

**COMPOSIZIONE QUALI-
QUANTITATIVA OTTIMALE DEL
CONSIGLIO DI
AMMINISTRAZIONE DI BCC
DI SAN GIOVANNI
ROTONDO - PROFILO
TEORICO DELLE COMPETENZE
DEGLI AMMINISTRATORI**

Approvato dal: CDA
Data: 21/01/2026

SOMMARIO

1. GLOSSARIO	3
2. PREMESSA	3
2.1. Obiettivi del documento	3
2.2. Contesto normativo di riferimento	4
3. Il Modello di governance della Banca – Il sistema tradizionale	5
4. Composizione quantitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione della Banca .	6
5. Composizione qualitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione della Banca	6
6. Profili teorici dei candidati.....	20

1. GLOSSARIO

Assemblea: l'Assemblea dei Soci di BCC di San Giovanni Rotondo.

Autorità Competente: Autorità che, a seconda dei casi e in coerenza con quanto previsto dalla normativa nazionale ed europea di settore, esercitano attività di vigilanza, quali a titolo esemplificativo, la Banca Centrale Europea, la Banca d'Italia, Consob, Ivass, Ministeri e organi governativi.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. PREMESSA

2.1. Obiettivi del documento

Il presente documento identifica preventivamente la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale per il Consiglio di Amministrazione di BCC di San Giovanni Rotondo (in seguito, la “Banca”), 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”*.

L'art. 12 del D.M. 169/2020 prevede che il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Banca debbano, ciascuno per quanto di propria competenza, identificare preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ottimale e verificare successivamente la rispondenza tra questa e quella effettiva risultante dal processo di

nomina. Sempre ai sensi dell'art. 12 del D.M. 169/2020, in caso di carenze, il Consiglio di Amministrazione adotta misure necessarie a colmarle, tra le quali: a) modificare gli specifici compiti e ruoli attribuiti agli esponenti, ivi comprese le eventuali deleghe; b) definire e attuare idonei piani di formazione.

Parimenti, la Circolare 285 prevedono che il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Banca debbano, ciascuno per quanto di propria competenza, identificare preventivamente la propria composizione quali-quantitativa considerata ottimale, individuando e motivando il profilo teorico (ivi comprese caratteristiche di professionalità e di eventuale indipendenza) dei candidati ritenuto opportuno.

I risultati delle analisi predette da parte del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Banca in merito alla composizione quali-quantitativa considerata ottimale ed al profilo teorico dei candidati ritenuto opportuno devono essere portati a conoscenza dei soci in tempo utile affinché nella scelta dei candidati da presentare si possa tener conto delle professionalità richieste; agli stessi fini è opportuno che la proposta di candidati avanzata dai soci o dal Consiglio di Amministrazione venga corredata da un curriculum volto a indentificare per quale profilo teorico ciascuno di essi risulta adeguato.

Gli Orientamenti di Banca d'Italia di novembre 2022 in tema di composizione e funzionamento dei consigli di amministrazione delle banche LSI richiedono che il documento sulla composizione quali-quantitativa ottimale sia elaborato in maniera analitica, fornendo indicazioni puntuali sui singoli driver di diversità rilevanti (con riferimento al livello di esperienza nel campo bancario e finanziario e al grado di diversificazione in termini di competenze specialistiche, esperienze professionali, età, genere e provenienza geografica), inclusi quelli di natura quantitativa (ad esempio specificando le percentuali di esponenti che devono possedere competenze in determinati settori). È pure buona prassi ad avviso della Banca d'Italia che la composizione ottimale del board sia riesaminata in relazione all'evoluzione dell'intermediario e tenendo conto del concreto funzionamento degli organi, anche alla luce degli esiti dell'esercizio di autovalutazione annuale.

Il presente documento è stato predisposto sulla base della evoluzione normativa venutasi a delineare e tiene conto delle indicazioni risultati dal periodico processo di autovalutazione previsto per gli Organi aziendali.

Per quanto non espressamente indicato, si intendono qui richiamate le norme di legge, regolamentari e statutarie applicabili alla Banca.

Le disposizioni che seguono forniscono ai consiglieri, ai sindaci ed ai soci della Banca, alcuni indirizzi in merito alla individuazione e selezione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, 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;
- "Orientamenti sulla composizione e sul funzionamento dei consigli di amministrazione delle LSI" di Banca d'Italia di novembre 2022 in cui si individuano profili di criticità e prassi virtuose in tema di governo societario delle banche meno significative;
- "Orientamenti in materia di valutazione dei requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche LSI" di Banca d'Italia di novembre 2023 in cui si individuano profili di criticità e prassi virtuose in tema di idoneità degli esponenti aziendali.

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

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

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** che ha competenze in materie di erogazione del credito sulla base di poteri deliberativi all'uopo delegati dal Consiglio di Amministrazione. Il Comitato Esecutivo svolge un ruolo importante in quanto favorisce la gestione efficiente ed efficace delle delibere creditizie evitando sovraccarichi ed appesantimenti sul Consiglio

di Amministrazione. Il Comitato, inoltre, ha delega in materia di credito deteriorato (classificazione e valutazione delle esposizioni creditizie deteriorate) nonché deleghe in materie di spesa. In tal modo il Comitato esecutivo agevola ed ottimizza i lavori del Consiglio di Amministrazione che si focalizzano prevalentemente sulle tematiche strategiche di pianificazione, sviluppo e controllo, nonché sugli aspetti gestionali di maggiore rilevanza. 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**.

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

4. Composizione quantitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione della Banca

Con riferimento al profilo quantitativo, il Consiglio di Amministrazione, composto da N. 9 esponenti, risulta conforme alla composizione quantitativa definita:

- nello Statuto, in base al quale il numero di componenti è 9 (art. 34);
- nel "Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate", sulla base del quale la Banca appartiene al Cluster 2, potendo dunque nominare 9 amministratori.

Risulta inoltre conforme alle disposizioni statutarie e regolamentari il numero dei componenti dei Comitati, in quanto:

- il Comitato Esecutivo è composto da 3 componenti del consiglio di amministrazione;
- il Comitato Amministratori Indipendenti è composto da 3 esponenti non esecutivi;
- il Comitato NPL è composto da 3 esponenti ed ha una funzione meramente consultiva.

5. Composizione qualitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione della Banca

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

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

b) dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire, anche in eventuali comitati interni, e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della Banca;

c) dotati di competenze diffuse tra tutti i componenti e opportunamente diversificate, in modo da consentire che ciascuno dei componenti, sia all'interno dei comitati di cui sia eventualmente parte che nelle decisioni collegiali, possa effettivamente contribuire, fra l'altro, a individuare e perseguire idonee strategie e ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della Banca;

d) che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico;

e) che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della Banca, indipendentemente dalla compagine societaria che li ha votati o dalla lista da cui sono tratti; essi operano con autonomia di giudizio.

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

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

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

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, per le rispettive competenze, devono innanzitutto identificare la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale per gli Organi Sociali e per gli Esponenti individualmente intesi, nonché per il Direttore Generale, individuando il profilo teorico dei candidati ritenuto opportuno a questi fini.

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

5.1. Requisiti di professionalità e criteri di competenza

Requisiti di professionalità

Ai fini della sussistenza dei requisiti di professionalità, 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.

Nelle Banche rientranti nella categoria delle banche di minori dimensioni o complessità operativa, tra cui rientra la Banca, gli Esponenti devono essere scelti fra persone che abbiano esercitato le seguenti attività o funzioni:

- 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;
- 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.

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 rientranti nella categoria delle banche di minori dimensioni o complessità operativa, tra cui rientra la Banca, 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.

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 e del settore in cui opera.

Criteri di competenza

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

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

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

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

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

Per gli Esponenti che abbiano maturato l'esperienza prevista nell'allegato al 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 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 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 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 Banca 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 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 del DM 169/2020;
- 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, 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)**¹ 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 ABE².

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 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;

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

b) è un partecipante nella banca;

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

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

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

² a. interessi economici (ad es. azioni, altri diritti di proprietà e adesioni, partecipazioni e altri interessi economici in clienti commerciali, diritti di proprietà intellettuale, prestiti concessi dall'ente a una società posseduta da membri dell'organo di gestione); b. rapporti personali o professionali con i proprietari di partecipazioni qualificate nell'ente; c. relazioni personali o professionali con il personale dell'ente o delle entità comprese nell'ambito del consolidamento prudenziale (ad es. relazioni familiari strette); d. impieghi di altra natura e impieghi precedenti nel recente passato; e. relazioni personali o professionali con parti interessate esterne pertinenti (ad es. associate a fornitori di materiali, consulenti o altri prestatori di servizi); f. adesione a un organo o proprietà di un organo o di un'entità aventi interessi divergenti; g. influenza politica o relazioni politiche.

- coloro che siano o che siano stati negli ultimi cinque anni dipendenti o assimilabili della Banca.

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

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

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

Situazioni di potenziale conflitto di interessi professionale

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 di cassa e di firma 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.

5.7. Adeguata composizione collettiva

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 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.

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'artt. 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%¹² 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**. In sede di autovalutazione sono state identificate le seguenti diverse fasce di età: da 30 a 50 anni (**prima fascia**), da 51 a 65 anni (**seconda fascia**) da 66 a 75 anni (**terza fascia**);
- 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;
- 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.

d) Presenza di almeno 4 amministratori esecutivi di cui 3 in qualità di componenti del Comitato Esecutivo ed uno in qualità di Esponente Responsabile Aml.

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. 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.

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 della Banca, 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.

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 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. Profili teorici dei candidati

Con specifico riferimento alle nomine previste per l'Assemblea 2026, il Consiglio di Amministrazione rileva che risultano in scadenza di mandato n. 9 consiglieri.

Ai sensi della Circolare 285, tenuto conto delle disposizioni in tema di requisiti e criteri di idoneità degli esponenti aziendali previsti dall'art. 26 del TUB e dal Decreto Ministeriale 23 novembre 2020, n. 169, degli Orientamenti di Banca d'Italia di novembre 2022 in tema di composizione e funzionamento dei consigli di amministrazione delle banche LSI, delle disposizioni previste dallo Statuto, nonché delle risultanze del processo di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione svolto nel 2025, di seguito il Consiglio di Amministrazione della Banca identifica il profilo teorico dei candidati ritenuto opportuno ai fini della composizione quali-quantitativa considerata ottimale.

Per quanto attiene alla **composizione quantitativa**, il Consiglio di Amministrazione ritiene che l'attuale composizione di 9 membri sia idonea ad assicurare adeguata e qualificata rappresentatività della base sociale, anche per la presenza di professionalità diversificate, portatrici di esperienze, competenze e sensibilità diverse, in considerazione di quanto previsto dal decreto n. 169 del MEF e dai consolidati indirizzi di Vigilanza. L'attuale composizione di 9 membri del Consiglio consente ai componenti di svolgere un ruolo attivo e di fornire in piena consapevolezza il proprio contributo personale e professionale allo sviluppo di una proficua dialettica endo-consiliare, operando con autonomia e indipendenza di giudizio, al riparo da indebite influenze interne ed esterne alla Banca. Ad esito dell'analisi svolta, dei dati quantitativi raccolti e dalle risultanze dell'autovalutazione svolta, è stata valutata quale adeguata la composizione quantitativa del Consiglio di Amministrazione ed adeguata quella dei Comitati interni, tenuto conto delle dimensioni e della complessità dell'assetto organizzativo della Banca, nonché del necessario efficace presidio dell'intera operatività aziendale per quanto concerne l'attività di indirizzo, gestione e controllo anche sulla base della normativa interna in costante aggiornamento.

Si ritiene pertanto necessario procedere alla nomina / rinnovo delle cariche sociali di n. 9 consiglieri.

Per quanto attiene alla **composizione qualitativa**, il Consiglio di Amministrazione ritiene che, fermi i requisiti di professionalità ed i criteri di competenza di cui al paragrafo 5.1 che precede, i requisiti di onorabilità ed i criteri di correttezza di cui al paragrafo 5.2 che precede, l'insussistenza di cause di incompatibilità prescritte dalla normativa vigente, i requisiti di indipendenza formale e di giudizio di cui ai paragrafi 5.4 e 5.4. che precedono, ai fini dell'adeguata composizione collettiva del Consiglio di Amministrazione, i candidati debbano possedere i seguenti requisiti e competenze ⁽³⁾:

³⁾ Quando più requisiti/competenze sono elencate nella medesima cella, è da intendersi che il candidato deve soddisfare/possedere congiuntamente detti requisiti/competenze.

REQUISITO / COMPETENZA	NUMERO MINIMO DI CANDIDATI IN POSSESSO DEL REQUISITO / COMPETENZA
Requisiti di professionalità propri degli amministratori esecutivi	4 consiglieri (3 consiglieri per Comitato Esecutivo; 1 consigliere Esponente responsabile AML)
Indirizzi e programmazione strategica (indirizzi strategici aziendali o piano industriale di un ente creditizio e relativa attuazione); Assetti organizzativi e di governo societario (valutazione dell'efficacia dei meccanismi di governance dell'ente creditizio, finalizzati ad assicurare un efficace sistema di supervisione, direzione e controllo); Gestione dei rischi (monitoraggio, controllo e metodi di attenuazione delle principali tipologie di rischio di un ente creditizio); Informativa contabile e finanziaria (interpretazione dei dati finanziari di un ente creditizio, individuazione delle principali problematiche sulla base di tali informazioni nonché di adeguati presidi e misure); Sistemi di controllo degli enti creditizi Mercati bancari e finanziari	candidato Presidente
Indirizzi e programmazione strategica (indirizzi strategici aziendali o piano industriale di un ente creditizio e relativa attuazione);	almeno 3 consiglieri
Tecnologia informatica (tematiche ICT; Cybersecurity)	almeno 1 consigliere
Assetti organizzativi e di governo societario (competenze in ambito di parità di genere)	almeno 1 consigliere
Assetti organizzativi e di governo societario (valutazione dell'efficacia dei meccanismi di governance dell'ente creditizio, finalizzati ad assicurare un efficace sistema di supervisione, direzione e controllo);	almeno 1 consigliere

Prevenzione del fenomeno del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo	almeno 1 consigliere
Attività e prodotti bancari, finanziari, assicurativi	almeno 1 consigliere
Assetti organizzativi e di governo societario (risorse umane)	almeno 1 consigliere
ESG - rischi climatici e ambientali e in ambito di gestione dei rischi	almeno 1 consigliere
Regolamentazione nel settore bancario e finanziario (Competenze in ambito requisiti giuridici e quadro regolamentare - normativa e tematiche ICT; normativa e tematiche Cybersecurity);	almeno 1 consigliere
Informativa contabile e finanziaria (competenze in ambito di contabilità e revisione e in ambito di crediti deteriorati)	almeno 1 consigliere

Almeno 3 esponenti devono appartenere al genere meno rappresentato.

Si sottolinea la necessità che tutte le tre le fasce di età di cui al precedente paragrafo 5.7 siano equamente rappresentate.

Sulla base dei dati esperienziali, il tempo disponibile che il Consiglio di Amministrazione della Banca stima necessario - nell'esercizio in corso - per lo svolgimento dell'incarico di amministratore è pari a

- almeno 70 giorni per anno per l'incarico di Presidente del consiglio di amministrazione;
- almeno 35 giorni all'anno per l'Esponente AML e per gli Amministratori componenti il Comitato Esecutivo;
- almeno 30 giorni all'anno per gli Amministratori Indipendenti;
- almeno 25 giorni all'anno per gli Amministratori che siano componenti eventuali ulteriori comitati oppure che abbiano ricevuto eventuali ulteriori deleghe particolari;
- almeno e) 20 giorni all'anno per gli Amministratori che non siano ricompresi in nessuna delle fattispecie di cui ai punti da b) ad e) che precedono.

7. Verifica dei requisiti

Il Consiglio di Amministrazione svolge la valutazione di cui all'art. 23 del D.M. 169/2020. A tal fine gli interessati devono presentare al Consiglio, che l'acquisisce, la documentazione comprovante il possesso dei requisiti, il rispetto dei criteri e l'inesistenza di una delle situazioni impeditive. Agli stessi fini è opportuno che la proposta di candidati avanzata venga corredata da un curriculum volto a indentificare per quale profilo teorico ciascuno di essi risulta adeguato. Il Consiglio di Amministrazione valuta l'esperienza anche in relazione alle esigenze gestionali della Banca, indicando nel verbale le considerazioni effettuate. È rimessa alla responsabilità del Consiglio di Amministrazione la valutazione della completezza probatoria della documentazione.

San Giovanni Rotondo, 21/01/2026