

#### **Articolo 24**

**24.1.** Il presente capitolo V e i seguenti sono volti a disciplinare:

- a) le modalità per la presentazione delle candidature alle Cariche Sociali;
- b) i requisiti ed i criteri di candidatura alle Cariche Sociali;
- c) la modalità di elezione alle Cariche Sociali,

conformemente a quanto previsto dalle disposizioni di legge e dello statuto sociale e fermi restando i poteri e le prerogative della capogruppo.

**24.2.** Nei casi di nomina alle Cariche Sociali effettuata ai sensi dell'art. 24.5. dello statuto sociale si rimanda a quanto previsto dall'art. 32 del presente Regolamento.

**24.3.** Almeno 90 (novanta) giorni prima della data dell'assemblea programmata per la nomina dei componenti alle Cariche Sociali, la Società affigge in modo visibile nella propria sede sociale, nelle succursali e, ove costituite, nelle sedi distaccate, e pubblica sul proprio sito internet, un avviso riportante:

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

**24.4.** Con riferimento alle votazioni per l'elezione delle Cariche Sociali si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui al Capitolo IV che precede.

**24.5.** Il consiglio di amministrazione nella sostituzione dei consiglieri di amministrazione per cooptazione ai sensi dell'art. 36 dello statuto sociale, è tenuto altresì ad uniformarsi alle disposizioni di cui agli artt. 26.7. e 31.5. del presente Regolamento; ai fini dell'assemblea chiamata a deliberare ai sensi dell'art. 2386, secondo comma, codice civile, i termini previsti al presente art. 24 ed al successivo art. 26 per la presentazione e l'esame delle eventuali candidature si intendono dimezzati.

#### **Articolo 25**

**25.1.** Al fine di garantire l'ordinato svolgimento delle operazioni elettorali, almeno 60 (sessanta) giorni prima della data dell'assemblea programmata per la nomina dei componenti alle Cariche Sociali, il consiglio di amministrazione nomina una commissione elettorale composta da 3 (tre) o 5 (cinque) persone diverse dai consiglieri, scelti tra il personale della Società e/o tra soggetti in possesso di caratteristiche ed esperienze ritenute adeguate rispetto al ruolo.

I componenti della commissione elettorale non possono candidarsi alle Cariche Sociali né sostenere alcuna candidatura.

I componenti della commissione elettorale nominano al loro interno un Presidente e un Segretario.

**25.2.** La commissione elettorale è chiamata ad assicurare la corretta applicazione delle norme di legge e delle disposizioni di cui allo statuto sociale, al presente Regolamento, al contratto di coesione stipulato ai sensi dell'art. 37 bis, comma 3, lettera b), del TUB ed alla normativa applicabile concernenti l'elezione delle Cariche Sociali. La commissione elettorale verifica:

- a) l'osservanza delle disposizioni di cui agli articoli 26.1., 26.2., 26.3. e 26.4 del presente Regolamento;
- b) la sussistenza, in capo ai candidati componenti del Consiglio di Amministrazione, dei requisiti previsti agli articoli 34.4, lettere a), d), e), f), g) e h), e 34.6 dello statuto sociale;
- c) la sussistenza, in capo ai candidati componenti del Collegio Sindacale, dei requisiti previsti agli articoli 45.1, 45.6, 45.7 e 45.8, lettere a), f), g) e h), dello statuto sociale.

La sintesi dell'analisi e dei relativi risultati è formalizzata in una apposita relazione che è trasmessa al Consiglio di Amministrazione per le relative deliberazioni.

Restano ferme le prerogative degli Organi Competenti in merito alla valutazione di idoneità degli esponenti eletti.

#### **Articolo 26**

**26.1.** All'elezione dei componenti le Cariche Sociali si procede sulla base di candidature individuali ovvero sulla base di liste di candidati che possono essere presentate:

- a) dal consiglio di amministrazione;
- b) da un numero minimo pari al 20% di soci il cui nome è iscritto nel libro dei soci da almeno 90 (novanta) giorni rispetto alla data dell'assemblea in prima convocazione, nel caso di liste, e da un numero minimo pari al 15% di soci il cui nome è iscritto nel libro dei soci da almeno 90 (novanta) giorni rispetto alla data dell'assemblea in prima convocazione, nel caso di candidature individuali.

**26.2.** A pena di inammissibilità:

- a) le liste di candidati devono essere depositate presso la sede della Società almeno 60 (sessanta) giorni prima della data dell'assemblea programmata per la nomina dei componenti alle Cariche Sociali (prima convocazione);
- b) ogni amministratore può votare una sola proposta di Lista del Consiglio;
- c) ogni socio può presentare o concorrere a presentare una sola Lista dei Soci;
- d) i soci candidati alla carica di sindaco non possono concorrere alla presentazione di alcuna lista;
- e) ogni candidato può presentarsi in una sola lista a pena di ineleggibilità;
- f) ogni lista deve contenere un numero di candidati pari al numero delle Cariche Sociali per la cui elezione l'assemblea è convocata, fermo restando che ai fini dell'ammissibilità della lista non rilevano eventuali rinunce o impedimenti sorti in capo ai candidati successivamente al deposito della lista; in caso di eventuali rinunce o impedimenti sorti in capo ai candidati successivamente al deposito della lista e prima dell'assemblea, fino alla data dell'affissione dell'elenco delle candidature, la lista che presenti un numero inferiore al numero delle cariche sociali deve essere integrata, previa comunicazione alla Capogruppo;
- g) accanto al nominativo di ciascun candidato deve essere indicata la carica a cui lo stesso concorre;
- h) i candidati di ogni lista devono essere in possesso dei requisiti di cui all'art. 29 che segue;
- i) per ogni lista deve essere indicato un referente cui indirizzare ogni comunicazione inerente la composizione della lista e gli esiti della consultazione preventiva con la Capogruppo di cui all'art. 26.7. che segue;
- j) ogni lista deve essere accompagnata dalla dichiarazione di conformità alla composizione quali-quantitativa considerata ottimale dal consiglio di amministrazione di cui all'art. 24.3 che precede (salvo per quanto previsto alla precedente lettera f) in punto di composizione quantitativa), sottoscritta dal soggetto di cui alla precedente lett. i), ovvero le ragioni alla base di eventuali difformità.

**26.3.** È inoltre ammessa la presentazione di candidature individuali presentate dai singoli soci al di fuori delle liste di cui all'art. 26.2. che precede. A pena di inammissibilità:

- a) le candidature devono indicare la carica alla quale il candidato concorre;
- b) il socio che abbia sottoscritto una Lista dei Soci non potrà sottoscrivere alcuna candidatura individuale;
- c) ogni socio che non abbia sottoscritto una Lista dei Soci potrà sottoscrivere un numero di candidature individuali pari al numero massimo delle Cariche Sociali per la cui elezione l'assemblea è convocata;
- d) i soci candidati alla carica di sindaco non possono sottoscrivere alcuna candidatura;
- e) non sono consentite candidature individuali di soci che siano candidati in una lista e viceversa;
- f) le candidature devono essere depositate presso la sede della Società almeno 60 (sessanta) giorni prima della data dell'assemblea programmata per la nomina dei componenti alle Cariche Sociali (prima convocazione).

Qualora il numero di candidati complessivo fosse inferiore al numero di esponenti da eleggere, fino alla data dell'affissione dell'elenco delle candidature il Consiglio di Amministrazione, previa comunicazione alla Capogruppo, può presentare ulteriori candidature fino al raggiungimento di un numero di candidature pari al numero di esponenti da eleggere.

Non sono ammesse candidature individuali presentate direttamente nel corso dell'assemblea convocata per l'elezione delle Cariche Sociali.

**26.4.** Il modulo contenente le proposte di candidatura è predisposto dalla Società, deve essere sottoscritto da ciascun candidato con firma autenticata da parte dei soggetti elencati nel primo periodo dell'art. 5.2. che precede e contenere, con riferimento a ciascun candidato, le seguenti dichiarazioni:

- a) l'attestazione di non trovarsi in alcuna situazione di ineleggibilità nonché di possedere tutti i requisiti e criteri di idoneità prescritti dalla legge e dallo statuto sociale;
- b) l'accettazione preventiva della carica, in caso di elezione;
- c) l'impegno, in caso di elezione, ad adempiere i doveri legati alla carica con la diligenza e la professionalità richieste, nella consapevolezza delle correlate responsabilità, ivi incluso l'obbligo di formazione permanente;
- d) il consenso del candidato al trattamento dei dati personali, ivi inclusi i dati e le informazioni di cui al proprio curriculum vitae, da parte della Società e della Capogruppo e, più in particolare, alla pubblicazione dei dati stessi presso la sede e sul sito internet istituzionale della Società e, ove presenti, nelle succursali e nelle sedi distaccate della stessa.

In aggiunta, le candidature dovranno essere corredate dei seguenti documenti:

- a) curriculum vitae contenente un'esauriente informativa sulle caratteristiche personali e professionali e l'elencazione degli incarichi ricoperti negli organi di amministrazione e controllo della società;
- b) copia del documento d'identità in corso di validità;

- c) certificato del casellario giudiziale;
- d) certificato dei carichi pendenti.

**26.5.** Le candidature presentate senza l'osservanza delle disposizioni di cui agli artt. 26.1., 26.2., 26.3. e 26.4. che precedono, il cui accertamento compete alla commissione elettorale, sono considerate come non presentate con delibera del consiglio di amministrazione.

**26.6.** Ferme eventuali semplificazioni del procedimento elettorale applicabili alla Società in conformità al contratto di coesione stipulato ai sensi dell'art. 37 bis, comma 3, lettera b), del TUB ed alla normativa applicabile nonché eventuali procedure d'urgenza definite dalla Capogruppo, il presidente del consiglio di amministrazione, una volta esaurite le formalità di cui all'art. 25 che precede da parte della commissione elettorale inoltra alla Capogruppo senza ritardo, e comunque almeno 45 (quarantacinque) giorni prima della data dell'assemblea programmata per la nomina dei componenti alle Cariche Sociali, l'elenco delle candidature presentate ovvero le liste di candidati, la relazione predisposta dalla commissione elettorale, il curriculum vitae di ciascun candidato e la relativa documentazione accompagnatoria, affinché il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, con il supporto del Comitato Nomine della stessa, esprima per ciascun candidato un giudizio di adeguatezza a ricoprire la carica, avendo riguardo all'idoneità del candidato medesimo ad assicurare la sana e prudente gestione della Società sulla base, in particolare, del merito individuale comprovato dalle capacità dimostrate e dai risultati dallo stesso conseguiti come esponente aziendale, nonché alle esigenze di unitarietà della governance del gruppo e di efficacia dell'attività di direzione e coordinamento.

**26.7.** Ferme eventuali semplificazioni del procedimento elettorale applicabili alla Società in conformità al contratto di coesione stipulato ai sensi dell'art. 37 bis, comma 3, lettera b), del TUB ed alla normativa applicabile, almeno la maggioranza dei candidati di ciascuna lista deve essere composta da soggetti su cui la Capogruppo ha espresso il proprio giudizio di adeguatezza di cui all'art. 26.6. che precede. In difetto, il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società comunica al referente della lista di cui all'art. 26.2. i) che precede ed alla commissione elettorale l'esito della procedura di consultazione, invitandolo ad escludere i candidati ritenuti dalla Capogruppo "non idonei", sostituendoli con ulteriori candidati, muniti dei necessari requisiti, da sottoporre all'ulteriore valutazione della Capogruppo medesima. Nel caso in cui, entro il termine di 7 (sette) giorni dalla sopracitata comunicazione, non sia pervenuta alla Società la lista modificata di candidati, la lista stessa si considererà come non presentata.

La commissione elettorale accerta la regolarità formale delle nuove candidature presentate. Gli esiti della nuova fase di consultazione sono trasmessi alla Società a cura della Capogruppo entro il termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione delle nuove candidature alla Capogruppo. In caso di mancato riscontro nei termini da parte della Capogruppo, i nominativi dei singoli candidati si considerano come approvati e valutati positivamente in termini di adeguatezza alla carica.

Qualora, all'esito della seconda fase di consultazione, la maggioranza dei candidati della lista non sia comunque composta da soggetti su cui la Capogruppo si è espressa favorevolmente ritenendoli adeguati, la lista si considererà come non presentata.

**26.8.** L'elenco, in ordine di presentazione delle medesime, di tutte le candidature ritenute adeguate in applicazione degli articoli che precedono - tenuto conto di eventuali rinunce o impedimenti successivi - è affisso, in modo visibile, nella sede sociale e, ove presenti, nelle succursali e nelle sedi distaccate della Società e pubblicato sul sito internet della stessa almeno 10 (dieci) giorni prima della data dell'assemblea programmata per la nomina dei componenti alle Cariche Sociali, unitamente al curriculum vitae di ciascun candidato e, se previste, alle valutazioni formulate dalla Capogruppo.

**26.9.** In apertura dei lavori assembleari, il presidente dell'assemblea indica eventuali soggetti che la Capogruppo, avendo riguardo alle esigenze di unitarietà della governance del gruppo facente capo alla stessa e di effettività dell'azione di direzione e coordinamento della Capogruppo medesima, abbia nominato in via diretta quali componenti del consiglio di amministrazione in forza del contratto di coesione stipulato ai sensi dell'art. 37 bis, comma 3, lettera b), del TUB ed in forza della normativa applicabile.

## **Articolo 27**

**27.1.** Le schede per l'elezione alle Cariche Sociali costituiscono strumento per le votazioni e, pertanto, vengono predisposte dalla Società secondo un modello uniforme e consegnate ad ogni socio. Ove ai fini dell'elezione alle Cariche Sociali si utilizzino schede separate per ogni organo in scadenza, tali schede devono essere immediatamente identificabili. I voti espressi su schede non conformi sono nulli.

**27.2.** Per l'elezione delle Cariche Sociali, nel caso di votazione a mezzo scheda, il socio deve esprimere il proprio voto entro il termine comunicato dal presidente per la votazione.

**27.3.** Il presidente dell'assemblea può disporre che nei locali in cui si tiene l'assemblea stessa venga predisposto un numero adeguato di cabine o di urne nelle quali deporre le schede votate. All'interno delle cabine non sono consentite affissioni di alcun genere.

## **Articolo 28**

**28.1.** Le schede da utilizzare per le nomine alle Cariche Sociali riportano le candidature individuali e le liste presentate ai sensi dell'art. 26 del presente Regolamento, con specifica indicazione dei nominativi dei singoli candidati che compongono queste ultime, aggiornate per tenere conto di eventuali rinunce o impedimenti successivi alla pubblicazione di cui all'art. 26.8 che precede.

**28.2.** I soci potranno esprimere il proprio voto secondo una delle seguenti modalità:

- a) voto di lista: applicando un segno di barratura in corrispondenza della lista prescelta;

- b) voto ai singoli candidati appartenenti ad una lista: applicando un segno di barratura in corrispondenza del nome dei singoli candidati appartenenti alla medesima lista;
- c) voto ai candidati non appartenenti ad alcuna lista: applicando un segno di barratura in corrispondenza della singola candidatura spontanea.

**28.3.** Il socio non può esprimere un numero di preferenze maggiore, per ciascun organo sociale, al numero dei candidati alle Cariche Sociali da eleggere.

**28.4.** Ai fini del computo e della validità del voto, è stabilito quanto segue:

- a) per le schede che portano il solo voto di lista, si intendono votati tutti i candidati della lista;
- b) per le schede che portano il voto ai singoli candidati, si intendono votati solo i candidati prescelti;
- c) le schede che portano un numero di preferenze espresse inferiore a quello delle Cariche Sociali da eleggere determinato dall'assemblea, saranno considerate valide per i soli nominativi votati;
- d) le schede che portano un numero di preferenze espresse superiore a quello delle Cariche Sociali da eleggere determinato dall'assemblea saranno considerate nulle;
- e) le schede che riportano più voti di lista o che assieme al voto di lista esprimono delle preferenze a favore di candidati di altre liste e/o a favore di nominativi non candidati in alcuna lista, ovvero che esprimono preferenze per candidati appartenenti a liste diverse, saranno considerate nulle;
- f) le schede che portano un voto di lista e che assieme al voto di lista esprimono delle preferenze a favore di candidati della stessa lista saranno considerate valide per i soli nominativi votati;
- g) le schede che evidenziano segni che possano inficiare la segretezza del voto, o abrasioni, saranno considerate nulle;
- h) le schede che non riportano alcuna espressione di voto si considerano schede bianche.

## **CAPITOLO VI**

### **REQUISITI DEI CANDIDATI**

#### **Articolo 29**

**29.1.** Si possono candidare alla carica di amministratore i soci il cui nome è iscritto nel libro dei soci da almeno 90 (novanta) giorni rispetto alla data dell'assemblea in prima convocazione ed aventi i requisiti e criteri di idoneità richiesti dalla legge, dallo statuto sociale, dal presente Regolamento e dal "Modello per la definizione della composizione quali - quantitativa ottimale delle Banche Affiliate" approvato dalla Capogruppo.

**29.2.** Non può candidarsi l'amministratore o il sindaco uscente che non ha partecipato durante il proprio mandato al numero minimo di corsi formativi previsto dalla Capogruppo per gli esponenti aziendali delle Affiliate.

## **CAPITOLO VII**

### **SCRUTINIO DEI VOTI E PROCLAMAZIONE DEI RISULTATI. CHIUSURA DEI LAVORI ASSEMBLEARI**

#### **Articolo 30**

**30.1.** Il presidente soprintende allo scrutinio, predisponendo un'idonea organizzazione dei relativi lavori.

**30.2.** Lo scrutinio è effettuato dai soli scrutatori nominati dall'assemblea ed è visibile dai soci presenti in assemblea. Se vi sono contestazioni, decide il presidente dell'assemblea.

**30.3.** In caso di votazione per alzata di mano, si computano soltanto i voti risultati minoritari e quelli degli astenuti a norma dell'art. 22.2. che precede e, per differenza, si computano i voti risultati maggioritari.

**30.4.** In caso di votazione con scheda elettorale, si computano le schede depositate nell'urna e poi si scrutinano le singole schede.

**30.5.** Ultimato lo scrutinio, il presidente proclama i risultati.

#### **Articolo 31**

**31.1.** Per l'elezione alle Cariche Sociali, terminato lo scrutinio il presidente dispone, per ciascun organo sociale da eleggere, un elenco di candidati elencati in ordine progressivo decrescente sulla base delle preferenze ricevute ai sensi dell'art. 28 che precede.

**31.2.** Risultano eletti alle Cariche Sociali i candidati che avranno ottenuto il maggior numero di preferenze. In caso di parità di voti tra più candidati, si intende eletto il più anziano d'età ai sensi dell'art. 30.2. dello statuto sociale; in caso di parità tra eletti in base al criterio di anzianità, si procederà al sorteggio direttamente in assemblea e risulterà eletto il candidato estratto.

**31.3.** Se al termine delle votazioni la composizione dell'organo sociale non dovesse rispettare quanto previsto dagli articoli 34.6 e 45.1 dello Statuto in merito alla rappresentatività di genere e di numero dei mandati, si procederà ad escludere tanti candidati eletti quanti necessario, sostituendoli con ulteriori candidati idonei ad assicurare la regolare composizione dell'organo, secondo l'ordine di elencazione di cui all'art. 31.1. e 31.2 che precede.

**31.4.** Se al termine delle votazioni la maggioranza dei candidati risultati eletti per ciascun organo sociale non sia composta da soggetti su cui la Capogruppo si sia espressa favorevolmente nell'ambito del giudizio di adeguatezza di cui all'art. 26 che precede, si procederà ad escludere tanti candidati eletti quanto necessario sostituendoli con ulteriori candidati, secondo l'ordine di elencazione di cui all'art. 31.1. che precede, su cui la Capogruppo medesima si sia espressa favorevolmente. A tal fine, si procederà escludendo i candidati eletti come ultimi, in ordine progressivo, secondo l'ordine crescente di elencazione di cui all'art. 31.1. che precede.



**31.5.** Entro 5 (cinque) giorni lavorativi dalla votazione, la Società trasmette alla Capogruppo l'elenco dei componenti eletti. La comunicazione dovrà avvenire entro 2 (due) giorni lavorativi dalla votazione nel caso in cui la Società abbia beneficiato di eventuali semplificazioni al procedimento elettorale in conformità al contratto di coesione stipulato ai sensi dell'art. 37 bis, comma 3, lettera b), del TUB ed alla normativa applicabile.

**31.6.** Nel caso in cui la Capogruppo accerti che, in ogni caso, la maggioranza dei componenti di ciascun organo sociale nominato dall'assemblea non sia comunque composta da soggetti su cui si sia espressa favorevolmente nell'ambito del giudizio di adeguatezza di cui all'art. 26 che precede, la Capogruppo stessa potrà richiedere alla Società di sostituire uno o più componenti con altri candidati valutati positivamente, sino a concorrenza della maggioranza dei componenti dell'organo.

**31.7.** Qualora la Società non adempia le richieste espresse dalla Capogruppo di cui all'art. 31.6. che precede, quest'ultima potrà esercitare i poteri di nomina e di revoca diretta alle Cariche Sociali di cui agli artt. 34.2., 34.3., 45.2. e 45.3. dello statuto sociale.

**31.8.** Qualora, per qualsivoglia ragione, non fosse possibile completare l'organo sociale con il numero dei candidati da eleggere, all'elezione dei candidati mancanti provvederà - sempre garantendo il rispetto dei requisiti di cui allo statuto sociale - la Capogruppo in forza dei poteri di nomina diretta di cui agli artt. 34.2., 34.3., 45.2. e 45.3. dello statuto sociale.

### **Articolo 32**

**32.1.** In deroga a quanto previsto dagli articoli precedenti, qualora la Società abbia emesso azioni di finanziamento ai sensi dello statuto sociale, sottoscritte dalla Capogruppo nonché dai soggetti indicati dall'art. 150 ter del TUB, spetta a questi ultimi la nomina dei componenti le Cariche Sociali secondo le disposizioni di cui all'art. 24.5. dello statuto sociale.

**32.2.** A tale fine, la Capogruppo e gli altri soggetti indicati dall'art. 150 ter del TUB, in persona dei propri legali rappresentanti, interverranno per la nomina dei componenti le Cariche Sociali direttamente in sede di assemblea della Società.

## **REGOLAMENTO DI GRUPPO PER LA VALUTAZIONE DI IDONEITÀ DEGLI ESPONENTI**

### **3.2.2. Procedimento semplificato**

La Banca Affiliata che:

- rientri nelle due classi di rischio migliori e presenti Score Governance positivo secondo il sistema di classificazione definito nel "Regolamento sul Modello Risk Based", e
- sia in possesso degli ulteriori requisiti di cui all'articolo 22.3. dello Statuto di Cassa Centrale,

beneficia del procedimento semplificato di seguito descritto, salvo che con provvedimento motivato la Capogruppo disponga di procedere comunque con la consultazione preventiva, dandone comunicazione scritta alla Banca. In assenza di tale comunicazione, all'elezione dei candidati si procede in conformità allo Statuto e al Regolamento Assembleare ed Elettorale della Banca Affiliata, senza preventiva valutazione di adeguatezza delle candidature da parte della Capogruppo. Resta in ogni caso fermo il diritto della Capogruppo di attivare il processo di revoca e nomina extra-assembleari, anche con designazione di non soci, previsto dallo statuto della Banca Affiliata. Resta altresì fermo il ruolo della Capogruppo nell'ambito del procedimento di verifica dei requisiti e dei criteri di idoneità degli Esponenti di cui al presente Regolamento.

In caso di avvio del procedimento di consultazione preventiva su richiesta della Capogruppo nei confronti di Banche rientranti nelle due classi di rischio migliori, nell'eventualità in cui, all'esito delle fasi di valutazione precedentemente descritte, la maggioranza dei candidati della lista non sia composta da soggetti su cui la Capogruppo si è espressa favorevolmente, il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Banca Affiliata comunica l'esito della procedura di consultazione ai candidati, in caso di candidatura individuale, o al referente della lista, in questo secondo caso invitandolo ad escludere i candidati ritenuti non idonei e a proporre alla Capogruppo, ai sensi dell'articolo 37-bis, comma 3-ter, lett. c), del TUB, per ciascun candidato da escludere, una lista di tre candidati diversi da quelli già proposti, entro i termini di cui al paragrafo 3.2.1 che precede. Nel caso in cui, entro il termine di 7 giorni dalla sopracitata comunicazione, non sia pervenuta la lista di candidati alternativi, la lista stessa si considera come non presentata e troveranno applicazione le disposizioni di cui al paragrafo 3.2.1 che precede.

# COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA OTTIMALE DEGLI ORGANI SOCIALI

## 1. PREMESSA

### 1.2 OBIETTIVI DEL DOCUMENTO

Il presente documento identifica preventivamente la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale per il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e per la Direzione Generale delle Banche affiliate, individuando e motivando il profilo teorico degli Esponenti ritenuto adeguato a questi fini.

In conformità a quanto previsto dalla Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 s.m.i., Parte Prima – Titolo IV – Capitolo I – Sezione 4.1, in materia di governo societario (di seguito la “Circolare 285”), *“la composizione degli organi sociali assume un rilievo centrale per l’efficace assolvimento dei compiti che sono loro affidati dalla legge, dalle disposizioni di vigilanza e dallo statuto; la suddivisione di compiti e responsabilità all’interno degli organi aziendali deve essere coerente con il ruolo ad essi attribuito nell’ambito del sistema di amministrazione e controllo prescelto”*.

Le disposizioni che seguono forniscono ai consiglieri, ai sindaci ed ai soci della Banca Affiliata, alcuni **indirizzi in merito alla individuazione e selezione dei componenti** del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e della Direzione Generale, al fine di garantire che gli stessi possano svolgere in modo efficace le funzioni che sono chiamati ad esercitare. In tale contesto, il presente documento individua *ex ante* il profilo teorico (ivi comprese le caratteristiche di professionalità, esperienza, competenza e di indipendenza) dei candidati alle cariche di Esponenti aziendali.

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

### 2.2 CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Di seguito si riportano le principali fonti normative primarie e secondarie esterne:

- Articolo 26 TUB e le relative disposizioni attuative, fra le quali in particolare il Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020 (di seguito anche “DM 169/2020”);
- Articolo 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge del 22 dicembre 2011, n. 214, in materia di interlocking directorates;
- Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento (CRD IV);
- Direttiva 2015/849 o IV Direttiva AML;
- Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità della Banca Centrale Europea - dicembre 2021;
- Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 s.m.i. (di seguito “Circolare 285”);
- Disposizioni in materia di organizzazione, procedure e controlli interni emanate da Banca d'Italia nel testo modificato vigente dal 14.11.2023;
- Linee Guida EBA sulla governance interna del 5 luglio 2021, (EBA Guidelines on Internal Governance under Directive 2013/36/EU) e Linee Guida congiunte EBA-ESMA sulla valutazione dell’idoneità dei membri dell’organo amministrativo e del personale che riveste ruoli chiave (Final report on joint ESMA and EBA Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders under Directive 2013/36/EU and Directive 2014/65/EU);
- Orientamenti EBA sulle politiche e procedure relative alla gestione della conformità e al ruolo e alle responsabilità del responsabile antiriciclaggio, EBA/GL/2022/05.

Di seguito si riportano le principali fonti normative interne:

- Art. 10 del Contratto di Coesione;
- Statuto vigente della Banca Affiliata, conforme allo Statuto tipo del Gruppo;
- Codice Etico di Gruppo;
- Punto 8 della Carta dei Valori del Credito Cooperativo, che stabilisce che “Il Credito Cooperativo si impegna a favorire la crescita delle competenze e della professionalità degli amministratori, dirigenti, collaboratori e la crescita e la diffusione della cultura economica, sociale, civile nei soci e nelle comunità locali”;
- Punto 10 della Carta dei Valori del Credito Cooperativo, che sancisce che “gli amministratori del Credito Cooperativo si impegnano sul proprio onore a partecipare alle decisioni in coscienza ed autonomia, a creare valore economico e sociale per i soci e la comunità, a dedicare il tempo necessario a tale incarico, a curare personalmente la propria qualificazione professionale e formazione permanente”.

## 3. IL MODELLO DI GOVERNANCE DELLA BANCA AFFILIATA – IL SISTEMA TRADIZIONALE

Il modello di governance adottato dalla Banca Affiliata è il sistema tradizionale, basato sulla distinzione tra **Consiglio di Amministrazione**, con funzione di indirizzo e supervisione strategica e di gestione, e **Collegio Sindacale**, cui è attribuita la funzione di controllo e che vigila sull'osservanza delle disposizioni normative e statutarie, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione nonché sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile.

Il **Presidente del Consiglio di Amministrazione** svolge prioritariamente un ruolo di impulso e di coordinamento. In linea con le vigenti normative in materia, non svolge, neppure di fatto, funzioni gestionali.

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

Al fine di garantire un'efficiente gestione dei lavori consiliari, il Consiglio di Amministrazione nomina un Comitato Esecutivo qualora il totale dell'attivo risultante dall'ultimo bilancio di esercizio approvato sia superiore a 3,5 miliardi di euro. La nomina del **Comitato Esecutivo** in presenza di un attivo inferiore a tale soglia, ovvero la mancata nomina in presenza di un attivo superiore alla soglia medesima, costituiscono casi eccezionali che devono essere adeguatamente motivati in sede di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione.

In caso di nomina, in conformità alle disposizioni di legge e dello Statuto, il Consiglio determina contenuto e limiti dei poteri attribuiti al Comitato Esecutivo.

Il Consiglio di Amministrazione potrà altresì conferire poteri esecutivi a singoli amministratori qualora le normative tempo per tempo vigenti ne facciano richiesta per il presidio di specifici ambiti tematici o di specifici rischi, nei termini e nei modi indicati dal regolatore. Ferma restando la responsabilità collettiva degli Organi Sociali, il Consiglio di Amministrazione nomina uno dei propri componenti quale **Esponente responsabile per l'antiriciclaggio**. Nei casi residuali previsti dalle linee guida di Gruppo in materia, l'incarico di Esponente AML può essere attribuito al Direttore Generale, a condizione che sia preservata l'efficacia della funzione, coerentemente con il principio di proporzionalità.

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

#### 4. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA OTTIMALE DEGLI ORGANI SOCIALI

Conformemente a quanto previsto dalla Circolare 285, lo Statuto tipo delle Banche Affiliate stabilisce che il Consiglio di Amministrazione sia composto da un minimo di 5 ad un massimo di 13 consiglieri.

Si ritiene che, salvo casi eccezionali adeguatamente motivati, il numero di consiglieri nelle Banche Affiliate debba essere un numero dispari. Inoltre, il numero effettivo dei componenti è determinato sulla base di un driver dimensionale dato dal totale attivo riferito al bilancio relativo all'esercizio approvato dall'Assemblea dei soci l'anno antecedente a quello del rinnovo del Consiglio di Amministrazione; l'individuazione del cluster rilevante ai fini della determinazione del numero di amministratori da nominare per il mandato avviene durante l'Assemblea dei Soci convocata per il rinnovo dell'organo, nel rispetto delle seguenti soglie:

Cluster dimensionale	Tot. attivo	Numero massimo amministratori
Cluster 1	Oltre 3.500 m	13
Cluster 2	Fra 500 m e 3.500 m	9
Cluster 3	Inferiore a 500 m	7

Si precisa che l'eventuale proposta all'Assemblea di **modifica del numero effettivo** di amministratori all'interno del range di appartenenza della Banca, deve essere adeguatamente **argomentata in sede di Autovalutazione**, avendo a riferimento l'obiettivo di garantire una dialettica interna efficace e la non-pletoricità dell'organo. In particolare, in caso di aumento del numero di amministratori, potrà fare riferimento, ad esempio, alla necessità di ampliare le competenze in determinati settori o di garantire un'adeguata rappresentatività dei territori a seguito di variazioni della zona di operatività della Banca. Rimangono ferme eventuali previsioni in deroga che siano specificatamente approvate dalla Vigilanza nell'ipotesi in cui la Banca Affiliata sia interessata da una procedura di fusione societaria, comunque per un periodo determinato.

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

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

#### 5. COMPOSIZIONE QUALITATIVA OTTIMALE DEGLI ORGANI SOCIALI E DELLA DIREZIONE GENERALE

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

- pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere;

- b) dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire, anche in eventuali comitati interni, e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della Banca Affiliata;
- c) dotati di competenze diffuse tra tutti i componenti e opportunamente diversificate, in modo da consentire che ciascuno dei componenti, sia all'interno dei comitati di cui sia eventualmente parte che nelle decisioni collegiali, possa effettivamente contribuire, fra l'altro, a individuare e perseguire idonee strategie e ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della Banca Affiliata;
- d) che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico;
- e) che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della Banca Affiliata, indipendentemente dalla compagine societaria che li ha votati o dalla lista da cui sono tratti; essi operano con autonomia di giudizio.

L'autorevolezza e la professionalità degli Esponenti devono essere adeguate all'efficace esercizio di queste funzioni, determinanti per la sana e prudente gestione della Banca Affiliata.

In aggiunta ai requisiti più sopra elencati con riferimento ai singoli Esponenti, la composizione del Consiglio di Amministrazione e, per quanto applicabile, del Collegio Sindacale, deve essere adeguatamente diversificata in modo da:

- rispecchiare un adeguato e graduale ricambio;
- garantire un'adeguata rappresentatività dei diversi territori e delle diverse categorie dei soci;
- alimentare il confronto e la dialettica interna agli organi;
- favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione di decisioni;
- supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione delle attività e dei rischi, controllo sull'operato dell'alta dirigenza;
- tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca Affiliata.

L'obiettivo è garantire che – sia a seguito del processo di nomina, sia nel continuo – negli Organi Sociali e nelle Direzioni Generali siano presenti soggetti idonei ad assicurare che il ruolo ad essi attribuito sia svolto in modo efficace. Ciò richiede che le qualità necessarie a realizzare questo risultato siano chiaramente definite ex ante, ed eventualmente riviste nel tempo per tenere conto delle criticità emerse, e che il processo di selezione e di nomina dei candidati tenga conto di tali indicazioni.

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

Avuto riguardo ai principi sopra esposti, si formalizzano i seguenti criteri di selezione e/o adeguatezza qualitativa per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e per il Direttore Generale.

### **5.1. Requisiti e criteri di professionalità e competenza**

#### *Requisiti di professionalità*

Ai fini della sussistenza dei requisiti di professionalità di cui ai paragrafi seguenti, si tiene conto dell'esperienza maturata nel corso dei venti anni precedenti all'assunzione dell'incarico; esperienze maturate contestualmente in più funzioni si conteggiano per il solo periodo di tempo in cui sono state svolte, senza cumularle.

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

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

- a) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- b) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi presso società quotate o aventi una dimensione e complessità maggiore o assimilabile (in termini di fatturato, natura e complessità dell'organizzazione o dell'attività svolta) a quella della Banca Affiliata.

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

- c) attività professionali in materia attinente al settore creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attività della banca; l'attività professionale deve connotarsi per adeguati livelli di complessità anche con riferimento ai destinatari dei servizi prestati e deve essere svolta in via continuativa e rilevante nei settori sopra richiamati;
- d) attività d'insegnamento universitario, quali docente di prima o seconda fascia, in materie giuridiche o economiche o in altre materie comunque funzionali all'attività del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;

- e) funzioni direttive, dirigenziali o di vertice, comunque denominate, presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo e a condizione che l'ente presso cui l'Esponente svolgeva tali funzioni abbia una dimensione e complessità comparabile con quella della banca presso la quale l'incarico deve essere ricoperto.

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

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

L'**Esponente AML** è individuato fra i soggetti che, in aggiunta ai requisiti richiesti per gli Esponenti esecutivi, posseggono adeguate conoscenze, competenze ed esperienze concernenti i rischi di riciclaggio, le politiche, i controlli e le procedure antiriciclaggio nonché il modello di business della Banca Affiliata e del settore in cui opera.

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

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

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

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

- f) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi presso imprese oppure in enti nel settore della cooperazione di credito;
- g) insegnamento in materie giuridiche o economiche o in altre materie comunque funzionali all'attività del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- h) funzioni amministrative direttive, dirigenziali o di vertice, comunque denominate, presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo oppure presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni purché le funzioni svolte comportino la gestione di risorse economico-finanziarie.

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

*C) Componenti del Collegio Sindacale delle Banche affiliate*

Almeno uno dei **sindaci** effettivi, se questi sono in numero di tre, o almeno due dei sindaci effettivi, se questi sono in numero superiore a tre e, in entrambi i casi, almeno uno dei sindaci supplenti sono scelti tra gli iscritti nel registro dei revisori legali che abbiano esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni. Gli altri componenti del Collegio Sindacale sono scelti fra persone che abbiano esercitato per almeno tre anni, anche alternativamente, l'attività di revisione legale o una delle attività di cui ai punti da (a) a (e) che precedono.

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

*Criteri di competenza*

Tutti gli Esponenti della Banca affiliata devono possedere un livello base di conoscenze tecniche che li renda idonei ad assumere l'incarico loro assegnato, tenuto conto dei compiti inerenti al ruolo ricoperto e delle caratteristiche, dimensionali ed operative, della Banca Affiliata.

Rilevano, a questi fini, sia la conoscenza teorica acquisita attraverso gli studi e la formazione che l'esperienza pratica, conseguita nello svolgimento di attività lavorative precedenti o in corso, in più di uno dei seguenti ambiti:

- a) mercati finanziari;
- b) regolamentazione nel settore bancario e finanziario;



- c) indirizzi e programmazione strategica;
- d) assetti organizzativi e di governo societari;
- e) gestione dei rischi (individuazione, valutazione, monitoraggio, controllo e mitigazione delle principali tipologie di rischio di una banca, incluse le responsabilità dell'Esponente in tali processi), compresi i rischi ambientali, sociali e di governance e i fattori di rischio;
- f) sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
- g) attività e prodotti bancari e finanziari;
- h) informativa contabile e finanziaria;
- i) tecnologia informatica.

L'Organo competente verifica che la conoscenza teorica e l'esperienza pratica di cui al paragrafo che precede siano idonee rispetto a:

- a) i compiti inerenti al ruolo ricoperto dall'Esponente e alle eventuali deleghe o attribuzioni specifiche, ivi inclusa la partecipazione a comitati;
- b) le caratteristiche della Banca e del Gruppo, in termini, tra l'altro, di dimensioni, complessità, tipologia delle attività svolte e dei rischi connessi, mercati di riferimento, paesi in cui opera.

Per gli Esponenti che abbiano maturato l'esperienza prevista nell'allegato al DM 169/2020, la valutazione dei criteri di competenza può essere omessa.

Inoltre, la normativa applicabile prevede che il Presidente, oltre a possedere le caratteristiche richieste agli Amministratori, debba avere le specifiche competenze necessarie per adempiere ai compiti che gli sono attribuiti, fra cui anche un'esperienza maturata nel coordinamento, indirizzo o gestione di risorse umane tale da assicurare un efficace svolgimento delle sue funzioni di coordinamento e indirizzo dei lavori del Consiglio di Amministrazione, di promozione del suo adeguato funzionamento, anche in termini di circolazione delle informazioni, efficacia del confronto e stimolo alla dialettica interna, nonché di adeguata composizione complessiva dell'organo.

### *Formazione*

Per gli Esponenti che al momento della nomina non abbiano maturato l'esperienza prevista nell'allegato al DM 169/2020, la Banca Affiliata predispone un piano di *Formazione rafforzata*, secondo le indicazioni fornite dalla Capogruppo e comunque da completarsi entro diciotto mesi dalla data di nomina.

Fatto salvo il rispetto delle soglie sopra indicate, per gli Esponenti di prima nomina è prevista la predisposizione di un piano di *Formazione intensiva*, organizzato dalla Banca Affiliata secondo le indicazioni fornite dalla Capogruppo e comunque da svolgersi entro diciotto mesi dalla data di nomina.

Qualora, in seguito alla verifica condotta con riferimento ai criteri di competenza di cui sopra, la conoscenza teorica e l'esperienza pratica di uno o più Esponenti non risultassero idonee con riferimento ad uno o più degli ambiti sopra elencati, la Banca Affiliata predispone un piano di *Formazione specifica* per gli Esponenti interessati, secondo le indicazioni fornite dalla Capogruppo e comunque da completarsi entro diciotto mesi dalla data di nomina. Solo qualora informazioni acquisite in ordine alla conoscenza teorica e all'esperienza pratica delineino un quadro grave, preciso e concordante sull'inidoneità dell'Esponente a ricoprire l'incarico, l'Organo competente ne dichiara la decadenza.

## **5.2. Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza**

Considerata l'importanza che l'onorabilità e la correttezza rivestono sotto il profilo reputazionale non solo dell'Esponente coinvolto, ma anche della rispettiva Banca Affiliata e di tutto il Gruppo Bancario Cooperativo, ci si attende che i candidati e gli Esponenti - oltre a possedere i requisiti e i criteri previsti dalla normativa applicabile - non abbiano tenuto comportamenti che, pur non integrando fattispecie di illecito e/o reato, appaiano incompatibili con l'incarico o possano comportare per la Banca Affiliata e per il Gruppo **conseguenze pregiudizievoli sul piano reputazionale e della fiducia del pubblico**.

### *Requisiti di onorabilità*

Non possono essere ricoperti incarichi da coloro che siano privi dei requisiti di onorabilità previsti dalla normativa applicabile, ed in particolare dall'articolo 3 del DM 169/2020 (tra cui rientrano – a titolo esemplificativo non esaustivo – i soggetti condannati con **sentenza definitiva** a pena detentiva o reclusione nelle fattispecie previste dal Decreto).

### *Criteri di correttezza*

In aggiunta ai requisiti di onorabilità, gli Esponenti devono soddisfare anche i criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse previsti dalla normativa tempo per tempo vigente.

In particolare, assumono rilievo le situazioni elencate all'art. 4, commi 2 e 3, del DM 169/2020 (tra cui rientrano - a titolo esemplificativo e non esaustivo - le condanne penali irrogate con **sentenze anche non definitive** nelle fattispecie previste dal DM 169/2020, le **indagini** e i **procedimenti penali in corso**, la presenza di **sanzioni amministrative**, lo svolgimento di incarichi in **imprese che siano state sottoposte a liquidazione** giudiziale o a procedure di amministrazione straordinaria o risoluzione).

In presenza di tali situazioni, in base al disposto dell'art. 5, commi 1 e 5, del DM 169/2020, l'Organo competente è chiamato a valutare l'idoneità dell'Esponente "*avendo riguardo ai principi di sana e prudente gestione nonché alla salvaguardia della reputazione della banca e della fiducia del pubblico*", dichiarando decaduto l'Esponente in presenza di un quadro "*grave, preciso e concordante*" su condotte che si pongono in contrasto con tali obiettivi.

Detta valutazione è condotta in base ai seguenti parametri, indicati all'art. 5, comma 2, del citato DM 169/2020:

- a) oggettiva gravità dei fatti commessi o contestati, con particolare riguardo all'entità del danno cagionato al bene giuridico tutelato, alla potenzialità lesiva della condotta od omissione, alla durata della violazione, alle eventuali conseguenze sistemiche della violazione;
- b) frequenza dei comportamenti, con particolare riguardo alla ripetizione di comportamenti della stessa indole e al lasso di tempo intercorrente tra di essi;
- c) fase del procedimento di impugnazione della sanzione amministrativa;
- d) fase e grado del procedimento penale;
- e) tipologia e importo della sanzione irrogata, valutati secondo criteri di proporzionalità, che tengano conto tra l'altro della graduazione della sanzione anche sulla base della capacità finanziaria della banca;
- f) lasso di tempo intercorso tra il verificarsi del fatto o della condotta rilevante e la delibera di nomina. Di regola si tiene conto dei fatti accaduti o delle condotte tenute non più di dieci anni prima della nomina; nel caso in cui il fatto o la condotta rilevante siano avvenuti più di dieci anni prima, essi dovranno essere tenuti in considerazione solo se particolarmente gravi o, in ogni caso, vi siano ragioni particolarmente qualificate per le quali la sana e prudente gestione della banca potrebbe venirne inficiata;
- g) livello di cooperazione con l'organo competente e con l'autorità di vigilanza;
- h) eventuali condotte riparatorie poste in essere dall'interessato per mitigare o eliminare gli effetti della violazione, anche successive all'adozione della condanna, della sanzione o comunque di uno dei provvedimenti richiamati all'articolo 4, comma 2;
- i) grado di responsabilità del soggetto nella violazione, con particolare riguardo all'effettivo assetto dei poteri nell'ambito della banca, società o ente presso cui l'incarico è rivestito, alle condotte concretamente tenute, alla durata dell'incarico ricoperto;
- j) ragioni del provvedimento adottato da organismi o autorità amministrativa;
- k) pertinenza e connessione delle condotte, dei comportamenti o dei fatti ai settori bancario, finanziario, mobiliare, assicurativo, dei servizi di pagamento, nonché in materia di antiriciclaggio e finanziamento del terrorismo.

Ferma la necessità che sia valutata la correttezza dell'Esponente che dovesse trovarsi in una qualunque delle situazioni normativamente previste, si ritiene che assumano particolare rilievo, in termini di **gravità** e **pertinenza**, le seguenti situazioni:

- a) coinvolgimento dell'Esponente in procedimenti penali per reati previsti dalle disposizioni in materia bancaria, finanziaria o tributaria;
- b) coinvolgimento dell'Esponente in procedimenti penali per reati contro la pubblica amministrazione;
- c) coinvolgimento dell'Esponente in procedimenti penali per reati con elevato impatto reputazionale;
- d) sanzioni amministrative irrogate all'Esponente, direttamente o a società presso le quali ricopre o ha ricoperto incarichi, per violazioni della normativa in materia antiriciclaggio;
- e) sanzioni amministrative irrogate all'Esponente negli ultimi 5 anni.

Si ritiene, inoltre, che anche la **fase del procedimento** debba essere tenuta in particolare considerazione ai fini della valutazione: come espressamente indicato nella Guida alla verifica dei requisiti di idoneità emanata dalla BCE nel dicembre 2021, infatti, con l'avanzare del procedimento cresce l'attendibilità delle informazioni e l'impatto del procedimento stesso sull'idoneità dell'Esponente coinvolto. Possono esservi casi di procedimenti o indagini in corso in cui un'autorità ha sufficientemente accertato fatti pertinenti connessi al coinvolgimento dell'Esponente, con la conseguenza di un potenziale impatto sull'idoneità dello stesso, anche se non è ancora stata emessa alcuna decisione o se vi è un ricorso pendente.

Nell'ambito delle valutazioni di cui sopra, l'Organo competente è altresì chiamato a verificare la presenza, nei media, di **eventuali notizie** relative agli Esponenti interessati da situazioni rilevanti ai fini della sussistenza del criterio di correttezza, valutandone l'impatto sulla sana e prudente gestione della Banca Affiliata, sulla salvaguardia della reputazione della stessa e del Gruppo, e sulla fiducia del pubblico.

### 5.3. Incompatibilità di cariche

Per tutti gli Esponenti è verificata l'insussistenza di cause di incompatibilità prescritte dalla normativa vigente, ponendo particolare attenzione alle disposizioni di cui all'articolo 36 D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge del 22 dicembre 2011, n. 214, in materia di incrocio di cariche nei mercati del credito e finanziari (c.d. "**divieto di interlocking**") nonché ai criteri applicativi emanati congiuntamente da Consob, Isvap e Banca d'Italia in data 20 aprile 2012 s.m.i.. Nell'applicazione delle disposizioni sopra richiamate non si tiene conto degli incarichi assunti all'interno del Gruppo Bancario Cooperativo, salvo per quanto di seguito evidenziato con riferimento ad eventuali conflitti di interesse.

#### 5.4. Requisiti di indipendenza cd. formale

In attuazione della possibilità prevista dagli artt. 13, comma 2, e 14, comma 3, del DM 169/2020, si considerano indipendenti i consiglieri e i sindaci per i quali non ricorrano le cause di ineleggibilità e decadenza previste dallo Statuto tipo delle Banche Affiliate.

#### 5.5. Indipendenza di giudizio

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. A tal fine, gli Esponenti devono essere in possesso delle necessarie competenze comportamentali, tra cui:

- coraggio, convinzione e forza per valutare e contestare efficacemente le decisioni avanzate da altri componenti;
- capacità di porre domande agli altri Esponenti ed in particolare ai consiglieri esecutivi, al Presidente, alla Direzione, specie se Consiglieri indipendenti; e
- capacità di resistere alla "mentalità di gruppo".

L'indipendenza di giudizio degli Esponenti può essere compromessa da eventuali **conflitti di interesse** (effettivi, potenziali o anche solo percepiti) di natura personale, professionale, finanziaria o politica di cui l'Esponente sia portatore, che possano ostacolare la capacità di svolgere i compiti ad esso assegnati in maniera indipendente e oggettiva.

In tale contesto, in forza dell'art. 15 comma 2 del DM 169/2020 rilevano le situazioni di cui all'**articolo 13, comma 1, lettere a), b), c), h) e i)** del medesimo DM 169/2020, nonché quelle previste al paragrafo 83 degli Orientamenti congiunti sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave emanati da ESMA e ABE.

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

Si ritiene che sia **particolarmente rilevante il conflitto** derivante dalle seguenti situazioni:

- coloro che siano o che siano stati nei 90 giorni precedenti Esponenti di una banca appartenente ad altro Gruppo Bancario Cooperativo oppure ad altro Schema di Protezione Istituzionale;
- coloro che siano o che siano stati negli ultimi due anni dipendenti o assimilabili della Banca.

In questi casi, ci si attende che non sia presentata la candidatura. Qualora ciò avvenisse, devono essere evidenziate specifiche motivazioni per cui le situazioni non sono tali da inficiare in concreto l'indipendenza di giudizio.

Con riferimento alle seguenti fattispecie di conflitto, occorre valutare la **significatività** delle relazioni professionali, commerciali o finanziarie intrattenute dagli Esponenti.

Per tutte le relazioni indicate, al superamento di soglie quantitative predefinite, sono associate distinte aree di valutazione da parte degli Organi nell'ambito delle quali sono analizzate le specifiche caratteristiche del rapporto. Per ciascuna area di valutazione è prevista una misura di presidio del rischio di intensità crescente ovvero una valutazione motivata sul permanere del requisito di indipendenza di giudizio. Le situazioni indicate sono valutate in presenza di specifiche soglie di materialità.

#### *Situazioni di potenziale conflitto di interessi professionali*

In tale ambito, assumono rilevanza:

- a) eventuali rapporti imprenditoriali, professionali o commerciali intrattenuti con la Banca, le sue controllate, o la Capogruppo (i) dall'Esponente, (ii) da soggetti ad esso collegati ai sensi della Circolare Banca d'Italia 285/2013 o (iii) da società presso le quali l'Esponente ricopre cariche di amministrazione, direzione o controllo, il cui ammontare medio nei 2 anni precedenti alla valutazione è superiore al 20% del reddito medio dell'Esponente/delle persone fisiche ad esso collegate o del fatturato medio dell'impresa allo stesso riferibile calcolati con riferimento ai 2 anni precedenti alla valutazione;
- b) eventuali rapporti imprenditoriali, professionali o commerciali intrattenuti con clienti, fornitori o concorrenti della Banca (i) dall'Esponente o (ii) da società presso le quali l'Esponente ricopre cariche di amministrazione, direzione o controllo, il cui ammontare medio nei 2 anni precedenti alla valutazione è superiore al 20% del reddito medio

dell'Esponente o del fatturato medio dell'impresa allo stesso riferibile calcolati con riferimento ai 2 anni precedenti alla valutazione.

Al di sotto della soglia di materialità, si può ragionevolmente escludere che i rapporti siano tali da condizionare la valutazione di indipendenza di giudizio dell'Esponente.

Al di sopra della soglia di materialità, deve essere verificata l'efficacia dei presidi di legge e regolamentari nonché delle misure organizzative e procedurali esistenti (es. regolamentazione, procedure e controlli in materia di soggetti collegati, conflitti di interesse ex 2391 c.c., 53 e 136 TUB, previsioni statutarie), oltre ad eventuali presidi ulteriori necessari per assicurare in concreto l'indipendenza di giudizio.

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

In tale ambito, le esposizioni della Banca, delle sue controllate e della Capogruppo riferibili (i) all'Esponente e (ii) ai soggetti ad esso collegati ai sensi della Circolare Banca d'Italia 285/2013 sono considerate:

- a) "non materiali" qualora, complessivamente, non superino il valore di 200.000 euro di accordato residuo/accordato attuale;
- b) "materiali" qualora, complessivamente, non superino il valore di 1.000.000 di euro di accordato residuo/accordato attuale;
- c) "particolarmente rilevanti" qualora, complessivamente, superino il valore di 1.000.000 di euro di accordato residuo/accordato attuale.

Similmente, le esposizioni della Banca, delle sue controllate e della Capogruppo riferibili alle società presso le quali l'Esponente ricopre cariche di amministrazione, direzione o controllo sono considerate:

- a) "non materiali" qualora, complessivamente, non superino il valore di 1.000.000 di euro di accordato residuo/accordato attuale;
- b) "materiali" qualora, complessivamente, superino il valore di 1.000.000 di euro di accordato residuo/accordato attuale;
- c) "particolarmente rilevanti" qualora, complessivamente, superino il valore di 1.000.000 di euro di accordato residuo/accordato attuale e rappresentino una percentuale media dell'accordato a sistema delle società superiore al 30%.

Al di sotto della soglia di materialità, si può ragionevolmente escludere che i rapporti siano tali da condizionare la valutazione dell'Esponente.

Al di sopra della soglia di materialità, deve essere verificata l'efficacia dei presidi di legge e regolamentari nonché delle misure organizzative e procedurali esistenti (es. regolamentazione, procedure e controlli in materia di soggetti collegati, conflitti di interesse ex 2391 c.c., 53 e 136 TUB, previsioni statutarie).

Per le esposizioni "particolarmente rilevanti", sono richiesti presidi ulteriori a quelli esistenti, ad esempio in termini di monitoraggio periodico, da valutare caso per caso "anche alla luce del comportamento tenuto in concreto" dall'Esponente.

A prescindere da quanto sopra riportato in termini di ammontare complessivo, sono considerate "particolarmente rilevanti" le esposizioni della Banca, delle sue controllate e della Capogruppo riferibili (i) all'Esponente, (ii) ai soggetti ad esso collegati ai sensi della Circolare Banca d'Italia 285/2013, e (iii) alle società presso le quali l'Esponente ricopre cariche di amministrazione, direzione o controllo, in presenza di almeno uno dei seguenti elementi:

- a) classificazione diversa da "in bonis ordinario";
- b) presenza di "misure di concessione";
- c) presenza di condizioni diverse da quelle previste al momento dell'erogazione o della revisione dei fidi per clienti di pari standing.

Si ritiene ostativa alla sussistenza dell'indipendenza di giudizio la presenza da oltre 120 giorni di esposizioni dirette *non performing*, ossia classificate come *Past due*, *Unlikely To Pay* o *Sofferenza*, indipendentemente dall'importo. A tal fine, si considerano dirette le esposizioni riconducibili, individualmente o quale cointestatario, direttamente all'Esponente medesimo.

## **5.6. Disponibilità di tempo**

La disponibilità di tempo e risorse da dedicare allo svolgimento dell'incarico, in ragione della natura e qualità dello stesso, risulta essere un requisito fondamentale che gli Esponenti devono assicurare, anche in relazione alle attività derivanti dalla partecipazione ai lavori dei comitati endo-consiliari, ove essi ne siano membri. In relazione a quanto precede, l'Organo competente verifica che gli Esponenti siano effettivamente in grado di dedicare un tempo adeguato all'assolvimento della carica, tenuto conto della natura e della qualità dell'impegno richiesto, nonché degli eventuali ulteriori incarichi ricoperti in società o enti, oppure degli eventuali ulteriori impegni o attività lavorative o professionali. Al fine di determinare quale sia in concreto il tempo adeguato all'assolvimento della carica, è necessario effettuare una valutazione caso per caso. Tale misura è infatti influenzata da numerosi fattori quali, ad esempio, la dimensione e

complessità della banca, la situazione attuale della banca e del ciclo economico, il ruolo ricoperto dall'Esponente nella banca stessa, l'esperienza pregressa dell'Esponente, i suoi impegni ulteriori, e così via.

Al fine di rendere più agevole e armonizzata la verifica della congruità della disponibilità di tempo degli Esponenti aziendali all'interno del Gruppo si individuano delle soglie all'interno delle quali si presume che l'Esponente soddisfi il criterio della disponibilità di tempo. La banca assicura che l'Esponente sia a conoscenza del tempo che essa ha stimato come necessario per l'efficace svolgimento dell'incarico.

#### *Valutazione quantitativa*

In sede di valutazione di idoneità degli Esponenti ex art. 26 TUB nonché, per gli organi collegiali, in sede di Autovalutazione, l'Organo competente verifica partitamente e analiticamente, fra l'altro, la disponibilità di tempo in termini quantitativi in capo agli Esponenti oggetto di verifica. In quest'ambito, l'Organo competente presta particolare attenzione al numero di cariche contemporaneamente detenute dall'Esponente, fornendo, in caso di superamento delle soglie di cui alle lettere a) e b) che seguono, adeguata spiegazione del perché la situazione oggetto di verifica non sia tale da inficiare l'effettiva disponibilità di tempo dell'Esponente in questione, anche alla luce delle eventuali misure di rimedio poste in essere dalla Banca stessa, oppure prendendo le opportune deliberazioni. L'Organo competente verifica con cadenza almeno semestrale l'effettiva disponibilità di tempo degli Esponenti che versino in una o più delle seguenti situazioni particolarmente rilevanti:

- a) l'Esponente svolge un'attività principale e detiene contemporaneamente più di 6 cariche di amministrazione o controllo;
- b) l'Esponente detiene contemporaneamente più di 9 cariche di amministrazione o controllo.

Ai fini del calcolo del numero di cariche, si applicano le regole sul c.d. "cumulo privilegiato" di cui all'art. 91 della CRD IV.

#### *Valutazione qualitativa*

In sede di valutazione di idoneità degli Esponenti ex art. 26 TUB nonché, per gli organi collegiali, in sede di Autovalutazione, l'Organo competente verifica partitamente e analiticamente, fra l'altro, la disponibilità di tempo in termini qualitativi in capo agli Esponenti oggetto di verifica.

In quest'ambito, si presuppone che soddisfino il requisito della disponibilità di tempo senza ulteriori approfondimenti o misure di rimedio gli Esponenti il cui impegno totale dedicato a tutte le attività compresa quella in banca non superi i 260 giorni all'anno e il cui tempo dedicato alla Banca sia almeno pari alle seguenti soglie minime:

- a) 50 giorni all'anno per il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- b) 26 giorni all'anno per l'Esponente AML e per gli Amministratori componenti il Comitato Esecutivo;
- c) 24 giorni all'anno per gli Amministratori Indipendenti;
- d) 22 giorni all'anno per gli Amministratori che siano componenti di eventuali ulteriori comitati oppure che abbiano ricevuto eventuali ulteriori deleghe particolari;
- e) 20 giorni all'anno per gli Amministratori che non siano ricompresi in nessuna delle fattispecie di cui ai punti da b) a d) che precedono;
- f) 28 giorni all'anno per il Presidente del Collegio Sindacale;
- g) 24 giorni all'anno per gli altri componenti effettivi del Collegio Sindacale;
- h) 220 giorni all'anno per il Direttore Generale;

oltre agli ulteriori giorni all'anno eventualmente individuati dagli Organi in sede di Autovalutazione annuale, tenuto conto anche del numero di riunioni stimato, degli impegni formativi e di eventuali progetti dall'elevato assorbimento temporale.

### **5.7. Adeguata composizione collettiva degli Organi**

La composizione degli Organi Sociali deve essere adeguatamente diversificata in modo da: alimentare il confronto e la dialettica interna agli organi; favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione di decisioni; supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione delle attività e dei rischi, controllo sull'operato della Direzione Generale; tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

Sono presi in considerazione a tal fine i seguenti obiettivi.

#### *Rappresentatività della base sociale e conoscenza dei territori di riferimento*

Attesa la natura di società cooperativa a mutualità prevalente della Banca Affiliata e della stretta connessione tra l'operatività della stessa e la relativa zona di competenza territoriale, la composizione del Consiglio di Amministrazione



deve tendere al perseguimento anche di un'adeguata rappresentanza dei più significativi ambiti territoriali dell'area di competenza e delle relative componenti socio-economiche e professionali, anche in termini di:

- a) conoscenza dell'economia del territorio e del relativo contesto di mercato;
- b) conoscenza dei settori produttivi rilevanti nell'ambito territoriale di competenza;
- c) conoscenza anche della lingua della minoranza linguistica tutelata ai sensi dello Statuto della Banca Affiliata.

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

La composizione degli Organi Sociali persegue l'obiettivo di assicurare la più ampia diversità, ivi inclusa quella di genere, e di favorire l'adeguata diversificazione in termini di fasce di età, durata di permanenza nell'incarico e competenze degli Esponenti, in linea con quanto normativamente previsto all'art. 11 e 12 del DM 169/2020. A tal fine, deve essere garantito il rispetto di quanto normativamente previsto in merito alla **rappresentatività di genere**, assicurando che gli organi siano composti per almeno il 20% da componenti effettivi appartenenti al genere meno rappresentato. Per i rinnovi successivi al 30 giugno 2024, e comunque non oltre il 30 giugno 2027 in caso di rinnovo parziale, deve essere garantito che la quota dei componenti appartenenti al genere meno rappresentato sia almeno pari al 33% dei membri effettivi di ogni Organo.

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

Al fine di perseguire gli obiettivi richiamati in apertura del presente paragrafo 5.7, la composizione del Consiglio di Amministrazione deve essere adeguatamente diversificata nei seguenti termini:

- a) presenza di amministratori appartenenti a **diverse fasce di età** da stabilirsi in sede di Autovalutazione anche in funzione della propria base sociale;
- b) media del numero di mandati consecutivamente svolti dall'insieme dei consiglieri non superiore a 5 mandati. Eventuali superamenti della soglia dovranno essere adeguatamente motivati dall'Organo stesso in sede di valutazione di idoneità degli Esponenti ex art. 26 TUB (ad es. per eventuali recenti processi aggregativi che hanno interessato la Banca).
- c) presenza di specifiche **professionalità in grado di assicurare una gestione efficace e consapevole dei temi riconducibili a ognuno degli ambiti di competenza** elencati al paragrafo 5.1. Ciò comporta la necessità della presenza nel Consiglio di Amministrazione di profili professionali, per quanto diversificati, tra loro coerenti e complementari, al fine di favorire un efficace dialogo interno all'organo amministrativo assicurando possibilità di approfondimento, apertura e capacità di dibattito, e permettere un'adeguata costituzione e funzionalità degli eventuali comitati endo-consiliari.

La composizione degli Organi deve altresì essere tale da assicurare la presenza di conoscenze, abilità ed esperienze per comprendere i rischi di riciclaggio correlati all'attività e al modello di business della Banca Affiliata. Il Consiglio di Amministrazione deve possedere collettivamente conoscenze, abilità ed esperienze adeguate per la comprensione dei rischi di riciclaggio e finanziamento al terrorismo correlati alle attività e al modello di business della Banca Affiliata.

#### *Indipendenza formale di alcuni consiglieri*

La Circolare 285 dispone che il numero di consiglieri indipendenti deve essere pari ad almeno **un quarto** dei componenti del Consiglio di Amministrazione, in possesso di professionalità e autorevolezza tali da assicurare un elevato livello di dialettica interna all'organo di appartenenza ed apportare un contributo di rilievo alla formazione della volontà del medesimo. Ai sensi dell'art. 34.5 dello Statuto tipo delle Banche Affiliate, la non ricorrenza delle cause di ineleggibilità e decadenza ivi previste costituisce requisito di indipendenza degli amministratori, come previsto al paragrafo 5.4 che precede.

#### *Indipendenza di giudizio collettiva*

Al fine di garantire un'effettiva indipendenza di giudizio dell'Organo complessivamente inteso, ci si attende che almeno il 40% dei componenti, arrotondato per eccesso, del Consiglio di Amministrazione non si trovi in situazioni di conflitto di interessi finanziario "particolarmente rilevanti" indicate nel paragrafo 5.5 del presente documento. Per i Consigli di Amministrazione delle Banche Affiliate che al momento della verifica dei requisiti degli Esponenti aziendali ex art. 32 26 TUB oppure della Autovalutazione dovessero essere classificate in classe 4 del Modello Risk Based, ovvero presentare uno Score Governance pari a 4, tale soglia è innalzata al 60% dei componenti, arrotondato per difetto. Per i Consigli di Amministrazione delle Banche Affiliate che al momento della valutazione di idoneità degli Esponenti aziendali ex art. 26 TUB oppure della Autovalutazione dovessero essere classificate in classe 3 del Modello Risk Based, ovvero presentare uno Score Governance pari a 3, è comunque fatta salva la facoltà per la Capogruppo di valutare l'innalzamento della soglia al 60% dei componenti, arrotondato per difetto.

In caso di mancato raggiungimento della soglia percentuale prevista, in sede di valutazione di idoneità degli Esponenti ex art. 26 TUB oppure in sede di Autovalutazione, l'Organo competente della Banca Affiliata verifica l'efficacia dei presidi e delle misure adottate per preservare l'indipendenza di giudizio a livello collettivo, anche alla luce dei comportamenti tenuti in concreto dagli Esponenti e predispone entro 30 giorni un piano - da sottoporre alla Capogruppo - contenente i presidi ulteriori che intende adottare (ad es. monitoraggio periodico con verifica sul complesso delle posizioni, richiesta di preventiva autorizzazione in Capogruppo per operazioni sopra una determinata soglia, riduzione delle esposizioni su singoli Esponenti). La Capogruppo valuta tale piano e assume le dovute deliberazioni.

### **5.8. Formazione**

In linea con le raccomandazioni di Banca d'Italia circa la necessità per le banche di adottare piani di formazione adeguati ad assicurare un idoneo bagaglio di competenze tecniche dei membri degli Organi Sociali, il Consiglio di Amministrazione approva con frequenza annuale un piano di Formazione continua dedicato ai propri componenti, che tenga conto anche dell'eventuale inserimento di nuovi componenti all'interno dell'Organo nonché dell'esigenza di assicurare adeguati livelli di conoscenza e abilità collettive dei rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo.

### **6. Disposizioni finali ed entrata in vigore**

Le disposizioni di cui al presente Modello si applicano alle candidature, alle nomine e agli eventi sopravvenuti successivi alla data della sua adozione.