

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

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 4 /03/2021

## INDICE

1. PREMESSA.....	3
2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO .....	3
3. MODELLO DI <i>GOVERNANCE</i> DELLA BANCA E STRUTTURA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE .....	4
4. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE .....	5
5. COMPOSIZIONE QUALITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE .....	6
5.1. Principi generali	6
5.2. Requisiti di professionalità e criteri di competenza	7
5.3. Requisiti attitudinali	9
5.4. Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza	10
5.5. Amministratori non esecutivi, requisiti di indipendenza e indipendenza di giudizio	10
5.6. Incompatibilità, limiti al cumulo degli incarichi ed altre situazioni rilevanti	11
5.7. Disponibilità di tempo	12
5.8. Criteri di adeguata composizione collettiva del Consiglio di Amministrazione	13
5.9. Formazione	13
5.10. Verifica dei requisiti	14
6. REGISTRO VERSIONI .....	14

## 1. PREMESSA

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

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

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

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

Il Consiglio di Amministrazione si sottopone inoltre con cadenza almeno annuale ad un processo di autovalutazione volto a verificare aspetti relativi sia alla propria composizione quali-quantitativa sia al proprio funzionamento, secondo la procedura adottata nell'ambito dello specifico «*Regolamento del processo di autovalutazione*».

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

## 2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

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

- articoli 76 e 91 della Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli

enti creditizi e sulle imprese di investimento, che modifica la direttiva 2002/87/CE e abroga le direttive 2006/48/CE e 2006/49/CE (c.d. CRD IV);

- articoli 2382, 2387 e 2390 del codice civile;
- articolo 26 del D.Lgs. del 1° settembre 1993, n. 385 ("**TUB**");
- articolo 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge n. 214 del 22 dicembre 2011, relativo al divieto di *interlocking directorship*;
- circolare della Banca d'Italia n. 229 del 21 aprile 1999;
- circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013;
- provvedimento della Banca d'Italia del 5 dicembre 2019 di attuazione degli articoli 4-*undecies* e 6, comma 1, lettere b) e c-*bis*) del D.Lgs. n. 58/1998;
- orientamenti EBA-ESMA sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave, pubblicati in data 26 settembre 2017 ("**Orientamenti EBA-ESMA**");
- guida della BCE sulla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità, aggiornata a maggio 2018;
- Decreto Ministeriale 23 novembre 2020, n.169 del Ministero dell'Economia e delle Finanze "Regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento e dei sistemi di garanzia dei depositanti" ("**D.M. 169/2020**")<sup>1</sup>;
- statuto sociale della Banca ("**Statuto**");
- regolamento della Banca sul cumulo degli incarichi.

### **3. MODELLO DI GOVERNANCE DELLA BANCA E STRUTTURA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

La Banca ha adottato un modello di *governance* tradizionale, basato sulla distinzione tra Consiglio di Amministrazione, con funzione di indirizzo e supervisione strategica, e Collegio Sindacale, cui è attribuita la funzione di controllo e che vigila sull'osservanza delle disposizioni

---

<sup>1</sup> Il D.M. 169/2020 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 15 dicembre 2020 ed è entrato in vigore il 30 dicembre 2020. Ai sensi dell'art. 26 ("*Norme transitorie ed entrata in vigore*"), comma 1, del medesimo decreto «*ai sensi dell'articolo 2, comma 7, del decreto legislativo 12 maggio 2015, n. 72, le disposizioni di cui al presente decreto si applicano alle nomine successive alla data della sua entrata in vigore. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 2, comma 7, secondo periodo, del decreto legislativo 12 maggio 2015, n. 72. È considerata nuova nomina il primo rinnovo successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto di esponenti in carica a tale data*».

normative e statutarie, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione nonché sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile.

La Banca, in ossequio all'art. 55 dello Statuto, fino alla data di approvazione del bilancio dell'esercizio 2022, è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da undici membri nominati dall'Assemblea. Il Consiglio di Amministrazione, con deliberazione presa a maggioranza assoluta, elegge tra i suoi membri un Presidente e un Vice Presidente.

Almeno un terzo degli Amministratori, con un minimo di tre, devono essere non esecutivi e almeno un quarto, con un minimo di due, deve possedere i requisiti di indipendenza previsti dallo Statuto o, se più rigorosi, da quelli prescritti dalla normativa regolamentare.

Il Consiglio ha facoltà di eleggere tra i suoi componenti un Amministratore Delegato o un Comitato Esecutivo, delegandogli proprie attribuzioni ai sensi dell'art. 39 dello Statuto.

Il Comitato Esecutivo è composto da tre a cinque Amministratori designati annualmente dal Consiglio nella prima adunanza successiva all'Assemblea ordinaria dei soci per l'approvazione del bilancio.

Il Consiglio di Amministrazione, in conformità alle disposizioni regolamentari e statutarie, è tenuto a costituire al proprio interno il Comitato Rischi, composto da tre Amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti.

#### **4. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

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

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

L'assemblea straordinaria dei Soci del 29 giugno 2020 ha deliberato di modificare lo Statuto permettendo alla stessa assemblea dei soci di definire con maggiore flessibilità il dimensionamento dell'organo (*cfr.* art. 30 Statuto), ferma l'ultrattività *ex art.* art. 55 dello Statuto del previgente numero fisso di amministratori fino alla data di approvazione del bilancio dell'esercizio 2022. Allo stato, si conferma la valutazione di adeguatezza formulata *ex ante* nel pre-vigente Statuto in cui si prevedeva un numero fisso di membri del Consiglio di Amministrazione pari a undici. Tale numero risulta, infatti, coerente e congruo rispetto:

- alla dimensione (tenuto conto degli attivi gestiti), alla complessità operativa e alle

prospettive dell'attività della Banca;

- al ruolo di direzione dalla stessa svolto nei confronti delle società appartenenti al proprio Gruppo bancario;
- all'esigenza di assicurare una adeguata dialettica interna, senza pregiudicare l'agilità dell'attività consiliare.

## 5. COMPOSIZIONE QUALITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

### 5.1. *Principi generali*

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

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

La Circolare 285 valorizza inoltre il ruolo dei **componenti non esecutivi**, che devono essere dotati di autorevolezza e professionalità, al fine di monitorare efficacemente le scelte compiute dai componenti esecutivi.

È quindi fondamentale che anche gli Amministratori non esecutivi posseggano complessivamente, ed esprimano, adeguate conoscenze per l'efficace svolgimento dei compiti loro affidati.

Le richiamate previsioni di vigilanza dispongono che nell'organo che svolge la funzione di supervisione strategica (*i.e.* il Consiglio di Amministrazione) debbano inoltre essere nominati

**soggetti indipendenti** che vigilino con autonomia di giudizio sulla gestione sociale, contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse della società e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione.

La composizione del Consiglio di Amministrazione deve altresì 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;
- agevolare opinioni indipendenti e procedure decisionali ragionevoli in seno all'organo;
- 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 di vertice siano presenti soggetti idonei ad assicurare che il ruolo a essi attribuito sia svolto in modo efficace. Ciò richiede che le professionalità necessarie a realizzare questo risultato siano chiaramente definite *ex ante*, ed eventualmente riviste nel tempo per tenere conto delle criticità emerse, e che il processo di selezione e di nomina dei candidati tenga conto di tali indicazioni.

Ciò premesso, di seguito vengono delineati i profili teorici dei membri del Consiglio di Amministrazione rilevanti ai fini dell'identificazione della composizione qualitativa considerata ottimale alla luce degli obiettivi previsti.

In particolare e in estrema sintesi, al fine di garantire la sana e prudente gestione della Banca, gli esponenti aziendali devono possedere requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza, soddisfare criteri di competenza e correttezza, nonché dedicare il tempo necessario all'efficace espletamento dell'incarico, fermo restando tutto quanto previsto dalle norme di legge, regolamentari e statutarie applicabili.

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

Il Consiglio di Amministrazione, in ossequio al disposto di cui al D.M. n. 169/2020, ritiene che gli Amministratori con incarichi non esecutivi debbano possedere requisiti di professionalità dimostrando un'esperienza complessiva di almeno un **triennio** attraverso l'esercizio di:

- attività professionali in materia attinente al settore creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attività della banca; l'attività professionale deve

connotarsi per adeguati livelli di complessità anche con riferimento ai destinatari dei servizi prestati e deve essere svolta in via continuativa e rilevante nei settori sopra richiamati;

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

Il Consiglio di Amministrazione, in ossequio al disposto di cui al D.M. n. 169/2020, ritiene che gli Amministratori con incarichi esecutivi debbano possedere requisiti di professionalità dimostrando un'esperienza complessiva di almeno un **triennio** attraverso l'esercizio di:

- attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi presso società quotate o aventi una dimensione e complessità maggiore o assimilabile (in termini di fatturato, natura e complessità dell'organizzazione o dell'attività svolta) a quella della banca presso la quale l'incarico deve essere ricoperto.

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

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione deve essere un esponente non esecutivo e deve aver maturato un'esperienza complessiva di almeno un **quinquennio** attraverso l'esercizio delle attività o funzioni previste per gli amministratori con incarichi non esecutivi o con incarichi esecutivi.

L'Amministratore Delegato e/o il Direttore Generale devono essere in possesso di una specifica esperienza in materia creditizia, finanziaria, mobiliare o assicurativa, maturata attraverso attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi per un periodo non inferiore a cinque anni nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo, oppure in società quotate o aventi una dimensione e complessità maggiore o assimilabile (in termini di fatturato, natura e complessità dell'organizzazione o dell'attività svolta) a quella della banca presso la quale l'incarico deve essere ricoperto.

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.

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

Il Consiglio di Amministrazione della Banca ritiene inoltre necessario che, nell'ambito dello stesso organo, gli Amministratori e il Presidente del Consiglio di Amministrazione assicurino il rispetto dei criteri di competenza di cui all'art. 10 del D.M. 169/2020, oltre a qualificata conoscenza

- dei **territori presidiati della Banca**, delle relative dinamiche economiche, imprenditoriali e sociali, della vocazione agricola della zona e dei rischi a cui l'attività della Banca può essere esposta in ragione di esse;
- delle **tematiche socio-ambientali e della sostenibilità**, nonché della loro rilevanza attuale e prospettica per i territori di riferimento, al fine di contribuire ad una gestione sicura e prudente delle questioni climatiche ed ambientali.

La valutazione del rispetto dei criteri di competenza è svolta conformemente a quanto previsto dal richiamato art. 10 del D.M. 169/2020.

### **5.3. Requisiti attitudinali**

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

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

difendere gli interessi aziendali ed agire in maniera oggettiva e critica. Riconoscimento e gestione preventiva dei potenziali conflitti di interesse personali ed aziendali;

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

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

Gli Amministratori, nominati dopo il 30 dicembre 2020, devono rispettare i requisiti di onorabilità prescritti dall'art. 3 del D.M. 169/2020.

Con riferimento alle fattispecie disciplinate in tutto o in parte da ordinamenti stranieri, la verifica dell'insussistenza delle condizioni previste dall'art. 3 del D.M. 169/2020 verrà effettuata sulla base di una valutazione di equivalenza sostanziale a cura del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione esprime la raccomandazione che, in linea con il D.M. 169/2020 e con gli orientamenti espressi a livello europeo, i candidati alla carica di Amministratore – oltre a possedere i requisiti di onorabilità previsti dalla normativa applicabile – non abbiano tenuto comportamenti che, pur non integrando fattispecie di illecito e/o reato, appaiano incompatibili con l'incarico di Amministratore o possano comportare per la Banca conseguenze pregiudizievoli sul piano reputazionale.

Gli Amministratori devono dunque soddisfare criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse conformemente a quanto prescritto dall'art. 4 del D.M. 169/2020. Per gli Amministratori nominati dopo il 30 dicembre 2020, la valutazione del rispetto dei criteri di correttezza è effettuata conformemente al disposto dell'art. 5 del D.M. 169/2020, fermo quanto previsto dall'art. 25, comma 3, del D.M. 169/2020

#### **5.5. Amministratori non esecutivi, requisiti di indipendenza e indipendenza di giudizio**

La Circolare 285 dispone che la presenza di un numero adeguato di componenti non esecutivi con ruoli e compiti ben definiti, che svolgano efficacemente la funzione di contrappeso nei confronti degli esecutivi e del *management* della banca, favorisca la dialettica interna all'organo di appartenenza.

Nell'organo che svolge la funzione di supervisione strategica, devono inoltre essere nominati soggetti indipendenti che vigilino con autonomia di giudizio sulla gestione sociale,

contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse della società e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione. Il numero di Amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dalla normativa applicabile deve essere pari ad almeno un quarto dei componenti del Consiglio di Amministrazione.

Ai sensi dell'art. 30 dello Statuto **almeno un terzo degli Amministratori, con un minimo di tre, devono essere non esecutivi**. Agli Amministratori non esecutivi non possono essere attribuite deleghe né particolari incarichi; non possono essere coinvolti, nemmeno di fatto, nella gestione esecutiva della Società. **Almeno un quarto degli Amministratori, con un minimo di due, devono, invece, possedere i requisiti di indipendenza** indicati nella medesima previsione statutaria o, se più rigorosi, quelli prescritti dalle previsioni di carattere normativo/regolamentare.

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

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

#### ***5.6. Incompatibilità, limiti al cumulo degli incarichi ed altre situazioni rilevanti***

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

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

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

Vengono, altresì, in rilievo le disposizioni contenute nel **Regolamento della Banca relativo al cumulo degli incarichi**, adottato in conformità alla previsione di cui all'art. 30, comma

10, dello Statuto e pubblicato sul sito *internet* della Banca.

### **5.7. Disponibilità di tempo**

Come prescritto dall'art. 16 del D.M. 169/2020, la disponibilità di tempo e risorse da dedicare allo svolgimento dell'incarico, in ragione della natura e qualità dello stesso, risulta essere un requisito fondamentale che gli Amministratori devono assicurare.

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

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

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

Il tempo minimo stimato dalla Banca come necessario per lo svolgimento dell'incarico di Amministratore viene qui di seguito partitamente indicato in funzione delle specifiche funzioni svolte:

1	Amministratore non esecutivo	25 gg/anno
2	Presidente del Consiglio di Amministrazione	120 gg/anno
4	Amministratore esecutivo	+ 10 gg/anno rispetto a quanto indicato <i>sub 1</i>
5	Componente del Comitato Rischi	+ 10 gg/anno rispetto a quanto indicato <i>sub 1</i>
6	Amministratori indipendenti	+ 10 gg/anno rispetto a quanto indicato <i>sub 1</i>
7	Presidente di un Comitato endo-consiliare	+ 50% rispetto al tempo stimato sull' <i>add-on</i> per il relativo componente
8	Vice Presidente del Consiglio di	+ 30 gg/anno rispetto a

	Amministrazione	quanto indicato sub 1
--	-----------------	-----------------------

### **5.8. Criteri di adeguata composizione collettiva del Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione, fermo il rispetto dei summenzionati requisiti e criteri individuali, anche ai sensi dell'art. 11 del D.M. 169/2020, ritiene che la composizione collettiva dell'organo amministrativo deve essere adeguatamente diversificata in modo da:

- alimentare il confronto e la dialettica interna agli organi;
- favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione di decisioni;
- supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione delle attività e dei rischi, controllo sull'operato dell'alta dirigenza;
- tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della banca;
- assicurare il rispetto dei principi mutualistici, la conoscenza dei territori presidiati della Banca e delle tematiche socio-ambientali e della sostenibilità.

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

### **5.9. Formazione**

In linea con gli orientamenti espressi anche a livello europeo e con le raccomandazioni di Banca d'Italia sulla necessità per le banche di adottare piani di formazione adeguati ad assicurare un idoneo bagaglio di competenze tecniche dei membri degli organi aziendali, il Consiglio di Amministrazione ritiene che tutti i suoi componenti debbano essere aggiornati nel continuo sugli scenari macroeconomici nonché sulle tematiche di rilevanza aziendale e di valenza strategica. I membri dei comitati endo-consiliari devono in aggiunta beneficiare di un adeguato percorso formativo con riguardo all'approfondimento dei *framework* regolamentari nonché delle attribuzioni ad essi conferite.

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

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

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

#### **5.10. Verifica dei requisiti**

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

### **6. REGISTRO VERSIONI**

<b>VERSIONI</b>	<b>DATA APPROVAZIONE</b>
N. 1	20 marzo 2012
N. 2	31 marzo 2017
N. 3	28 maggio 2019
N.4	4 marzo 2021