

AVVISO AI SOCI

Ai sensi dell'art. 24.3 del vigente Regolamento Assembleare ed Elettorale

Pordenone-Udine, 29 gennaio 2026

Si informano i Signori Soci che la prossima Assemblea Ordinaria dei Soci, che verrà convocata in 1^a convocazione il giorno 30 aprile 2026 e, occorrendo, in 2^a convocazione il giorno 17 maggio 2026, oltre all'approvazione del bilancio dell'esercizio 2025 sarà chiamata ad eleggere le cariche sociali per la nomina, con durata del mandato fino all'approvazione del bilancio dell'esercizio che si chiuderà al 31.12.2028,

- di n. 4 Amministratori
- del Collegio Sindacale
- del Collegio dei Proviviri

in scadenza di mandato.

Con il presente Avviso vengono pertanto fornite le indicazioni previste dal vigente Regolamento Assembleare ed Elettorale sulle modalità per la candidatura alle cariche sociali in scadenza, tenuto anche conto dell'art 56 – Disposizioni transitorie del vigente Statuto sociale.

Contesto di riferimento

Le Banche strutturano il proprio assetto organizzativo nel rigoroso rispetto del quadro normativo di riferimento e, in particolare, delle previsioni contenute nella regolamentazione comunitaria di settore, nel D.Lgs. 385/1993 ("**Testo Unico Bancario**" o "**TUB**"), nonché nelle disposizioni emanate dalla Banca d'Italia nell'esercizio della propria funzione di vigilanza.

L'articolo 26 del Testo Unico Bancario prescrive che ai fini dell'idoneità per l'assunzione della carica gli esponenti aziendali debbano possedere requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza, soddisfare criteri di competenza e correttezza, nonché dedicare il tempo necessario all'efficace espletamento dell'incarico, in modo da garantire la sana e prudente gestione della banca.

Dal 30.12.2020 è in vigore il **decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 169 del 23 novembre 2020** (di seguito anche "Decreto" o "D.M. MEF 169/2020"), attuativo dell'articolo 26 del TUB. Nel Decreto sono previsti i requisiti per l'assunzione delle cariche, nonché i criteri che concorrono a qualificare l'idoneità dell'esponente, anche in base alle specificità del ruolo o incarico ricoperto, nonché delle caratteristiche proprie della banca.

La Banca d'Italia definisce altresì i principi generali inerenti alla composizione degli organi sociali sotto il profilo quantitativo e sotto il profilo qualitativo, all'interno delle **Disposizioni di Vigilanza per le banche** in materia di governo societario, in attuazione delle Direttive europee tra cui la Direttiva (UE) 2019/878 (Capital Requirements Directive V, CRD V) che modifica la direttiva 2013/36/UE.

La disciplina europea (principalmente la guida BCE alla verifica dei requisiti di idoneità e le linee guida di EBA/ESMA) contempla ulteriori elementi in tema di regolamentazione e buone prassi, che sono oggetto di esame in sede di valutazione dell'idoneità degli esponenti, da parte dell'organo aziendale competente della Banca e dell'Autorità di Vigilanza.

Inoltre, vanno osservate le previsioni dell'articolo 36 del D.L. n. 201/2011, convertito dalla Legge n. 214/2011, in materia di *interlocking directorates*.

Per Banca 360 Credito Cooperativo FVG – Società cooperativa (di seguito anche “Banca 360”) assumono altresì rilievo:

- il vigente **Statuto sociale**;
- le **Disposizioni transitorie** contenute all’art. 56 dello Statuto sociale;
- il vigente **Regolamento Assembleare ed Elettorale**;
- il **“Modello di Gruppo per la composizione quali-quantitativa ottimale degli organi sociali e della direzione delle Banche Affiliate”** emanato dalla Capogruppo Cassa Centrale Banca e allegato al presente avviso;
- il **“Regolamento di Gruppo per la valutazione di idoneità degli Esponenti e l’autovalutazione degli Organi delle Banche Affiliate, e per l’individuazione degli esponenti delle rispettive società controllate”** emanato dalla Capogruppo Cassa Centrale Banca e allegato al presente avviso.

Banca 360 Credito Cooperativo FVG – Società cooperativa rientra tra le “banche di minori dimensioni o complessità operativa” secondo la definizione data dalle Disposizioni di Vigilanza in materia di governo societario emanate dalla Banca d’Italia ai sensi dell’art. 53 del Tub.

In base alla regolamentazione del Gruppo Cassa Centrale Banca, a Banca 360 si applica la **procedura di consultazione SEMPLIFICATA**.

Modalità e tempistiche per la candidatura

All’elezione dei componenti le Cariche Sociali si procede

1. sulla base di liste di candidati che possono essere presentate:

- a) dal Consiglio di Amministrazione;
- b) da un numero minimo di Soci non inferiore al 2% dei Soci il cui nome è iscritto nel libro dei Soci da almeno 90 (novanta) giorni rispetto alla data dell’assemblea in prima convocazione.

2. sulla base di candidature individuali supportate

da un numero minimo di Soci non inferiore al 2% dei Soci il cui nome è iscritto nel libro dei Soci da almeno 90 (novanta) giorni rispetto alla data dell’assemblea in prima convocazione.

Si ricorda che possono intervenire all’Assemblea e hanno diritto di voto i Soci Cooperatori iscritti nel libro dei Soci da almeno 90 giorni.

L’Assemblea dei Soci verrà indetta in 1^a convocazione il giorno 30 aprile 2026.

Si dà atto che alla data del 29 gennaio 2026 risultano iscritti a libro Soci n. 20.012 Soci.

Ai sensi dell’art. 26, commi 2 e 3 del Regolamento Assembleare ed Elettorale le candidature, individuali o sulla base di liste di candidati, devono essere depositate presso la Sede della Banca almeno 60 giorni prima della data dell’assemblea programmata per la nomina dei componenti alle cariche sociali.

Ogni lista deve contenere un numero di candidati pari al numero delle cariche sociali da eleggere, eventualmente aumentato fino alla metà.

La normativa non ammette candidature individuali presentate direttamente nel corso dell’Assemblea.

COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA CONSIDERATA OTTIMALE DAGLI ORGANI SOCIALI DI BANCA 360

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di Banca 360 Credito Cooperativo FVG – Società cooperativa hanno recepito il **“Modello di Gruppo per la composizione quali-quantitativa ottimale degli organi sociali e della direzione delle Banche Affiliate”**, emanato dalla Capogruppo Cassa Centrale Banca e a cui si deve far riferimento per la presentazione delle candidature alle cariche sociali in aggiunta a quanto previsto dallo Statuto sociale e dal Regolamento Assembleare ed Elettorale.

Per immediatezza si riportano inoltre le **Disposizioni statutarie transitorie** e, a seguire, le specifiche indicazioni emerse dall'autovalutazione degli organi.

STATUTO SOCIALE

Articolo 56. - Disposizioni transitorie

56.1. Ai fini delle presenti disposizioni transitorie si considerano “Soci BancaTer” (i) i Soci Cooperatori iscritti nel libro soci di BancaTer Credito Cooperativo FVG – Soc. Coop. (“BancaTer”) alla data di efficacia della fusione per incorporazione di Friulovest Banca Credito Cooperativo - Soc. Coop. (“Friulovest”) nella medesima BancaTer (“Fusione”) e relativi aventi causa a qualsiasi titolo, (ii) i Soci Cooperatori ammessi dopo la data di efficacia della Fusione che risiedono o svolgono la loro attività in via continuativa nell'area di competenza territoriale corrispondente a quella di BancaTer alla data di efficacia della Fusione, salvo che rientrino tra i Soci Friulovest ai sensi del successivo articolo 56.2. Ai fini delle presenti disposizioni transitorie si considerano “Soci Friulovest” (i) i Soci Cooperatori iscritti nel libro soci di Friulovest alla data di efficacia della Fusione e relativi aventi causa a qualsiasi titolo, nonché (ii) i Soci Cooperatori ammessi dopo la data di efficacia della Fusione che risiedono o svolgono la loro attività in via continuativa nell'area di competenza territoriale corrispondente a quella di Friulovest alla data di efficacia della Fusione, salvo che rientrino tra i Soci BancaTer ai sensi del successivo articolo 56.2.

56.2. Ai fini delle presenti disposizioni transitorie, i Soci Cooperatori ammessi dopo la data di efficacia della Fusione e che risiedono o svolgono la loro attività in via continuativa in un Comune che, alla data di efficacia della Fusione rientrava nell'area di competenza territoriale sia di BancaTer sia di Friulovest, si considerano Soci BancaTer o Soci Friulovest a seconda di quale tra, rispettivamente, BancaTer o Friulovest, vantava il maggior numero di soci cooperatori che risiedevano o svolgevano la loro attività in via continuativa nel Comune in questione alla data del 30 settembre 2022. Tenuto conto di quanto precede, ai fini delle presenti disposizioni transitorie:

- (i) si considerano Soci BancaTer i Soci Cooperatori ammessi dopo la data di efficacia della Fusione che risiedono o svolgono la loro attività in via continuativa nei Comuni di Basiliano, Bertiole, Camino al Tagliamento, Codroipo, Flaibano, Fossalta di Portogruaro, Lestizza, Mereto di Tomba, Morsano al Tagliamento, San Michele al Tagliamento, Sedegliano e Varmo;
- (ii) si considerano Soci Friulovest i Soci Cooperatori ammessi dopo la data di efficacia della Fusione che risiedono o svolgono la loro attività in via continuativa nei Comuni di Cordovado, San Giorgio della Richinvelda, San Martino al Tagliamento, San Vito al Tagliamento, Sesto al Reghena, Teglio Veneto e Valvasone Arzene.

56.3. Nel periodo ricompreso tra la data di efficacia della Fusione e la data dell'approvazione del bilancio della Società relativo all'esercizio che si conclude il 31 dicembre 2028 (“Periodo Transitorio”), il Consiglio di Amministrazione è composto da n. 13 (tredici) membri, di cui n. 7 (sette) tratti tra i Soci BancaTer e n. 6 (sei) tratti tra i Soci Friulovest.

56.4. Fermo quanto precede, i membri del Consiglio di Amministrazione in carica a partire dalla data di efficacia della Fusione sono nominati dall'assemblea dei soci della Società convocata per l'approvazione del progetto di Fusione con effetto differito alla medesima data di efficacia della Fusione.

I n. 6 (sei) membri del Consiglio di Amministrazione in carica a partire dalla data di efficacia della Fusione e tratti tra i Soci Friulovest, sono nominati tra quelli indicati dall'assemblea dei soci di Friulovest.

56.5. Dalla data di efficacia della Fusione il Presidente del Consiglio di Amministrazione è individuato tra gli amministratori della Società tratti tra i Soci BancaTer che, fermo ogni altro requisito di legge, nel biennio che precede la data di efficacia della Fusione (i.e. dal 30 giugno 2021 al 30 giugno 2023) abbiano ricoperto la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione di BancaTer per almeno n. 12 (dodici) mesi.

56.6. Dal primo mandato successivo a quello che decorre dalla data di efficacia della Fusione (ovvero anche nel corso di tale mandato, laddove non si rinverano amministratori che possiedono i requisiti di cui all'art. 56.5, ovvero gli amministratori che possiedono i requisiti di cui all'art. 56.5 non accettano l'incarico di Presidente, ovvero l'incarico del Presidente nominato

ai sensi del precedente art. 56.5 cessi anticipatamente per qualsivoglia ragione) e fino alla scadenza del Periodo Transitorio, il Presidente del Consiglio di Amministrazione è individuato tra gli amministratori della Società tratti tra i Soci BancaTer.

56.7. Per tutta la durata del Periodo Transitorio:

- (i) il Vicepresidente Vicario del Consiglio di Amministrazione è individuato tra gli amministratori tratti tra i Soci Friulovest;
- (ii) il Vicepresidente non Vicario del Consiglio di Amministrazione è individuato tra gli amministratori tratti tra i Soci BancaTer.

56.8. Per tutta la durata del Periodo Transitorio l'assemblea avrà facoltà di eleggere degli amministratori con mandato avente durata inferiore a n. 3 (tre) esercizi, in deroga alle previsioni di cui all'art. 35.1.

56.9. Per tutta la durata del Periodo Transitorio il Comitato Esecutivo è composto da n. 6 (sei) membri, di cui n. 3 (tre) tratti tra i Soci BancaTer e n. 3 (tre) tratti tra i Soci Friulovest.

56.10. Per tutta la durata del Periodo Transitorio:

- (i) il Presidente del Comitato Esecutivo è individuato tra gli amministratori tratti tra i Soci Friulovest;
- (ii) il Vicepresidente del Comitato Esecutivo è individuato tra gli amministratori tratti tra i Soci BancaTer.

56.11. I membri del Collegio Sindacale, che saranno nominati dall'assemblea dei soci in occasione dell'approvazione del progetto di Fusione, entreranno in carica a decorrere dalla data di efficacia della Fusione medesima secondo la proporzione di rappresentatività di cui ai paragrafi che seguono.

Ferme le previsioni di cui all'art. 45, per tutta la durata del Periodo Transitorio, la nomina dei sindaci avviene in base ad una lista presentata dal Consiglio di Amministrazione formata come segue:

- (i) il candidato presidente del collegio sindacale, n. 1 (uno) sindaco effettivo e n. 1 (uno) sindaco supplente sono proposti dai membri del Consiglio di Amministrazione tratti tra i Soci BancaTer; e
- (ii) n. 1 (uno) sindaco effettivo e n. 1 (uno) sindaco supplente sono proposti dai membri del Consiglio di Amministrazione tratti tra i Soci Friulovest.

56.12. Per tutta la durata del Periodo Transitorio le modifiche agli artt. 1.1., 4.1 e 56 dello Statuto, nonché le modifiche che dovesse rendersi necessario apportare allo stesso per dare esecuzione ad accordi aventi ad oggetto operazioni straordinarie che coinvolgano la Società sono approvate dall'assemblea straordinaria su proposta del Consiglio di Amministrazione approvata con il voto favorevole di almeno n. 9 (nove) amministratori.

56.13. I limiti di candidabilità introdotti dall'art. 18 del Regolamento assembleare ed elettorale nella versione vigente sino al 31.12.2018 si iniziano a computare dalle nomine effettuate con l'atto di fusione dell'operazione aggregativa tra la Banca di Credito Cooperativo di Manzano e la Banca di Credito Cooperativo di Basiliano e, nel contempo, non si tiene conto dei mandati inferiori al triennio.

Composizione quali-quantitativa ottimale del CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione di Banca 360, in data 27 ottobre 2025, ha approvato la relazione sul processo di autovalutazione. Con riferimento all'elezione di n. **04 Amministratori** cui sarà chiamata la prossima Assemblea dei Soci, formula le seguenti indicazioni quanto a principi e criteri da seguire nella presentazione dei candidati.

Con riferimento complessivamente alla **COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA** del Consiglio di Amministrazione di Banca 360 si richiamano le Disposizioni transitorie contenute nell'art. 56 del vigente Statuto sociale.

In particolare, al fine di rispettare le previsioni dell'art. 56.3 dello Statuto sociale, dei quattro Amministratori da nominare **due** saranno tratti tra i Soci ex BancaTer e **due** saranno tratti tra i Soci ex Friulovest, secondo le definizioni contenute nel medesimo art. 56 dello Statuto.

Rispetto alla **composizione qualitativa** del Consiglio di Amministrazione di Banca 360, ferme restando le previsioni contenute nei vigenti Statuto sociale e Regolamento Assembleare ed Elettorale per l'assunzione della carica di Amministratore, si formulano le seguenti indicazioni.

Requisiti di indipendenza

Atteso che la Banca si è dotata dello schema statutario tipo approvato dalla Capogruppo Cassa Centrale Banca e accertato da BCE, in luogo dei requisiti indicati dall'articolo 13 del D.M. MEF 169/2020 e secondo le previsioni del comma 2 del medesimo articolo, ciascun candidato alla carica di Amministratore, in base alle previsioni dell'art. 34.5 dello Statuto, deve possedere i requisiti statuari di indipendenza che costituiscono altresì requisiti di eleggibilità e permanenza nella carica.

Requisiti di professionalità

Si richiamano i requisiti enunciati nel D.M. MEF 169/2020 e nel *"Modello di Gruppo per la composizione quali-quantitativa ottimale degli organi sociali e della direzione delle Banche Affiliate"*.

Criteri di competenza

Si richiamano i criteri enunciati nel D.M. MEF 169/2020 e nel *"Modello di Gruppo per la composizione quali-quantitativa ottimale degli organi sociali e della direzione delle Banche Affiliate"*.

Requisiti di onorabilità

Si richiamano i requisiti enunciati nel D.M. MEF 169/2020.

Criteri di correttezza

Si richiamano i criteri enunciati nel D.M. MEF 169/2020.

Interlocking

Per i candidati è preventivamente 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 Banca d'Italia, Consob, Ivass in data 20 aprile 2012, come successivamente modificati nel 2018 e nel 2024.

Nell'applicazione delle disposizioni sopra richiamate non si terrà conto degli incarichi assunti all'interno del Gruppo Bancario Cooperativo, salvo per quanto di seguito evidenziato con riferimento ad eventuali conflitti di interesse.

Indipendenza di giudizio

Si richiamano i criteri enunciati nel *"Modello di Gruppo per la composizione quali-quantitativa ottimale degli organi sociali e della direzione delle Banche Affiliate"*.

Disponibilità di tempo

Il candidato alla carica di Amministratore deve possedere tempo e risorse da dedicare allo svolgimento dell'incarico. Nel valutare la disponibilità di tempo il candidato dovrà tenere in considerazione gli ulteriori incarichi eventualmente ricoperti, nonché il tempo destinato all'attività lavorativa e professionale. Il requisito della disponibilità di tempo si intende soddisfatto qualora l'impegno totale dedicato a tutte le attività, compresa quella della Banca, non superi i 260 giorni nell'anno.

Al fine di valutare il possesso del requisito, occorre tenere in considerazione il tempo e l'impegno da dedicare alla preparazione e allo svolgimento delle riunioni degli organi sociali della Banca. Con riguardo alla specifica realtà di Banca 360, nel corso di un esercizio si può tener conto che la carica di Amministratore possa comportare mediamente il seguente impegno:

- a) 35-40 giorni all'anno per gli Amministratori non esecutivi;
- b) 40-45 giorni all'anno per gli Amministratori componenti del Comitato Esecutivo;
- c) 50-55 giorni all'anno per i Vice Presidenti;
- d) più di 55 giorni all'anno per il Presidente.

Criteri di adeguata composizione collettiva degli organi

La composizione degli organi di amministrazione e controllo deve essere adeguatamente diversificata in modo da: alimentare il confronto e la dialettica interna agli organi; favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione di decisioni; supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione delle attività e dei rischi, controllo sull'operato 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

Si richiama quanto previsto dalle Disposizioni transitorie – art. 56.3 - dello Statuto sociale. Pertanto, con riferimento all'elezione di n. 04 Amministratori cui sarà chiamata la prossima Assemblea dei Soci, **due** Amministratori saranno tratti tra i Soci ex BancaTer e **due** saranno tratti tra i Soci ex Friulovest, secondo le definizioni contenute nel medesimo art. 56 dello Statuto.

Con riguardo alle categorie economiche si richiamano i requisiti enunciati nel D.M. MEF 169/2020.

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

Il Consiglio di Amministrazione sottolinea l'opportunità che venga assicurata, nell'individuazione delle candidature, la più ampia diversità, ivi inclusa quella di genere, e l'adeguata diversificazione in termini di esperienze professionali e di fasce di età degli esponenti.

Quanto al genere, l'attuale Consiglio di Amministrazione comprende n. 04 esponenti appartenenti al genere femminile, che rappresentano oltre il 30% della composizione dell'organo, in linea con le Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia.

Essendo in scadenza di mandato una Amministratrice, le candidature dovranno interessare almeno una Socia.

Indipendenza di giudizio collettiva

Il "Modello di Gruppo per la composizione quali-quantitativa ottimale degli organi sociali e della direzione delle Banche Affiliate", salvo quanto indicato al paragrafo "6. Disposizioni finali ed entrata in vigore", prevede che al fine di garantire una effettiva indipendenza di giudizio degli Organi sociali nel loro complesso, 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 dello stesso Modello.

Formazione

All'Amministratore di prima nomina sarà richiesto di partecipare, oltre al programma di formazione continua destinato a tutti gli Amministratori (iscrizione ad almeno 6 moduli all'anno), alle iniziative di formazione che saranno individuate per i nuovi componenti dell'organo in base alle competenze espresse dagli stessi e ai crediti formativi che saranno ritenuti necessari in base alla regolamentazione di Gruppo.

Composizione quali-quantitativa ottimale del COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale di Banca 360, in data 22 ottobre 2025, ha approvato la relazione sul processo di autovalutazione. Con riferimento all'elezione dei Sindaci cui sarà chiamata la prossima Assemblea dei Soci, formula le seguenti indicazioni quanto a principi e criteri da seguire nella presentazione dei candidati.

Con riferimento complessivamente alla **COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA** si richiamano le previsioni statutarie di Banca 360 Credito Cooperativo FVG – Società cooperativa, contenute negli articoli 45 – Composizione del Collegio Sindacale e 56 – Disposizioni transitorie.

Il Consiglio di Amministrazione di Banca 360 Credito Cooperativo FVG – Società cooperativa ha recepito il *"Modello di Gruppo per la composizione quali-quantitativa ottimale degli organi sociali e della direzione delle Banche Affiliate"* (tempo per tempo vigente), cui si deve far riferimento sia per la presentazione delle candidature alla carica di Amministratore, sia delle candidature per il rinnovo del Collegio Sindacale.

Rispetto alla **composizione quantitativa**, il Collegio Sindacale è composto da tre Sindaci effettivi, compreso il Presidente, e da due Sindaci supplenti.

Rispetto alla **composizione qualitativa** del Collegio Sindacale, ferme restando le previsioni contenute nei vigenti Statuto sociale e Regolamento Assembleare ed Elettorale per l'assunzione della carica di Sindaco, si formulano le seguenti indicazioni.

Requisiti di professionalità

Si richiamano i requisiti enunciati nel D.M. MEF 169/2020 e nel *"Modello di Gruppo per la composizione quali-quantitativa ottimale degli organi sociali e della direzione delle Banche Affiliate"* (tempo per tempo vigente).

Si sottolinea che almeno uno dei Sindaci effettivi e almeno uno dei Sindaci supplenti sono scelti tra gli iscritti nel registro dei revisori legali che abbiano esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni. Gli altri componenti del Collegio Sindacale sono scelti fra persone che abbiano esercitato per almeno tre anni, anche alternativamente, l'attività di revisione legale o una delle attività di cui all'articolo 7 comma 2 del D.M. MEF 169/2020.

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

Criteri di competenza

Si richiamano i criteri enunciati nel D.M. MEF 169/2020 e nel *"Modello di Gruppo per la composizione quali-quantitativa ottimale degli organi sociali e della direzione delle Banche Affiliate"* (tempo per tempo vigente).

Requisiti di onorabilità

Si richiamano i requisiti enunciati nel D.M. MEF 169/2020.

Criteri di correttezza

Si richiamano i criteri enunciati nel D.M. MEF 169/2020 e nel *"Modello di Gruppo per la composizione quali-quantitativa ottimale degli organi sociali e della direzione delle Banche Affiliate"* (tempo per tempo vigente).

Interlocking

Per i candidati è preventivamente 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 terrà conto degli incarichi assunti all'interno del Gruppo Bancario Cooperativo, salvo per quanto di seguito evidenziato con riferimento ad eventuali conflitti di interesse.

Requisiti di indipendenza

Atteso che la Banca si è dotata dello schema statutario tipo approvato dalla Capogruppo Cassa Centrale Banca e accertato dalla BCE, in luogo dei requisiti indicati dall'articolo 14 del D.M. MEF 169/2020, ciascun candidato alla carica di Sindaco, in base alle previsioni dell'art. 45 dello Statuto, deve possedere i requisiti statuari di indipendenza che costituiscono altresì requisiti di eleggibilità e permanenza nella carica.

Indipendenza di giudizio

Si richiamano i contenuti enunciati nel D.M. MEF 169/2020 e nel *"Modello di Gruppo per la composizione quali-quantitativa ottimale degli organi sociali e della direzione delle Banche Affiliate"* (tempo per tempo vigente).

Disponibilità di tempo

Il candidato alla carica di Sindaco deve possedere tempo e risorse da dedicare allo svolgimento dell'incarico. Nel valutare la disponibilità di tempo il candidato dovrà tenere in considerazione gli ulteriori incarichi eventualmente ricoperti, nonché il tempo destinato all'attività lavorativa e professionale. Il requisito della disponibilità di tempo si intende soddisfatto qualora l'impegno totale dedicato a tutte le attività, compresa quella della Banca, non superi i 260 giorni nell'anno.

Al fine di valutare il possesso del requisito, occorre tenere in considerazione il tempo e l'impegno da dedicare alla preparazione e allo svolgimento delle riunioni degli organi sociali della Banca. Con riguardo alla specifica realtà di Banca 360 Credito Cooperativo FVG, nel corso di un esercizio si può tener conto che la carica di Sindaco possa comportare mediamente il seguente impegno:

n. 48 giorni all'anno per il Presidente del Collegio Sindacale;

n. 43 giorni all'anno per il Sindaco Effettivo.

Criteri di adeguata composizione collettiva degli organi

La composizione degli organi di amministrazione e controllo deve essere adeguatamente diversificata in modo da: alimentare il confronto e la dialettica interna agli organi; favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione di decisioni; supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione

delle strategie, gestione delle attività e dei rischi, controllo sull'operato 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.

Equilibrio tra i generi, esperienze e durata di permanenza dell'incarico

Il Collegio Sindacale sottolinea l'opportunità che venga assicurata, nell'individuazione delle candidature, la più ampia diversità, ivi inclusa quella di genere, e l'adeguata diversificazione in termini di esperienze professionali e di fasce di età degli esponenti.

Quanto al genere si richiama la normativa di Vigilanza, che prevede l'obbligo per le banche di assicurare che una quota minima, pari ad almeno il 33% dei componenti degli organi di controllo, appartenga al genere meno rappresentato.

Formazione

All'Esponente di prima nomina sarà richiesto di partecipare, oltre al programma di formazione continua destinato agli organi sociali (iscrizione ad almeno 6 moduli all'anno), alle iniziative di formazione che saranno individuate per i nuovi componenti dell'organo in base alle competenze espresse dagli stessi e in base ai crediti formativi che saranno ritenuti necessari in base alla regolamentazione di Gruppo.

Si ricorda che lo Statuto sociale e il Regolamento Assembleare ed Elettorale:

- sono pubblicati sul sito internet www.banca360fvg.it;
- sono liberamente consultabili dai Soci presso le sedi e succursali della Banca.

La modulistica per la presentazione delle candidature e delle liste è disponibile presso:

- Ufficio Legale nella sede legale di Pordenone, Piazzale Duca D'Aosta n. 12;
- Ufficio Segreteria Vertici Aziendali nella sede amministrativa di Udine, Via Tricesimo n. 157/B.

Le candidature dovranno essere presentate presso la sede legale di Pordenone, Piazzale Duca D'Aosta n. 12, nei seguenti orari:

- dal lunedì al venerdì, dalle ore 8.30 alle ore 13.30.

Per eventuali necessità si prega di contattare

- l'Ufficio Segreteria Vertici Aziendali - tel. 0432 749877 / 0432 749867
- l'Ufficio Relazioni Esterne e Soci - tel. 0427 968837

per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente
Luca Occhialini



MODELLO DI GRUPPO PER LA COMPOSIZIONE QUALI – QUANTITATIVA OTTIMALE DEGLI ORGANI SOCIALI E DELLA DIREZIONE DELLE BANCHE AFFILIATE

Data della Delibera 09.10.2025

Di competenza Capogruppo:

Owner		Autore
Direzione General Counsel		Servizio Governance (FAP)
Destinatari		
Banche Affiliate		
N° Versione	Data di approvazione in CdA di Capogruppo	Note
1	23.01.2019 – 06.02.2019	Prima versione
2	13.01.2021	Adeguamento al Decreto Ministeriale 169/2020
3	16.12.2021	a) Adeguamento alla Circolare 285 della Banca d'Italia (aggiornamento n. 35), in particolare adeguamento delle quote di genere previste al paragrafo 6.6. b) Revisione Cluster dimensionali per la definizione del numero massimo di amministratori c) Introduzione di limiti in merito alla nomina del Vice Presidente nel comitato esecutivo
4	14.12.2023	a) Introduzione di previsioni relative alle conoscenze, alle competenze ed esperienze e alla disponibilità di tempo dell'Esponente responsabile antiriciclaggio; b) Introduzione di previsioni relative all'idoneità collettiva dei Consigli di Amministrazione, in termini di conoscenze in materia di antiriciclaggio; c) ai fini della valutazione del criterio di correttezza degli esponenti, individuazione di tipologie di procedimenti penali e sanzioni

		<p>amministrative considerate di “particolare rilievo”;</p> <p>d) per quanto concerne la valutazione dell'indipendenza di giudizio degli esponenti, definizione del livello di rilevanza per le diverse fattispecie e delle conseguenze connesse in funzione della rilevanza, con particolare focus sui conflitti collegati a rapporti di natura professionale o finanziaria;</p> <p>e) sulla disponibilità di tempo, possibilità di definire in sede di Autovalutazione un numero di giorni (per ciascun ruolo) superiore alle soglie minime definite dal presente documento;</p> <p>f) introduzione di apposite previsioni sulla differenziazione dei Consigli di Amministrazione in termini di età e competenze;</p> <p>g) previsioni relative all'indipendenza di giudizio collettiva circoscritte al Consiglio di Amministrazione;</p> <p>h) considerazione della valutazione di Governance oltre che della classe di rischio MRB ai fini della valutazione della percentuale di amministratori in situazioni di conflitto di interessi finanziario “particolarmente rilevanti”.</p>
5	09.10.2025	<p>a) adeguamento alle modifiche introdotte dal nuovo Statuto tipo delle Banche Affiliate, in particolare con riferimento ai temi del numero degli amministratori, della composizione del Comitato Esecutivo, del requisito di indipendenza dei sindaci e dell'adeguata diversificazione dei consigli in termini di durata di permanenza nell'incarico degli</p>

		<p>amministratori;</p> <p>b) approfondimento in merito alle modalità e finalità della valutazione del criterio di correttezza degli Esponenti;</p> <p>c) modifiche di <i>wording</i> volte a superare alcuni dubbi interpretativi emersi con riferimento al perimetro di rilevanza delle situazioni di potenziale conflitto di interessi professionale/finanziario.</p>
--	--	---

Sommario

1.	Glossario	6
2.	Premessa.....	7
2.1.	Obiettivi del documento	7
2.2.	Adozione, aggiornamento e diffusione del documento	7
2.3.	Contesto normativo di riferimento	8
3.	Il Modello di governance della Banca Affiliata – Il sistema tradizionale	10
4.	Composizione quantitativa ottimale degli Organi Sociali.....	12
5.	Composizione qualitativa ottimale degli Organi Sociali e della Direzione Generale.....	14
5.1.	Requisiti di professionalità e criteri di competenza.....	15
5.2.	Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza	19
5.3.	Incompatibilità di cariche.....	22
5.4.	Requisiti di indipendenza cd. formale	22
5.5.	Indipendenza di giudizio.....	22
5.6.	Disponibilità di tempo.....	27
5.7.	Adeguate composizione collettiva degli Organi.....	29
5.8.	Formazione	32
6.	Disposizioni finali ed entrata in vigore	33

1. Glossario

Assemblea: assemblea dei soci della Banca Affiliata.

Banca/Banche affiliata/e o Banca/Banche: singolarmente oppure collettivamente le Banche di Credito Cooperativo, le Casse Rurali e/o le 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.

Banche di minori dimensioni o complessità operativa: come da definizione contenuta nella Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 s.m.i.

Capogruppo: Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.A. o, in forma abbreviata, Cassa Centrale, 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.

Valgono le ulteriori definizioni contenute nella regolamentazione eventualmente richiamata.

2. Premessa

2.1. Obiettivi del documento

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

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

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

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

2.2. Adozione, aggiornamento e diffusione del documento

Il presente Modello e i suoi aggiornamenti sono approvati dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, su proposta della Direzione General Counsel, sentito il Comitato Nomine e con il parere della Direzione Compliance.

Il Modello si applica alle Banche Affiliate, che sono tenute ad adottarlo alla prima adunanza utile dei rispettivi Organi per il recepimento da parte di entrambi e relativa attuazione.

Il Comitato Nomine, anche avvalendosi delle competenti strutture interne della Capogruppo, verifica nel continuo la complessiva idoneità delle disposizioni volte ad assicurare il conseguimento degli obiettivi posti dalla disciplina vigente in materia. La Capogruppo provvede all'aggiornamento del Modello qualora si verificino cambiamenti rilevanti nella normativa di riferimento o negli assetti organizzativi della Capogruppo o del Gruppo.

2.3. Contesto normativo di riferimento

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

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

Di seguito si riportano le principali fonti normative interne:

- Art. 10 del Contratto di Coesione;
- Statuto vigente della Banca Affiliata, conforme allo Statuto tipo del Gruppo;
- Codice Etico di Gruppo;
- Punto 8 della Carta dei Valori del Credito Cooperativo, che stabilisce che "*Il Credito Cooperativo si impegna a favorire la crescita delle competenze e della professionalità*

degli amministratori, dirigenti, collaboratori e la crescita e la diffusione della cultura economica, sociale, civile nei soci e nelle comunità locali";

- *Punto 10 della Carta dei Valori del Credito Cooperativo, che sancisce che "gli amministratori del Credito Cooperativo si impegnano sul proprio onore a partecipare alle decisioni in coscienza ed autonomia, a creare valore economico e sociale per i soci e la comunità, a dedicare il tempo necessario a tale incarico, a curare personalmente la propria qualificazione professionale e formazione permanente".*

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

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

Il **Presidente del Consiglio di Amministrazione** svolge prioritariamente un ruolo di impulso e di coordinamento. In linea con le vigenti normative in materia, non svolge, neppure di fatto, funzioni gestionali¹.

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

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

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

Il Consiglio di Amministrazione potrà altresì conferire poteri esecutivi a singoli amministratori qualora le normative tempo per tempo vigenti ne facciano richiesta per il presidio di specifici ambiti tematici o di specifici rischi, nei termini e nei modi indicati dal regolatore.

¹ Conseguentemente, non può fare parte del Comitato Esecutivo il Presidente e, salvo casi eccezionali e adeguatamente motivati, il/i Vice Presidente/i. In tali casi, il Vice Presidente è tenuto a rinunciare all'incarico esecutivo in caso di sostituzione prolungata del Presidente per un periodo di tempo superiore a 40 giorni consecutivi oppure superiore a 4 riunioni consiliari consecutive. Alternativamente, il Vice Presidente mantiene il ruolo esecutivo ma, per la durata della sostituzione del Presidente, il Comitato Esecutivo non assume delibere e le relative delibere sono assunte dal Consiglio di Amministrazione.

Ferma restando la responsabilità collettiva degli Organi Sociali, il Consiglio di Amministrazione nomina uno dei propri componenti quale **Esponente responsabile per l'antiriciclaggio**. Nei casi residuali previsti dalle linee guida di Gruppo in materia, l'incarico di Esponente AML può essere attribuito al Direttore Generale, a condizione che sia preservata l'efficacia della funzione, coerentemente con il principio di proporzionalità.

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

4. Composizione quantitativa ottimale degli Organi Sociali

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

Si ritiene che, salvo casi eccezionali adeguatamente motivati, il numero di consiglieri nelle Banche Affiliate debba essere un numero dispari. Inoltre, il numero effettivo dei componenti è determinato sulla base di un driver dimensionale dato dal totale attivo riferito al bilancio relativo all'esercizio approvato dall'Assemblea dei soci l'anno antecedente a quello del rinnovo del Consiglio di Amministrazione; l'individuazione del cluster rilevante ai fini della determinazione del numero di amministratori da nominare per il mandato avviene durante l'Assemblea dei Soci convocata per il rinnovo dell'organo², nel rispetto delle seguenti soglie:

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

Si precisa che l'eventuale proposta all'Assemblea di **modifica del numero effettivo** di amministratori all'interno del range di appartenenza della Banca, deve essere adeguatamente **argomentata in sede di Autovalutazione**, avendo a riferimento l'obiettivo di garantire una dialettica interna efficace e la non-pletoricità dell'organo. In particolare, in caso di aumento del numero di amministratori, potrà fare riferimento, ad esempio, alla necessità di ampliare le competenze in determinati settori o di garantire un'adeguata rappresentatività dei territori a seguito di variazioni della zona di operatività della Banca.

² Le Banche Affiliate che adottano il testo opzionale di cui all'art. 35.1 dello Statuto tipo (scadenza degli Amministratori per 1/3 ogni esercizio) individuano il cluster di riferimento ogni tre esercizi. Ai fini della individuazione del cluster si considera il dato dell'attivo risultante dal bilancio approvato dall'assemblea dei Soci nell'anno precedente a quello dell'individuazione del cluster medesimo. La prima determinazione del cluster avviene durante la prima assemblea convocata per l'approvazione del bilancio successiva all'entrata in vigore della modifica statutaria approvata in seguito alla revisione dello Statuto tipo (2025).

Rimangono ferme eventuali previsioni in deroga che siano specificatamente approvate dalla Vigilanza nell'ipotesi in cui la Banca Affiliata sia interessata da una procedura di fusione societaria, comunque per un periodo determinato.

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

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

5. Composizione qualitativa ottimale degli Organi Sociali e della Direzione Generale

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

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

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

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

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

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

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

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

5.1. Requisiti di professionalità e criteri di competenza

Requisiti di professionalità

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

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

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

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

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

- c) attività professionali in materia attinente al settore creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attività della banca; l'attività professionale deve connotarsi per adeguati livelli di complessità anche con riferimento ai destinatari dei servizi prestati e deve essere svolta in via continuativa e rilevante nei settori sopra richiamati;
- d) attività d'insegnamento universitario, quali docente di prima o seconda fascia, in materie giuridiche o economiche o in altre materie comunque funzionali all'attività del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- e) funzioni direttive, dirigenziali o di vertice, comunque denominate, presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo e a condizione che l'ente presso cui l'Esponente svolgeva tali funzioni abbia una dimensione e complessità comparabile con quella della banca presso la quale l'incarico deve essere ricoperto.

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

Il **Direttore Generale**³ è scelto fra persone in possesso di una specifica esperienza in materia creditizia, finanziaria, mobiliare o assicurativa, maturata attraverso attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi per un periodo non inferiore a cinque anni nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo, oppure in società quotate o aventi una dimensione e complessità comparabili con quella della Banca presso la quale l'incarico deve essere ricoperto.

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

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

³ In base al DM 169/2020, analoghi requisiti sono richiesti per gli incarichi che comportano l'esercizio di funzioni equivalenti a quella di direttore generale.

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

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

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

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

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

C) Componenti del Collegio Sindacale delle Banche affiliate

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

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

Criteri di competenza

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

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

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

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

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

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

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

confronto e stimolo alla dialettica interna, nonché di adeguata composizione complessiva dell'organo.

Formazione

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

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

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

5.2. Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza

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

Requisiti di onorabilità

Non possono essere ricoperti incarichi da coloro che siano privi dei requisiti di onorabilità previsti dalla normativa applicabile, ed in particolare dall'articolo 3 del DM 169/2020 (tra cui rientrano – a

titolo esemplificativo non esaustivo – i soggetti condannati con **sentenza definitiva** a pena detentiva o reclusione nelle fattispecie previste dal Decreto).

Criteri di correttezza

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

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

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

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

- a) oggettiva gravità dei fatti commessi o contestati, con particolare riguardo all'entità del danno cagionato al bene giuridico tutelato, alla potenzialità lesiva della condotta od omissione, alla durata della violazione, alle eventuali conseguenze sistemiche della violazione;
- b) frequenza dei comportamenti, con particolare riguardo alla ripetizione di comportamenti della stessa indole e al lasso di tempo intercorrente tra di essi;
- c) fase del procedimento di impugnazione della sanzione amministrativa;
- d) fase e grado del procedimento penale;
- e) tipologia e importo della sanzione irrogata, valutati secondo criteri di proporzionalità, che tengano conto tra l'altro della graduazione della sanzione anche sulla base della capacità finanziaria della banca;

- f) lasso di tempo intercorso tra il verificarsi del fatto o della condotta rilevante e la delibera di nomina. Di regola si tiene conto dei fatti accaduti o delle condotte tenute non più di dieci anni prima della nomina; nel caso in cui il fatto o la condotta rilevante siano avvenuti più di dieci anni prima, essi dovranno essere tenuti in considerazione solo se particolarmente gravi o, in ogni caso, vi siano ragioni particolarmente qualificate per le quali la sana e prudente gestione della banca potrebbe venirne inficiata;
- g) livello di cooperazione con l'organo competente e con l'autorità di vigilanza;
- h) eventuali condotte riparatorie poste in essere dall'interessato per mitigare o eliminare gli effetti della violazione, anche successive all'adozione della condanna, della sanzione o comunque di uno dei provvedimenti richiamati all'articolo 4, comma 2;
- i) grado di responsabilità del soggetto nella violazione, con particolare riguardo all'effettivo assetto dei poteri nell'ambito della banca, società o ente presso cui l'incarico è rivestito, alle condotte concretamente tenute, alla durata dell'incarico ricoperto;
- j) ragioni del provvedimento adottato da organismi o autorità amministrativa;
- k) pertinenza e connessione delle condotte, dei comportamenti o dei fatti ai settori bancario, finanziario, mobiliare, assicurativo, dei servizi di pagamento, nonché in materia di antiriciclaggio e finanziamento del terrorismo.

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

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

Si ritiene, inoltre, che anche la **fase del procedimento** debba essere tenuta in particolare considerazione ai fini della valutazione: come espressamente indicato nella Guida alla verifica dei requisiti di idoneità emanata dalla BCE nel dicembre 2021, infatti, con l'avanzare del

procedimento cresce l'attendibilità delle informazioni e l'impatto del procedimento stesso sull'idoneità dell'Esponente coinvolto. Possono esservi casi di procedimenti o indagini in corso in cui un'autorità ha sufficientemente accertato fatti pertinenti connessi al coinvolgimento dell'Esponente, con la conseguenza di un potenziale impatto sull'idoneità dello stesso, anche se non è ancora stata emessa alcuna decisione o se vi è un ricorso pendente.

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

5.3. Incompatibilità di cariche

Per tutti gli Esponenti è verificata l'insussistenza di cause di incompatibilità prescritte dalla normativa vigente, ponendo particolare attenzione alle disposizioni di cui all'articolo 36 D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge del 22 dicembre 2011, n. 214, in materia di incrocio di cariche nei mercati del credito e finanziari (c.d. "**divieto di interlocking**") nonché ai criteri applicativi emanati congiuntamente da Consob, Isvap e Banca d'Italia in data 20 aprile 2012 s.m.i..

Nell'applicazione delle disposizioni sopra richiamate non si tiene conto degli incarichi assunti all'interno del Gruppo Bancario Cooperativo, salvo per quanto di seguito evidenziato con riferimento ad eventuali conflitti di interesse.

5.4. Requisiti di indipendenza cd. formale

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

5.5. Indipendenza di giudizio

Tutti gli Esponenti⁴ 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)**⁵ del medesimo DM 169/2020, nonché quelle

⁴ A prescindere dalla qualifica di consigliere indipendente ai fini della Circolare 285 di cui al paragrafo precedente.

⁵ 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.

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 ABE⁶.

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

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

- coloro che siano o che siano stati nei 90 giorni precedenti Esponenti di una banca appartenente ad altro Gruppo Bancario Cooperativo oppure ad altro Schema di Protezione Istituzionale;
- coloro che siano o che siano stati negli ultimi due anni dipendenti o assimilabili della Banca⁷.

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

⁶ 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.

⁷ A riguardo, anche la Banca Centrale Europea, nell'approvare le modifiche allo Statuto tipo, ha raccomandato di "identificare e valutare ogni rilevante conflitto di interesse [...] che possa sorgere alla luce delle disposizioni non-standard [come, nel caso di specie, il testo alternativo dell'art. 34.4, lett. d), che prevede la possibilità di nominare come amministratori soggetti che siano stati dipendenti della Banca anche nei due anni precedenti alla nomina] e di impartire raccomandazioni adeguate agli enti affiliati interessati", prevedendo altresì che "eventuali casi di non allineamento a tali raccomandazioni dovrebbero essere riflessi negativamente nella valutazione della governance interna degli enti affiliati, anche al fine della loro classificazione basata sul rischio".

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 esposizioni⁸ 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:

⁸ Di cassa e di firma.

- a) "non materiali" qualora, complessivamente, non superino il valore di 200.000 euro di accordato residuo/accordato attuale⁹;
- 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:

⁹ A titolo di esempio, in presenza di un mutuo di originari 500.000 euro con un ammontare residuo pari a 200.000 euro, l'esposizione è da considerarsi di 200.000 euro; nel caso di un fido con valore accordato pari a 500.000 euro e utilizzato per 200.000 euro, l'esposizione è da considerarsi di 500.000 euro.

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

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

5.6. Disponibilità di tempo

La disponibilità di tempo e risorse da dedicare allo svolgimento dell'incarico, in ragione della natura e qualità dello stesso, risulta essere un requisito fondamentale che gli Esponenti devono assicurare, anche in relazione alle attività derivanti dalla partecipazione ai lavori dei comitati endo-consiliari, ove essi ne siano membri. In relazione a quanto precede, l'Organo competente verifica che gli Esponenti siano effettivamente in grado di dedicare un tempo adeguato all'assolvimento della carica, tenuto conto della natura e della qualità dell'impegno richiesto, nonché degli eventuali ulteriori incarichi ricoperti in società o enti, oppure degli eventuali ulteriori impegni o attività lavorative o professionali.

Al fine di determinare quale sia in concreto il tempo adeguato all'assolvimento della carica, è necessario effettuare una valutazione caso per caso. Tale misura è infatti influenzata da numerosi fattori quali, ad esempio, la dimensione e complessità della banca, la situazione attuale della banca e del ciclo economico, il ruolo ricoperto dall'Esponente nella banca stessa, l'esperienza pregressa dell'Esponente, i suoi impegni ulteriori, e così via.

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

Valutazione quantitativa

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

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

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

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

Valutazione qualitativa

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

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

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

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

5.7. Adeguata composizione collettiva degli Organi

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

Sono presi in considerazione a tal fine i seguenti obiettivi.

Rappresentatività della base sociale e conoscenza dei territori di riferimento

Attesa la natura di società cooperativa a mutualità prevalente della Banca Affiliata e della stretta connessione tra l'operatività della stessa e la relativa zona di competenza territoriale, la composizione del Consiglio di Amministrazione deve tendere al perseguimento anche di un'adeguata rappresentanza dei più significativi ambiti territoriali dell'area di competenza e delle relative componenti socio-economiche e professionali, anche in termini di:

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

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

La composizione degli Organi Sociali persegue l'obiettivo di assicurare la più ampia diversità, ivi inclusa quella di genere, e di favorire l'adeguata diversificazione in termini di fasce di età, durata di permanenza nell'incarico e competenze degli Esponenti, in linea con quanto normativamente previsto all'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%¹⁰ da componenti effettivi¹¹ 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** da stabilirsi in sede di Autovalutazione anche in funzione della propria base sociale;
- b) media del numero di mandati consecutivamente svolti dall'insieme dei consiglieri non superiore a 5 mandati¹³. Eventuali superamenti della soglia dovranno essere adeguatamente motivati dall'Organo stesso in sede di valutazione di idoneità degli Esponenti ex art. 26 TUB (ad es. per eventuali recenti processi aggregativi che hanno interessato la Banca)¹⁴.

¹⁰ Qualora questo rapporto non sia un numero intero, si approssima all'intero inferiore se il primo decimale è pari o inferiore a 5; diversamente si approssima all'intero superiore.

Di seguito riportiamo il numero minimo degli Esponenti appartenenti al genere meno rappresentato in base al numero di componenti dell'organo:

Totale componenti CDA/CS	3	5	7	9	11	13
Numero minimo di membri appartenenti al genere meno rappresentato	1	1	1	2	2	3

¹¹ Al fine di garantire il rispetto della diversità di genere anche in caso di sostituzione ex art. 2401 cc, i sindaci supplenti devono appartenere ad entrambi i generi oppure al genere meno rappresentato fra i sindaci effettivi.

¹² Di seguito riportiamo il numero minimo degli Esponenti appartenenti al genere meno rappresentato in base al numero di componenti dell'organo:

Totale componenti CDA/CS	3	5	7	9	11	13
Numero minimo di membri appartenenti al genere meno rappresentato	1	2	2	3	4	4

¹³ A tal fine, sono da considerarsi consecutivi tutti i mandati che si susseguono senza cessazioni dalla Carica oppure con cessazioni dalla Carica inferiori a sei mesi e che siano esercitati dall'Esponente quale componente del Consiglio di Amministrazione della Banca Affiliata oppure di un ente creditizio che sia stato parte di una fusione o acquisizione con la Banca Affiliata stessa. Ai fini del computo, rilevano i **mandati svolti dall'Esponente a partire dalla prima nomina all'interno dell'organo**, purché di durata effettiva almeno pari ai due esercizi. Non si computano i mandati svolti in diversa funzione (es. sindaco o dipendente, nei casi ammessi).

¹⁴ A riguardo, anche la Banca Centrale Europea, nell'approvare le modifiche allo Statuto tipo, dal momento che "gli effetti positivi previsti della nuova disposizione sul numero medio massimo di incarichi (prevedendo un calcolo retroattivo del numero di incarichi a partire dall'origine del gruppo bancario cooperativo) si realizzeranno solo nel medio termine", ha raccomandato di "incoraggiare gli enti affiliati i cui membri del consiglio di amministrazione hanno raggiunto o raggiungeranno un numero medio di incarichi che supera la soglia statutaria [...] ad allinearsi alle nuove

- c) presenza di specifiche **professionalità in grado di assicurare una gestione efficace e consapevole dei temi riconducibili a ognuno degli ambiti di competenza** elencati al paragrafo 5.1. Ciò comporta la necessità della presenza nel Consiglio di Amministrazione di profili professionali, per quanto diversificati, tra loro coerenti e complementari, al fine di favorire un efficace dialogo interno all'organo amministrativo assicurando possibilità di approfondimento, apertura e capacità di dibattito, e permettere un'adeguata costituzione e funzionalità degli eventuali comitati endo-consiliari.

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

Indipendenza formale di alcuni consiglieri

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

Indipendenza di giudizio collettiva

Al fine di garantire un'effettiva indipendenza di giudizio dell'Organo complessivamente inteso, ci si attende che almeno il 40% dei componenti, arrotondato per eccesso¹⁵, del Consiglio di Amministrazione non si trovi in situazioni di conflitto di interessi finanziario "particolarmente rilevanti" indicate nel paragrafo 5.5 del presente documento. Per i Consigli di Amministrazione delle Banche Affiliate che al momento della verifica dei requisiti degli Esponenti aziendali ex art.

disposizioni statutarie [impartendo] raccomandazioni adeguate agli enti affiliati interessati, anche alla luce delle linee guida che saranno previste dalla politica di idoneità interna. Inoltre, gli eventuali casi di mancato allineamento a tali raccomandazioni dovrebbero riflettersi negativamente sulla valutazione della governance interna degli enti affiliati, anche al fine della loro classificazione basata sul rischio".

¹⁵ Di seguito si riportano i numeri minimi di Consiglieri privi di situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario particolarmente rilevanti a seconda del numero totale di componenti per le Banche di classe MRB 1, 2 o 3:

Totale componenti CDA	5	7	9	11	13
Numero minimo di Consiglieri privi di situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario particolarmente rilevanti	2	3	4	5	6

26 TUB oppure della Autovalutazione dovessero essere classificate in classe 4 del Modello Risk Based, ovvero presentare uno Score Governance pari a 4, tale soglia è innalzata al 60% dei componenti, arrotondato per difetto¹⁶. Per i Consigli di Amministrazione delle Banche Affiliate che al momento della valutazione di idoneità degli Esponenti aziendali ex art. 26 TUB oppure della Autovalutazione dovessero essere classificate in classe 3 del Modello Risk Based, ovvero presentare uno Score Governance pari a 3, è comunque fatta salva la facoltà per la Capogruppo di valutare l'innalzamento della soglia al 60% dei componenti, arrotondato per difetto.

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

5.8. Formazione

In linea con le raccomandazioni di Banca d'Italia circa la necessità per le banche di adottare piani di formazione adeguati ad assicurare un idoneo bagaglio di competenze tecniche dei membri degli Organi Sociali, il Consiglio di Amministrazione approva con frequenza annuale un piano di Formazione *continua* dedicato ai propri componenti, che tenga conto anche dell'eventuale inserimento di nuovi componenti all'interno dell'Organo¹⁷ nonché dell'esigenza di assicurare adeguati livelli di conoscenza e abilità collettive dei rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo.

¹⁶ Di seguito si riportano i numeri minimi di Consiglieri privi di situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario particolarmente rilevanti a seconda del numero totale di componenti per le Banche di classe MRB 4:

Totale componenti CDA	5	7	9	11	13
Numero minimo di Consiglieri privi di situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario particolarmente rilevanti	3	4	5	6	7

¹⁷ Circolare Banca d'Italia 285 del 2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione 4.2.1.e: "Le banche adottano piani di formazione adeguati ad assicurare che il bagaglio di competenze tecniche dei membri degli organi di amministrazione e controllo nonché dei responsabili delle principali funzioni aziendali, necessario per svolgere con consapevolezza il loro ruolo, sia preservato nel tempo; in caso di nuove nomine, programmi di formazione specifici sono predisposti per agevolare l'inserimento dei nuovi componenti negli organi aziendali."

6. Disposizioni finali ed entrata in vigore

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

Regolamento di Gruppo per la valutazione di idoneità degli Esponenti e l'autovalutazione degli Organi delle Banche Affiliate, e per l'individuazione degli esponenti delle rispettive società controllate

Fonte Normativa: Regolamento

Approvato dal Consiglio di Amministrazione

Data della Delibera 15.12.2022

Di competenza Capogruppo:

Owner		Autore
Direzione Affari Societari e Partecipazioni		Servizio Governance
Destinatari		
Capogruppo, Banche Affiliate		
N° Versione	Data di approvazione in CdA di Capogruppo	Note
1	16.12.2021	<ul style="list-style-type: none"> • Accorpamento dei tre Regolamenti precedentemente vigenti in materia di consultazione sui candidati, verifica dei requisiti degli esponenti e di autovalutazione degli Organi Sociali delle Banche Affiliate • Introduzione della verifica ex ante dei requisiti per la nomina del Direttore Generale e per le cooptazioni salvo casi di urgenza • Introduzione della possibilità di svolgere contestualmente autovalutazione e monitoraggio periodico delle situazioni oggetto di osservazioni
2	15.12.2022	<ul style="list-style-type: none"> • Introduzione del processo di individuazione e designazione dei componenti degli Organi Sociali delle società controllate direttamente dalle Banche Affiliate e appartenenti al Gruppo Bancario Cooperativo

Sommario

1.	Glossario	5
2.	Premessa	7
2.1.	Obiettivi del documento	7
2.2.	Adozione, aggiornamento e diffusione del documento	7
2.3.	Contesto Normativo di riferimento	8
3.	Ruoli e responsabilità	9
3.1.	Ruoli e responsabilità della Capogruppo	9
3.1.1.	Consiglio di Amministrazione	9
3.1.2.	Direzione Compliance	9
3.1.3.	Direzione Affari Societari e Partecipazioni (Servizio Governance)	9
3.2.	Ruoli e responsabilità della Banca/Società	10
3.2.1.	Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale	10
3.2.2.	Commissione Elettorale	10
4.	Adempimenti e processi	11
5.	Processo di nomina e valutazione idoneità degli esponenti - Fase di consultazione per l'elezione alle Cariche Sociali	13
5.1.	Candidatura	13
5.1.1.	Modalità di candidatura	13
5.1.2.	Commissione Elettorale	13
5.1.3.	Presentazione delle candidature	14
5.1.4.	Verifica delle candidature	16
5.2.	Consultazione della Capogruppo	17
5.2.1.	Giudizio di adeguatezza	17
5.2.2.	Esiti della consultazione	17
5.2.3.	Poteri di opposizione e nomina della Capogruppo	18
5.2.4.	Poteri della Capogruppo di semplificazione del procedimento	19
6.	Processo di nomina e valutazione idoneità degli esponenti - Fase di verifica dei requisiti di idoneità degli Esponenti Aziendali	21
6.1.	Periodicità della verifica	21
6.2.	Criteri e requisiti oggetto di verifica	21

6.3.	Verifica dei requisiti da parte della Banca Affiliata.....	22
6.5.	Verifica dei requisiti da parte delle Autorità di Vigilanza	24
7.	Processo di autovalutazione dei Organi Sociali.....	25
7.1.	Periodicità del processo di autovalutazione.....	25
7.2.	Criteri del processo di autovalutazione	25
7.3.	Profili oggetto dell'autovalutazione	26
7.4.	Composizione degli Organi Sociali.....	26
7.5.	Funzionamento degli Organi Sociali	27
7.6.	Svolgimento dell'autovalutazione.....	28
7.7.	Istruttoria.....	29
7.8.	Elaborazione dei dati e delle informazioni raccolte	29
7.9.	Predisposizione degli esiti del processo	30
7.10.	Esame collegiale degli esiti, approvazione ed azioni correttive	30
7.11.	Verifica dello stato di attuazione delle iniziative in precedenza assunte.....	31
8.	Processo di individuazione e designazione degli esponenti delle società controllate.....	33
8.1.	Individuazione dei possibili candidati	33
8.2.	Designazione dei soggetti da nominare e perfezionamento della nomina.....	33
9.	Allegati finali e transitorie	35
	Allegato 1: Flussi Informativi	36

1. Glossario

Assemblea: assemblea dei soci della Banca Affiliata.

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/Banche affiliata/e: singolarmente oppure collettivamente le Banche di Credito Cooperativo, le Casse Rurali e/o le 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: componenti del Consiglio di Amministrazione, componenti effettivi e supplenti del Collegio Sindacale.

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

Funzioni Aziendali di Controllo: la Funzione di conformità alle norme (Compliance), la Funzione di controllo dei rischi (Risk Management), la Funzione Antiriciclaggio e la Funzione di revisione interna (Internal Audit).

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.

Regolamento Elettorale: regolamento per la nomina degli Organi Sociali adottato da ciascuna delle Banche Affiliate.

Società controllate: ai fini del presente Regolamento, rientrano fra le società controllate unicamente le società controllate direttamente dalle Banche Affiliate e appartenenti al Gruppo Bancario Cooperativo.

2. Premessa

2.1. OBIETTIVI DEL DOCUMENTO

Il presente Regolamento di Gruppo per la valutazione di idoneità degli Esponenti e l'autovalutazione degli Organi delle Banche Affiliate, e per l'individuazione degli esponenti delle rispettive società controllate (di seguito il "Regolamento") è volto a regolamentare, armonizzandoli, alcuni aspetti dei processi di elezione alle Cariche Sociali e di nomina dei Direttori Generali, di verifica dei requisiti degli Esponenti Aziendali e di autovalutazione degli Organi Sociali delle Banche Affiliate.

La normativa vigente applicabile alle Banche Affiliate del Gruppo Bancario Cooperativo prevede infatti i seguenti adempimenti:

- La consultazione (eventuale) della Capogruppo sui candidati all'elezione degli Organi Sociali delle Banche Affiliate oppure, in caso di nomina dei Direttori Generali, l'emanazione del parere preventivo obbligatorio vincolante da parte della Capogruppo;
- La verifica dei requisiti di idoneità degli Esponenti Aziendali delle Banche Affiliate, fase che può essere antecedente alla nomina (come avviene, di norma, in caso di nomine extra-assembleari) oppure essere immediatamente successiva alla nomina (come avviene, di norma, in caso di nomine assembleari); inoltre, per gli Esponenti destinatari di osservazioni da parte della Capogruppo e/o delle Autorità di Vigilanza nella fase di verifica dei requisiti, si può aggiungere l'attività di monitoraggio periodico (di norma, semestrale) delle situazioni oggetto di osservazioni;
- Per i componenti degli organi collegiali, è infine prevista l'autovalutazione annuale della composizione e del funzionamento degli Organi Sociali che può influire sulla nomina degli stessi.

2.2. ADOZIONE, AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE DEL DOCUMENTO

Il presente Regolamento, e i suoi aggiornamenti, sono approvati dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, sentito il Comitato Nomine, su proposta della Direzione Affari Societari e Partecipazioni (Servizio Governance) e con il parere della Funzione Compliance.

Il Regolamento si applica alla Capogruppo nonché alle Banche Affiliate, le quali sono tenute ad adottarlo alla prima adunanza utile dei rispettivi Consigli di Amministrazione per recepimento e relativa attuazione.

La Capogruppo provvede all'aggiornamento del Regolamento qualora si verificano cambiamenti rilevanti nella normativa di riferimento o negli assetti organizzativi della Capogruppo o del Gruppo.

2.3. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

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

- Articolo 26 del TUB e le relative disposizioni attuative, fra le quali in particolare il Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020 e la Circolare della Banca d'Italia del 5 maggio 2021;
- 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);
- Il punto 8 della Carta dei Valori del Credito Cooperativo, che stabilisce che "Il Credito Cooperativo si impegna a favorire la crescita delle competenze e della professionalità degli amministratori, dirigenti, collaboratori e la crescita e la diffusione della cultura economica, sociale, civile nei soci e nelle comunità locali";
- Il punto 10 della Carta dei Valori del Credito Cooperativo, che sancisce che "gli amministratori del Credito Cooperativo si impegnano sul proprio onore a partecipare alle decisioni in coscienza ed autonomia, a creare valore economico e sociale per i soci e la comunità, a dedicare il tempo necessario a tale incarico, a curare personalmente la propria qualificazione professionale e formazione permanente";
- La Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 s.m.i.;

Di seguito si riportano le principali fonti normative interne:

- Contratto di Coesione;
- lo Statuto della Banca Affiliata, che è conforme allo statuto tipo delle Banche Affiliate approvato dalla Banca d'Italia il 2 agosto 2018 adottato con delibera assembleare;
- Il Modello di Gruppo per la definizione della composizione quali-quantitativa ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate.

3. Ruoli e responsabilità

3.1. RUOLI E RESPONSABILITÀ DELLA CAPOGRUPPO

Di seguito si riporta il riepilogo, in termini di ruoli e responsabilità, degli Organi e delle Strutture della Capogruppo coinvolti nel presente Regolamento.

3.1.1. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, nella sua qualità di Organo con funzione di supervisione strategica:

- sentito il Comitato Nomine, approva, su proposta della Direzione Affari Societari e Partecipazioni e con il parere della Funzione Compliance, il presente Regolamento e i successivi aggiornamenti;
- con il supporto del Comitato Nomine e sulla base della documentazione raccolta e delle valutazioni condotte dalla Direzione Affari Societari e Partecipazioni, esprime, con riguardo a ciascun candidato delle Banche Affiliate in procedura ordinaria, un giudizio di adeguatezza a ricoprire la carica;
- ove del caso, si oppone alla nomina degli Esponenti ritenuti non idonei e/o nomina, per via extra-assembleare, i componenti mancanti fino a raggiungere la maggioranza dei componenti degli organi delle Banche Affiliate;
- adotta le opportune deliberazioni in esito alla valutazione, da parte della Capogruppo, dell'analisi condotte dagli Organi Competenti delle Banche Affiliate in materia di idoneità dei propri esponenti aziendali;
- esercita i poteri di nomina e di revoca diretta degli Esponenti della Banca Affiliata in forza del Contratto di Coesione.

3.1.2. Direzione Compliance

La Direzione Compliance:

- fornisce al Consiglio di Amministrazione il proprio parere sulla conformità normativa del presente Regolamento e degli eventuali successivi aggiornamenti.

3.1.3. Direzione Affari Societari e Partecipazioni (Servizio Governance)

La Direzione Affari Societari e Partecipazioni (Servizio Governance):

- Propone al Consiglio di Amministrazione il contenuto del presente Regolamento e i successivi aggiornamenti;

- sulla base della documentazione raccolta e delle valutazioni condotte, propone al Consiglio di Amministrazione, con riguardo a ciascun candidato delle Banche Affiliate in procedura ordinaria, il giudizio da esprimere in merito all'adeguatezza a ricoprire la carica;
- propone al Consiglio di Amministrazione le deliberazioni da adottare in esito alla valutazione, da parte della Capogruppo, dell'analisi condotte dagli Organi Competenti delle Banche Affiliate in materia di idoneità dei propri esponenti aziendali;
- comunica alle Banche Affiliate la modalità di trasmissione delle relazioni di Autovalutazione.

3.2. RUOLI E RESPONSABILITÀ DELLA BANCA/SOCIETÀ

Di seguito si riporta il riepilogo, in termini di ruoli e responsabilità, degli Organi e delle Strutture della Banca/Società coinvolti nel presente Regolamento.

3.2.1. Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, nella qualità di Organo Competente:

- adottano il presente Regolamento e i successivi aggiornamenti;
- verificano l'idoneità dei rispettivi componenti nonché degli esponenti per la cui nomina sono eventualmente competenti, in occasione della nomina stessa, di eventuali eventi sopravvenuti nonché, ove applicabile, in occasione dell'aggiornamento periodico;
- svolgono l'autovalutazione del rispettivo organo, con cadenza annuale.

3.2.2. Commissione Elettorale

La Commissione Elettorale:

- assicura la corretta applicazione delle norme in materia di candidatura alle cariche sociali.

4. Adempimenti e processi

Il processo di nomina, da parte dell'Assemblea dei soci, dei componenti degli Organi Sociali, prevede le seguenti fasi:

- La consultazione della Capogruppo antecedente alla nomina (salvo il caso di applicabilità della procedura di consultazione semplificata di cui al presente Regolamento).
- La fase di verifica, successivamente alla nomina, dei requisiti e dei criteri di idoneità degli Esponenti. In caso di nomina di tutti i componenti dell'Organo Sociale (di seguito, "nomina integrale dell'organo"), il verbale di verifica dei requisiti e dei criteri di idoneità vale anche quale relazione di autovalutazione della composizione dell'organo per il primo anno di mandato.
- In caso di nomina di alcuni componenti dell'Organo Sociale (di seguito, "nomina parziale dell'organo"), nonché, in ogni caso, nel corso del secondo e terzo anno di mandato, è inoltre necessario condurre apposita attività di autovalutazione della composizione, oltre che del funzionamento, dell'organo.
- Infine, per gli Esponenti oggetto di osservazioni da parte della Capogruppo e/o delle Autorità di Vigilanza in sede di verifica dei requisiti di idoneità, è necessario condurre, ove richiesto, un monitoraggio periodico (di norma, semestrale) delle situazioni oggetto di osservazioni, che, ove possibile, coincide temporalmente con l'attività di autovalutazione dell'organo di appartenenza.

In sede di cooptazione ex art. 2386 c.c. di un membro del Consiglio di Amministrazione da parte dell'organo stesso, è necessario condurre i seguenti processi:

- L'eventuale fase di consultazione della Capogruppo e la fase di verifica dei requisiti e dei criteri di idoneità dell'Esponente cooptando e di idoneità collettiva dell'organo sono condotte contestualmente, con largo anticipo rispetto alla nomina.
- Condotte le proprie verifiche, la Capogruppo notifica la documentazione relativa alla verifica dei requisiti alle Autorità di Vigilanza, affinché le stesse possano condurre le proprie verifiche, solo in esito alle quali la Banca Affiliata può perfezionare la nomina, con deliberazione approvata dal collegio sindacale.
- Qualora il cooptato sia oggetto di osservazioni da parte della Capogruppo e/o delle Autorità di Vigilanza nella fase di verifica dei requisiti e dei criteri di idoneità, è necessario, se richiesto, condurre un monitoraggio periodico (di norma, semestrale) delle situazioni oggetto di osservazioni.

In caso di nomina del Direttore Generale, il Consiglio di Amministrazione della Banca Affiliata comunica alla Capogruppo i nominativi dei candidati e, salvo casi di urgenza adeguatamente motivati, conduce la verifica dei requisiti e dei criteri di idoneità in capo agli stessi ex ante, con congruo anticipo rispetto alla nomina. Condotta le proprie verifiche, la Capogruppo esprime il proprio parere preventivo obbligatorio vincolante di cui all'art. 12.3 del Contratto di Coesione e notifica la documentazione relativa alla verifica dei requisiti e dei criteri di idoneità alle Autorità di Vigilanza, affinché le stesse possano condurre le proprie verifiche, solo in esito alle quali la Banca Affiliata può perfezionare la nomina. Qualora il Direttore Generale sia oggetto di osservazioni da parte della Capogruppo e/o delle Autorità di Vigilanza nella fase di verifica dei requisiti e dei criteri di idoneità, è necessario, se richiesto, condurre un monitoraggio periodico (di norma, semestrale) delle situazioni oggetto di osservazioni.

Infine, il processo di individuazione e designazione degli esponenti delle società controllate direttamente dalle Banche Affiliate e appartenenti al Gruppo Bancario Cooperativo prevede:

- La fase di individuazione dei possibili candidati da parte del Consiglio di Amministrazione della Banca Affiliata;
- La fase di designazione, da parte del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, dei soggetti da nominare.

5. Processo di nomina e valutazione idoneità degli esponenti - Fase di consultazione per l'elezione alle Cariche Sociali

Di seguito si riporta il dettaglio, in termini di ruoli e responsabilità, degli Organi Sociali e della Capogruppo coinvolti nel presente processo.

5.1. Candidatura

5.1.1. Modalità di candidatura

Ogni socio, possedendo i requisiti statutari e normativi, ha il diritto di candidarsi alla carica di amministratore o di sindaco della Banca Affiliata in occasione delle nomine assembleari dei componenti degli Organi Sociali, secondo le procedure previste dallo Statuto e dal Regolamento Elettorale della Banca.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Banca Affiliata o chi ne fa le veci, su indicazione del Consiglio di Amministrazione, rende noti eventuali soggetti che il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, avendo riguardo alle esigenze di unitarietà della *governance* del Gruppo e di effettività dell'azione di direzione e coordinamento della Capogruppo medesima, abbia già nominato in via diretta quali componenti del Consiglio di Amministrazione in forza del Contratto di Coesione.

5.1.2. Commissione Elettorale

Al fine di garantire l'ordinato svolgimento delle operazioni elettorali, almeno 60 giorni prima della data dell'Assemblea programmata per la nomina dei componenti degli Organi Sociali, il Consiglio di Amministrazione della Banca Affiliata nomina una Commissione Elettorale composta da persone diverse dai consiglieri, nel numero definito nel Regolamento Elettorale della singola Banca Affiliata o, in assenza di questo, nel numero di 5, eventualmente scelti anche tra il personale della Banca Affiliata.

La Commissione Elettorale è chiamata ad assicurare la corretta applicazione delle norme di legge, delle disposizioni di cui allo Statuto della Banca Affiliata ed al presente Regolamento nonché di cui ad ogni altro regolamento eventualmente approvato dalla Banca Affiliata concernenti l'elezione alle Cariche Sociali, al Contratto di Coesione ed alla normativa applicabile concernenti l'elezione degli Organi Sociali.

I componenti della Commissione Elettorale possono essere rinominati. I componenti della Commissione Elettorale non possono candidarsi alle Cariche sociali né presentare alcuna lista

oppure sostenere alcuna candidatura spontanea, a seconda di quanto disposto dal Regolamento Elettorale adottato dalla Banca Affiliata.

5.1.3. Presentazione delle candidature

All'elezione dei componenti degli Organi Sociali si procede, a seconda di quanto disposto dal Regolamento Elettorale adottato dalla Banca Affiliata, sulla base di candidature individuali e/o sulla base di liste di candidati che possono essere presentate:

- dal Consiglio di Amministrazione (la "**Lista del Consiglio**"). La composizione e la presentazione della Lista del Consiglio deve essere approvata con il voto favorevole della maggioranza degli amministratori in carica;
- da un numero minimo di soci definito nel Regolamento Elettorale della singola Banca Affiliata o, in assenza di questo, da almeno 30 soci (la(e) "**Lista(e) dei Soci**").

A pena di inammissibilità:

- le liste di candidati devono essere depositate presso la sede della Banca Affiliata almeno 60 giorni prima della data dell'Assemblea programmata per la nomina dei componenti degli Organi Sociali;
- ogni consigliere potrà votare una sola proposta di Lista del Consiglio;
- ogni socio potrà presentare o concorrere a presentare una sola Lista dei Soci; i soci candidati alla carica di sindaco non possono concorrere alla presentazione di alcuna lista;
- ogni candidato potrà presentarsi in una sola lista (inclusa la Lista del Consiglio) a pena di ineleggibilità;
- la Lista del Consiglio e ciascuna Lista dei Soci devono contenere un numero di candidati pari al numero delle Cariche Sociali per la cui elezione l'Assemblea è convocata, eventualmente aumentato fino alla metà (se del caso arrotondata per eccesso), secondo quanto stabilito nel Regolamento elettorale della singola Banca Affiliata, fermo restando che ai fini dell'ammissibilità della lista non rilevano eventuali rinunce o impedimenti sorti in capo ai candidati successivamente al deposito della lista; accanto al nominativo di ciascun candidato deve essere indicata la carica a cui lo stesso concorre;
- i candidati di ogni lista devono essere in possesso dei requisiti previsti dalla normativa, dallo statuto della Banca Affiliata e da ogni altro regolamento interno applicabile approvato dalla Banca Affiliata;
- per ogni lista deve essere indicato un referente cui indirizzare ogni comunicazione inerente alla composizione della lista e gli esiti della consultazione preventiva della Capogruppo;

- ogni lista deve essere accompagnata dalla dichiarazione di conformità alla composizione quali-quantitativa considerata ottimale dal consiglio di amministrazione, sottoscritta dal referente della lista oppure le ragioni alla base di eventuali difformità.

È ammessa la presentazione anche solo di "candidature individuali" presentate dai singoli soci al di fuori delle liste di cui ai paragrafi che precedono. A pena di inammissibilità:

- a) le candidature devono indicare la carica alla quale il candidato concorre;
- b) le candidature devono essere sottoscritte da un numero minimo di soci definito nel Regolamento Elettorale della singola Banca Affiliata o, in assenza di questo, da almeno 30 soci;
- c) il socio che abbia sottoscritto una Lista dei Soci non potrà sottoscrivere alcuna candidatura spontanea;
- d) ogni socio che non abbia sottoscritto una Lista dei Soci potrà sottoscrivere un numero di candidature spontanee pari al massimo al numero delle Cariche Sociali per la cui elezione l'Assemblea è convocata;
- e) i soci candidati alla carica di sindaco non possono sottoscrivere alcuna candidatura;
- f) non sono consentite candidature individuali di soci che siano candidati in una lista e viceversa;
- g) le candidature devono essere depositate presso la sede della Società almeno 60 giorni prima della data dell'Assemblea programmata per la nomina dei componenti alle Cariche Sociali.

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

Il modulo contenente le proposte di candidatura è predisposto dalla Banca Affiliata, deve essere sottoscritto dai singoli candidati con firma autenticata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società o da un notaio, oppure dai consiglieri o dai dipendenti della Società a ciò espressamente autorizzati dal Consiglio di Amministrazione, comunque in conformità allo Statuto sociale della Banca Affiliata, e contenere, con riferimento a ciascun candidato, le seguenti dichiarazioni:

- a) l'attestazione di non trovarsi in alcuna situazione di ineleggibilità nonché di possedere tutti i requisiti per la carica prescritti dalla legge, dallo statuto della Banca Affiliata e da ogni altro regolamento applicabile approvato dalla Banca Affiliata;
- b) l'accettazione preventiva della carica, in caso di elezione;

- c) l'impegno, in caso di elezione, ad adempiere ai doveri legati alla carica con la diligenza e la professionalità richieste, nella consapevolezza delle correlate responsabilità;
- d) l'impegno per i candidati ad adempiere, in caso di elezione, all'obbligo di formazione previsto in conformità alla regolamentazione di Gruppo;
- e) un'esauriente informativa sulle caratteristiche personali e professionali del candidato e l'elencazione degli incarichi ricoperti negli organi di amministrazione e controllo di altre società;
- f) il consenso del candidato al trattamento dei dati personali, ivi inclusi i dati e le informazioni di cui al proprio *curriculum vitae*, da parte della Banca Affiliata e della Capogruppo e, più in particolare, alla pubblicazione dei dati stessi presso la sede e sul sito internet istituzionale della Banca Affiliata e, ove presenti, nelle succursali della stessa.

Le candidature dovranno essere corredate dai seguenti documenti:

- a) *curriculum vitae*;
- b) copia del documento d'identità in corso di validità;
- c) certificato del casellario giudiziale;
- d) certificato dei carichi pendenti;

Le candidature presentate senza l'osservanza delle disposizioni di cui al presente paragrafo sono considerate come non presentate.

5.1.4. Verifica delle candidature

La Commissione Elettorale accerta la regolarità formale delle candidature presentate e la sussistenza dei requisiti previsti dalla normativa applicabile, dallo statuto della Banca Affiliata e da eventuali regolamenti interni in materia di elezione alle Cariche Sociali. La sintesi dell'analisi e dei relativi risultati è formalizzata in un'apposita relazione.

Fermo quanto ulteriormente previsto di seguito in merito alla semplificazione del processo di consultazione, esaurita l'attività di verifica, sono trasmessi dalla Struttura competente della Banca alla Direzione Affari Societari e Partecipazioni (Servizio Governance) della Capogruppo senza ritardo, e comunque almeno 45 giorni prima della data dell'Assemblea programmata per la nomina dei componenti delle Cariche Sociali, unitamente all'elenco delle candidature presentate oppure alle liste di candidati:

- a) la relazione predisposta dalla Commissione Elettorale;
- b) il curriculum vitae di ciascun candidato;

- c) copia del documento d'identità in corso di validità di ciascun candidato;
- d) certificato del casellario giudiziale di ciascun candidato;
- e) certificato dei carichi pendenti di ciascun candidato;
- f) eventuale ulteriore documentazione accompagnatoria.

Qualora la Banca Affiliata, alla data di presentazione delle candidature, rientri nelle due classi di rischio migliori secondo il sistema di classificazione definito nel "*Regolamento sul Modello Risk Based*" approvato dalla Capogruppo e risulti in possesso degli ulteriori requisiti di cui all'articolo 22.3 dello Statuto di Cassa Centrale Banca, troverà applicazione la semplificazione al procedimento di consultazione preventiva.

L'accertamento del possesso dei requisiti di merito e di rischio sopra individuati nonché degli ulteriori requisiti di cui all'articolo 22.3 dello Statuto di Cassa Centrale Banca è di competenza del Comitato Nomine della Capogruppo. A tal fine, il Presidente del Comitato Nomine deve convocare - in tempi utili per il rispetto dei termini fissati nel presente Regolamento - un'apposita seduta. Il verbale della riunione del Comitato Nomine fornisce puntuale e analitico dettaglio delle valutazioni svolte e dei risultati ottenuti.

5.2. Consultazione della Capogruppo

5.2.1. Giudizio di adeguatezza

Una volta completate le formalità di cui ai paragrafi che precedono, nonché in sede di sostituzione degli amministratori delle Banche Affiliate ai sensi delle norme di cui all'art. 2386 del codice civile, e fermo quanto ulteriormente previsto in merito alla semplificazione del processo di consultazione, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, con il supporto del Comitato Nomine e sulla base della documentazione raccolta e delle valutazioni condotte dalla Direzione Affari Societari e Partecipazioni, esprime, con riguardo a ciascun candidato, un giudizio di adeguatezza a ricoprire la carica, avendo riguardo all'idoneità del candidato medesimo ad assicurare la sana e prudente gestione della Banca Affiliata sulla base, in particolare, del merito individuale comprovato dalle capacità dimostrate e dai risultati dallo stesso conseguiti come Esponente Aziendale, nonché alle esigenze di unitarietà della governance del Gruppo e di efficacia dell'attività di direzione e coordinamento della Capogruppo.

5.2.2. Esiti della consultazione

Gli esiti della fase di consultazione sono trasmessi alla Banca Affiliata dalla Direzione Affari Societari e Partecipazioni della Capogruppo almeno 30 giorni prima della data dell'Assemblea programmata per la nomina dei componenti alle Cariche Sociali. In caso di mancato riscontro nei

termini da parte della Capogruppo, salvo diverse indicazioni comunque tempestivamente trasmesse dalla Capogruppo, i nominativi dei singoli candidati si considerano come approvati e valutati positivamente in termini di adeguatezza alla carica.

Fermo quanto ulteriormente previsto in merito alla semplificazione del processo di consultazione, ove il Regolamento Elettorale adottato dalla Banca Affiliata preveda il voto di lista per la nomina degli Esponenti, almeno la maggioranza dei candidati di ciascuna lista deve essere composta da soggetti su cui la Capogruppo ha espresso il proprio giudizio di adeguatezza di cui ai paragrafi che precedono. In difetto, il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Banca Affiliata comunica al referente della lista ed alla Commissione Elettorale l'esito della procedura di consultazione, invitandolo ad escludere i candidati ritenuti dalla Capogruppo "non idonei", sostituendoli con ulteriori candidati, muniti dei necessari requisiti, da sottoporre all'ulteriore valutazione della Capogruppo medesima.

Nel caso in cui, entro il termine di 7 giorni dalla sopracitata comunicazione, non sia pervenuta alla Banca Affiliata la lista modificata di candidati, la lista stessa si considererà come non presentata.

La Commissione Elettorale accerta la regolarità formale delle nuove candidature presentate a seguito dell'eventuale giudizio di non idoneità da parte della Capogruppo. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Banca Affiliata, una volta esaurite tali formalità, inoltra senza ritardo alla Capogruppo, con riferimento alle nuove candidature, la documentazione di cui al paragrafo 4.1.4 che precede affinché la stessa possa esprimere, con riguardo alle stesse, il giudizio di adeguatezza a ricoprire la carica. Gli esiti della nuova fase di consultazione sono trasmessi alla Banca Affiliata a cura della Direzione Affari Societari e Partecipazioni della Capogruppo entro il termine di 7 giorni dalla comunicazione delle nuove candidature. In caso di mancato riscontro nei termini da parte della Capogruppo, i nominativi dei singoli candidati si considerano come approvati e valutati positivamente in termini di adeguatezza alla carica.

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

5.2.3. Poteri di opposizione e nomina della Capogruppo

L'elenco di tutte le candidature spontanee ritenute idonee, nonché dei componenti delle liste validamente presentate, in applicazione degli articoli che precedono - tenuto conto di eventuali rinunce o impedimenti successivi - è affisso, unitamente al curriculum vitae di ciascun candidato (e tenendo a disposizione dei soci presso la sede sociale, se previste, le valutazioni formulate dalla Capogruppo) almeno 10 giorni prima della data dell'Assemblea programmata per la nomina dei

componenti delle Cariche Sociali in modo visibile, nella sede sociale e, ove presenti, nelle succursali della Banca Affiliata e pubblicato sul sito internet istituzionale della stessa.

Nell'eventualità in cui, all'esito delle fasi di valutazione di cui agli articoli che precedono, ed in ogni altro caso in cui non fosse possibile formare organi completi e regolarmente funzionanti, è attribuito al Consiglio di Amministrazione Capogruppo il potere di opporsi alla nomina degli Esponenti ritenuti non idonei e/o di nominare, per via extra-assembleare, i componenti mancanti fino a raggiungere la maggioranza (insieme ai candidati su cui eventualmente la Capogruppo ha espresso parere favorevole all'esito delle fasi di consultazione) dei componenti dell'organo stesso.

In tutti gli altri casi in cui si debba provvedere alla sostituzione di un amministratore venuto a mancare per qualsiasi motivo, la fase di consultazione prevista per le Banche che si trovano in procedura ordinaria è svolta contestualmente alla verifica dei requisiti, come disciplinato nel paragrafo 5.4 che segue. Resta in ogni caso salva la possibilità per il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo di attivare il processo di revoca e/o nomina extra-assembleari, anche con designazione di non soci, previsto dallo statuto della Banca Affiliata e dal Contratto di Coesione, preferibilmente nel rispetto delle peculiarità linguistiche e culturali di cui allo Statuto della Banca Affiliata.

Restano ferme le previsioni dello statuto della Banca Affiliata in materia di nomina degli Organi Sociali, anche con designazione di non soci, in caso di emissione e sottoscrizione di azioni di finanziamento emesse dalla Banca Affiliata ai sensi dell'art. 150-ter del TUB, preferibilmente nel rispetto delle peculiarità linguistiche e culturali di cui allo Statuto della Banca Affiliata.

5.2.4. Poteri della Capogruppo di semplificazione del procedimento

Ove la Banca Affiliata rientri nelle due classi di rischio migliori secondo il sistema di classificazione definito nel "Regolamento sul Modello Risk Based" approvato dalla Capogruppo e sia in possesso dei requisiti di cui all'articolo 22.3. dello Statuto di Cassa Centrale Banca, da accertarsi da parte del Comitato Nomine della Capogruppo, il procedimento di consultazione preventiva sarà avviato solo a fronte di preventiva comunicazione scritta della Capogruppo medesima, da trasmettersi nel più breve tempo possibile. In assenza di tale comunicazione, all'elezione dei candidati si procederà in conformità allo statuto della Banca Affiliata e ad eventuali Regolamenti Elettorali predisposti, senza vincolo di preventiva approvazione delle candidature da parte della Capogruppo.

Resta in ogni caso fermo il diritto della Capogruppo di attivare il processo di revoca e/o nomina extra-assembleari, anche con designazione di non soci, previsto dallo statuto della Banca Affiliata. Resta altresì fermo il ruolo della Capogruppo nell'ambito del procedimento di verifica dei requisiti e dei criteri di idoneità degli Esponenti Aziendali di cui al presente Regolamento.

In caso di avvio del procedimento di consultazione preventiva su richiesta della Capogruppo, nell'eventualità in cui, all'esito delle fasi di valutazione precedentemente descritte, la maggioranza dei candidati della lista non sia composta da soggetti su cui la Capogruppo si è espressa favorevolmente, il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Banca Affiliata comunica al referente della lista ed alla Commissione Elettorale l'esito della procedura di consultazione, invitandolo ad escludere i candidati ritenuti non idonei ed a proporre alla Capogruppo ai sensi dell'articolo 37-bis, comma 3-ter, lett. c), del TUB, per ciascun candidato da escludere, una lista di tre candidati diversi da quelli già proposti, entro i termini di cui al paragrafo 4.2.2 che precede.

Nel caso in cui, entro il termine di 7 giorni dalla sopracitata comunicazione, non sia pervenuta la lista di candidati alternativi, la lista stessa si considererà come non presentata e troveranno applicazione le disposizioni di cui al paragrafo 4.2.2 che precede.

6. Processo di nomina e valutazione idoneità degli esponenti - Fase di verifica dei requisiti di idoneità degli Esponenti Aziendali

Di seguito si riporta il dettaglio, in termini di ruoli e responsabilità, degli Organi Sociali e della Capogruppo coinvolti nel presente processo.

6.1. Periodicità della verifica

La verifica viene effettuato dall'Organo Competente della Banca Affiliata e dalla Capogruppo nei termini di seguito definiti:

- in occasione della nomina degli Esponenti della Banca Affiliata; in occasione dei rinnovi successivi alla prima nomina avvenuta successivamente all'entrata in vigore del D.M. 169/2020 (30 dicembre 2020), non è necessaria una nuova verifica, salvo il ricorrere di eventi sopravvenuti che, anche in relazione alle caratteristiche operative della banca, incidono sulla situazione dell'Esponente o responsabile, sul ruolo da questi ricoperto nell'ambito dell'organizzazione aziendale o sulla composizione collettiva dell'organo;
- a seguito di eventi sopravvenuti che, anche in relazione alle caratteristiche operative della banca, incidono sulla situazione dell'Esponente, sul ruolo da questi ricoperto nell'ambito dell'organizzazione aziendale o sulla composizione collettiva dell'organo, come, ad esempio nel caso di assunzione del ruolo di Presidente del Consiglio di Amministrazione e di sostituzione del Presidente dell'organo di controllo;
- ove applicabile, per gli Esponenti oggetto di osservazioni in occasione della verifica dei requisiti da parte della Capogruppo o della Vigilanza, limitatamente ai criteri oggetto di osservazioni, con frequenza regolare (di norma, semestrale) secondo le tempistiche e le modalità comunicate dalla Direzione Affari Societari e Partecipazioni (Servizio Governance) della Capogruppo.

6.2. Criteri e requisiti oggetto di verifica

Il processo di verifica è condotto tenendo conto dei requisiti e dei criteri indicati nella normativa di riferimento e nel "Modello di Gruppo per la definizione della composizione quali-quantitativa ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate" approvato dalla Capogruppo, e tiene conto dei rilievi riscontrati o delle richieste di interventi su profili che riguardano il funzionamento e la composizione degli Organi Sociali da parte dell'Autorità Competente, delle Funzioni Aziendali di controllo interne alla Banca Affiliata oppure da parte della Capogruppo medesima.

Il risultato del processo di verifica è trasmesso all'Autorità di Vigilanza Competente per il tramite della Direzione Affari Societari e Partecipazioni (Servizio Governance) della Capogruppo.

6.3. Verifica dei requisiti da parte della Banca Affiliata

Per il processo di verifica dei requisiti da parte dei propri Esponenti, le Banche Affiliate fanno riferimento a quanto disposto dall'art. 26 del TUB e dal D.M. 169/2020.

Conformemente a quanto disposto dalla normativa di Vigilanza, entro 30 giorni dalla nomina assembleare oppure dalla conoscenza dell'evento sopravvenuto, e comunque in una data concordata con la Direzione Affari Societari e Partecipazioni (Servizio Governance) della Capogruppo, l'Organo Competente della Banca Affiliata verifica il possesso dei requisiti e dei criteri di idoneità da parte dei soggetti nominati e prende le dovute deliberazioni.

Quando la nomina non spetta all'Assemblea, l'Organo Competente della Banca Affiliata verifica il possesso dei requisiti e dei criteri di idoneità da parte dei soggetti da nominare con congruo anticipo rispetto alla data prevista per la riunione di nomina, e comunque in una data concordata con la Direzione Affari Societari e Partecipazioni (Servizio Governance) della Capogruppo.

Per la nomina del Direttore Generale, contestualmente alla verifica dei requisiti di idoneità dell'Esponente, il Consiglio di Amministrazione della Banca Affiliata formula richiesta di rilascio del parere preventivo obbligatorio vincolante della Capogruppo di cui all'art. 12.3 del Contratto di Coesione.

Analogamente, ai fini della cooptazione di un componente del Consiglio di Amministrazione della Banca Affiliata ai sensi dell'art. 2386 del codice civile, il Consiglio di Amministrazione della Banca Affiliata formula richiesta alla Capogruppo di giudizio favorevole alla nomina dell'Esponente cooptando contestualmente alla verifica dei requisiti e dei criteri di idoneità dello stesso, salvi i casi di semplificazione del processo di consultazione della Capogruppo.

In casi eccezionali di urgenza analiticamente valutati e adeguatamente motivati dall'Organo Competente e, ove presenti, dai consiglieri indipendenti, la nomina può essere effettuata prima che l'Organo Competente abbia valutato l'idoneità dell'Esponente. Le ragioni di urgenza devono risultare dal verbale della riunione dell'Organo Competente che ha valutato idoneità dell'Esponente. In ogni caso, il parere preventivo obbligatorio vincolante della Capogruppo di cui all'art. 12.3 del Contratto di Coesione e, salvi i casi di semplificazione del processo di consultazione della Capogruppo, il giudizio favorevole alla nomina dell'Esponente cooptando, sono rilasciati prima che l'Organo Competente abbia perfezionato la nomina.

Copia del verbale della riunione di verifica dei requisiti e dei criteri di idoneità deve essere trasmessa, unitamente ai relativi allegati, alla Direzione Affari Societari e Partecipazioni (Servizio Governance) della Capogruppo secondo le tempistiche e le modalità comunicate dalla Direzione in parola e comunque entro 5 giorni lavorativi.

6.4. Verifica dei requisiti da parte della Capogruppo

Una volta ricevuta la documentazione completa da parte della Banca Affiliata, la Direzione Affari Societari e Partecipazioni (Servizio Governance) della Capogruppo procede alla valutazione dell'analisi condotta dalla Banca Affiliata. Nello svolgimento di tali attività, la Direzione Affari Societari e Partecipazioni (Servizio Governance) applica i criteri di cui al "Modello di Gruppo per la definizione della composizione quali-quantitativa ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate" approvato dalla Capogruppo.

Qualora, a valle della valutazione condotta dalla Capogruppo, siano state riscontrate eventuali criticità nel processo di valutazione condotto dalla Banca Affiliata e/o difformità in capo al singolo Esponente oppure all'organo Sociale nel suo complesso rispetto ai requisiti e/o ai criteri di idoneità, la Direzione Affari Societari e Partecipazioni (Servizio Governance) della Capogruppo segnala tale circostanza al Comitato Nomine per le opportune deliberazioni da parte del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, da adottarsi con l'astensione dell'eventuale Esponente che sia altresì Esponente della Banca Affiliata.

Alla luce della deliberazione adottata dal Consiglio di Amministrazione, il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, eventualmente avvalendosi dell'ausilio della Direzione Affari Societari e Partecipazioni (Servizio Governance), informa il Presidente del competente Organo Sociale della Banca Affiliata dell'esito della valutazione condotta e della deliberazione adottata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e, nel rispetto delle disposizioni normative applicabili, lo sollecita a dichiarare l'eventuale decadenza del(i) componente(i) interessato(i) oppure ad adottare ogni altra misura idonea ad assicurare il rispetto dei requisiti e criteri previsti dalla normativa applicabile. Ove richiesto, l'Organo Competente della Banca Affiliata deve dichiarare senza indugio, in conformità alla normativa tempo per tempo applicabile, la sospensione del(i) componente(i) interessato(i) fino al momento in cui le misure deliberate dal Consiglio di Amministrazione di Cassa Centrale Banca non siano state adottate.

Nell'eventualità in cui, trascorsi 30 giorni dalla richiesta operata dalla Capogruppo, il competente Organo Sociale della Banca Affiliata non si sia conformato alle indicazioni ricevute, il Consiglio di Amministrazione di Cassa Centrale Banca esercita i poteri di nomina e di revoca diretta degli

Esponenti della Banca Affiliata in forza del Contratto di Coesione, da esercitarsi in conformità alle disposizioni di cui al Contratto stesso ed allo Statuto tipo della Banche Affiliate.

6.5. Verifica dei requisiti da parte delle Autorità di Vigilanza

Una volta concluso il processo di verifica, e comunque entro 50 giorni dalla data della riunione di verifica della Banca Affiliata, la Capogruppo trasmette alle Autorità di Vigilanza, secondo le modalità concordate, copia del verbale della riunione completo degli allegati previsti. Eventuali richieste di informazioni integrative da parte delle Autorità di Vigilanza sono trasmesse alle rispettive Banche Affiliate per il tramite della Direzione Affari Societari e Partecipazioni (Servizio Governance) della Capogruppo. Le Banche Affiliate provvedono senza indugio alla raccolta delle informazioni richieste e alla relativa trasmissione alla Direzione Affari Societari e Partecipazioni (Servizio Governance) della Capogruppo.

Le Decisioni delle Autorità di Vigilanza relative alla verifica dei requisiti e dei criteri di idoneità degli Esponenti Aziendali sono trasmesse alle rispettive Banche Affiliate per il tramite della Direzione Affari Societari e Partecipazioni (Servizio Governance) della Capogruppo attraverso le modalità previste. Le Banche Affiliate provvedono a informare gli Esponenti alla prima riunione utile dell'Organo Competente.

L'Organo Competente della Banca Affiliata recepisce le osservazioni eventualmente contenute nelle Decisioni delle Autorità di Vigilanza e adotta le opportune deliberazioni, dandone tempestiva comunicazione alla Capogruppo, anche ai fini dell'eventuale trasmissione alle Autorità di Vigilanza. Ove richiesto, l'Organo Competente della Banca Affiliata fornisce un aggiornamento sugli Esponenti oggetto di osservazioni da parte della Capogruppo e/o delle Autorità di Vigilanza con cadenza regolare (di norma, semestrale), e comunque in occasione di modificazioni significative dello *status quo*.

7. Processo di autovalutazione dei Organi Sociali

Di seguito si riporta il dettaglio, in termini di ruoli e responsabilità, degli Organi Sociali e della Capogruppo coinvolti nel presente processo.

7.1. Periodicità del processo di autovalutazione

Il processo di autovalutazione viene effettuato dagli Organi Sociali della Banca Affiliata:

- con cadenza almeno annuale. In caso di nomina dell'intero organo, la relazione di autovalutazione della composizione dell'organo relativa al primo anno di mandato può essere sostituita dal verbale di verifica dei requisiti e dei criteri di idoneità dei Esponenti eletti; resta invece in ogni caso fermo l'obbligo di autovalutazione del funzionamento dell'organo anche in relazione al primo anno di mandato;
- a fronte di eventuali richieste della Capogruppo o dell'Autorità Competente su profili che riguardano il funzionamento e/o la composizione degli Organi Sociali.

Salvo il caso di particolari esigenze adeguatamente motivate dall'Organo Competente e preventivamente comunicate alla Direzione Affari Societari e Partecipazioni della Capogruppo (Servizio Governance), il processo di autovalutazione è svolto:

- in caso di nomina integrale dell'organo (cioè di tutti i suoi componenti): (i) in concomitanza con la verifica dei requisiti per il primo anno di mandato, e (ii) nel corso dei mesi di settembre o ottobre, per gli anni di mandato successivi al primo;
- in caso di nomina parziale dell'organo (cioè di solo alcuni dei suoi componenti), nel corso dei mesi di settembre o ottobre di ogni anno di mandato;
- in caso di eventuali richieste della Capogruppo o dell'Autorità Competente su profili che riguardano la composizione e/o il funzionamento degli Organi Sociali, secondo le tempistiche indicate nella richiesta.

7.2. Criteri del processo di autovalutazione

Il processo di autovalutazione degli Organi Sociali è condotto tenendo conto dei criteri indicati nella normativa tempo per tempo applicabile, con le seguenti specificazioni:

- riguarda gli Organi Sociali nel loro complesso ed il modo in cui il singolo Esponente contribuisce all'idoneità complessiva e al funzionamento del rispettivo Organo Sociale;
- è esteso ai comitati endo-consiliari, ove costituiti;

- tiene conto dei rilievi riscontrati o delle richieste di interventi su profili che riguardano il funzionamento e la composizione degli Organi Sociali da parte delle Autorità Competenti, delle Funzioni Aziendali di Controllo della Capogruppo oppure da parte della Capogruppo;
- tiene conto delle valutazioni previste ai sensi dell'articolo 26 del TUB e di quelle sugli ulteriori requisiti previsti dalle norme di legge e dallo statuto della Banca Affiliata per l'assunzione delle cariche tempo per tempo applicabili, nonché del rispetto del divieto di interlocking directorships previsto dall'art. 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge del 22 dicembre 2011, n. 214;
- ove possibile, è svolto in concomitanza con le valutazioni di cui al punto che precede.

L'adequatezza degli Organi Sociali, declinata in termini sia di composizione, sia di funzionamento, viene misurata in concreto sulle seguenti specifiche aree tematiche che la Banca Affiliata ritiene assumano particolare rilevanza ai fini della sana e prudente gestione della Banca Affiliata stessa, nonché delle finalità e caratterizzazioni tipiche del credito cooperativo, tra cui, a titolo esemplificativo:

- individuazione delle linee strategiche;
- gestione aziendale, livelli di performance pianificati e conseguiti;
- RAF, ICAAP, valutazione delle attività, sistemi di misurazione dei rischi, inclusi i rischi in materia di riciclaggio e finanziamento del terrorismo a cui la banca è esposta;
- assetto organizzativo, deleghe di gestione, gestione dei conflitti di interesse;
- sistema dei controlli interni, inclusa la continuità operativa;
- politiche di esternalizzazione;
- informativa finanziaria e sistemi di rilevazione contabile;
- flussi informativi interorganici e tra funzioni aziendali;
- sistemi di remunerazione e incentivazione;
- gestione dei rapporti con i soci e le comunità.

7.3. Profili oggetto dell'autovalutazione

Ferma la declinazione delle specifiche aree tematiche in precedenza richiamate al paragrafo che precede, il processo di autovalutazione riguarda aspetti qualitativi e quantitativi relativi alla composizione ed al funzionamento degli Organi Sociali.

7.4. Composizione degli Organi Sociali

Con riferimento al processo di autovalutazione della composizione di ciascun Organo Sociale, assumono rilievo:

- la composizione quali-quantitativa;
- la dimensione;
- il grado di diversità e di preparazione professionale;
- il bilanciamento garantito dai componenti non esecutivi;
- l'adeguatezza dei processi di nomina e dei criteri di selezione;
- l'aggiornamento professionale.

In particolare, sono oggetto di valutazione:

- a) la rispondenza in termini quantitativi della composizione dell'Organo Sociale ai fini dell'assolvimento del ruolo e di una corretta dialettica interna;
- b) il possesso, da parte di tutti i componenti, dei requisiti e criteri richiesti dallo Statuto della Banca Affiliata, dalla normativa vigente in materia e dagli eventuali Regolamenti adottati dalla Banca Affiliata oppure a livello di Gruppo Bancario Cooperativo. Tale valutazione andrà effettuata anche alla luce del principio di proporzionalità;
- c) la rispondenza in termini qualitativi della composizione dell'Organo Sociale, quale insieme di competenze, in ordine alla capacità di assicurare la necessaria dialettica interna e l'apporto di professionalità adeguate alle esigenze di governo o controllo della Banca Affiliata;
- d) i motivi in base ai quali il singolo componente contribuisce alla complessiva idoneità dell'Organo Sociale cui appartiene;
- e) le iniziative di formazione rivolte ai componenti degli Organi Sociali volte a perseguire la qualificazione e l'aggiornamento delle competenze e delle conoscenze degli stessi, funzionali all'innalzamento della qualità della governance;
- f) le evidenze emerse nel corso dello svolgimento del mandato (ad esempio a seguito di irrogazione di sanzioni da parte di ogni Autorità Competente; revoche da particolari incarichi; sollecitazioni formali della Banca d'Italia in ordine a determinate aree tematiche e tipologie di rischi; evidenze sottoposte dal Collegio Sindacale, dalle Funzioni Aziendali di Controllo, dal Revisore legale dei conti oppure dalla Capogruppo; evidenze emerse nel contesto dell'autovalutazione, dell'ICAAP, del RAF) nonché l'avanzamento delle azioni intraprese o decise per la relativa risoluzione e il grado di efficacia
- g) ove applicabile, il possesso da parte dei componenti di adeguata conoscenza anche della lingua della minoranza linguistica tutelata ai sensi dello Statuto della Banca Affiliata.

7.5. Funzionamento degli Organi Sociali

Il funzionamento corretto ed efficiente degli Organi Sociali presuppone l'adeguatezza di:

- a) flussi informativi inter, intra e verso gli Organi Sociali;

- b) modalità di svolgimento delle riunioni;
- c) tempi dedicati all'esercizio delle funzioni in seno all'Organo Sociale.

La circolazione delle informazioni, in tempi coerenti con la rilevanza e la complessità delle decisioni da assumere, è condizione necessaria per la realizzazione effettiva degli obiettivi di efficienza ed efficacia del governo, della gestione aziendale e dei controlli.

Rilevano le procedure di convocazione e informazione, la periodicità delle riunioni, le modalità di partecipazione.

Fermo restando il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi previsti da disposizioni normative o di autoregolamentazione, i componenti di ciascun Organo Sociale devono assicurare adeguato tempo da dedicare allo svolgimento dell'incarico assegnato, tenuto conto:

- a) della natura e della qualità dell'impegno richiesto e delle funzioni (esecutive/non esecutive) svolte;
- b) di altri incarichi rivestiti in società o enti diversi dalla Banca Affiliata, di altri impegni assunti oppure delle ulteriori attività professionali svolte.

In particolare, sono oggetto di valutazione:

- la definizione formale e messa in opera di flussi informativi efficaci, tempestivi, chiari e completi rivolti agli Organi Sociali dalla Direzione e/o dalle funzioni aziendali preposte alle diverse tematiche, nonché tra i diversi Organi Sociali ed all'interno dei medesimi;
- premessa l'adozione e attuazione di un'adeguata disciplina in materia di limiti al cumulo degli incarichi, riguardo alla quale va espressa una valutazione specifica, il tempo dedicato all'esercizio della funzione in seno all'Organo Sociale, anche tenuto conto delle esigenze di approfondimento delle tematiche trattate;
- la frequenza e le modalità di tenuta delle riunioni rispetto alle funzioni statutarie e regolamentari attribuite all'Organo Sociale, alla complessità delle tematiche trattate, ai tempi del dibattito sulle stesse. Rilevano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il numero delle riunioni nel periodo, la frequenza ordinaria di tenuta e la durata media delle stesse; la proporzionalità dell'ordine del giorno alle tematiche in discussione;
- il grado e le modalità di partecipazione alle riunioni dell'Organo Sociale;
- la consapevolezza del ruolo ricoperto;
- il rapporto di fiducia, collaborazione e interazione tra i componenti.

7.6. Svolgimento dell'autovalutazione

Gli Organi Sociali conducono l'autovalutazione della propria composizione e del proprio funzionamento attraverso le fasi di seguito indicate.

7.7. Istruttoria

La fase istruttoria consiste nella raccolta di dati ed informazioni rilevanti ai fini dell'autovalutazione anche attraverso la compilazione, direttamente a cura dei componenti dei diversi Organi Sociali, di specifici questionari di approfondimento dei diversi profili di analisi, predisposti dalla Capogruppo ed utilizzabili da tutte le Banche Affiliate. I questionari, da compilarsi in forma nominativa, sono strutturati in modo da consentire la valutazione di ciascun Organo Sociale nel proprio complesso nonché in relazione al contributo di ogni singolo componente.

Premesso che la Circolare 285 richiede che la scelta dei soggetti coinvolti nel processo di autovalutazione sia ispirata a criteri di neutralità, obiettività ed indipendenza di giudizio, ogni Banca Affiliata deve affidare il coordinamento del processo di autovalutazione all'Ufficio specificamente individuato, con l'ausilio della propria struttura operativa, del personale di segreteria e, ove ritenuto opportuno, di un professionista esterno indipendente.

Ai fini della raccolta dei dati e delle informazioni, l'Ufficio incaricato consegna ai componenti di ciascun Organo Sociale il relativo questionario di autovalutazione, specificandone le finalità e la struttura ed i termini per la relativa compilazione. Il questionario è compilato dal singolo Esponente Aziendale e riconsegnato all'ufficio incaricato nei termini e con le modalità indicate al momento della consegna del questionario medesimo.

In linea con quanto raccomandato dalla Circolare 285, la compilazione dei questionari viene combinata, qualora ritenuto opportuno, con lo svolgimento di interviste individuali e/o collegiali da parte del Responsabile dell'ufficio incaricato o da parte del professionista esterno, ove nominato, a garanzia dell'obiettività del processo di autovalutazione.

D'intesa con il Presidente del Consiglio di Amministrazione, le interviste possono anche essere estese a quei soggetti interni alla Banca Affiliata che, in relazione all'attività da loro svolta, siano in possesso di informazioni rilevanti nell'ambito del processo di autovalutazione.

7.8. Elaborazione dei dati e delle informazioni raccolte

L'Ufficio incaricato, con il supporto del professionista esterno, ove nominato:

- a) analizza le risposte ai diversi profili di valutazione, anche in termini di completezza e coerenza;

- b) considera gli aspetti critici evidenziati e analizza le eventuali conseguenti proposte di azioni correttive da intraprendere al fine di migliorare l'efficienza dell'Organo Sociale;
- c) raccoglie i punti di forza e di debolezza evidenziati, analizzandone la coerenza rispetto alla valutazione nel suo complesso;
- d) elabora la sintesi inerente all'attuazione e/o allo stato di avanzamento delle azioni correttive in precedenza assunte.

7.9. Predisposizione degli esiti del processo

Sulla base dell'elaborazione dei dati e delle informazioni raccolte, il Presidente di ciascun Organo Sociale, con il supporto del Responsabile dell'ufficio incaricato e del professionista esterno, ove nominato, elabora la bozza di Relazione di Autovalutazione da sottoporre all'esame e successiva approvazione collegiale da parte dell'organo stesso.

7.10. Esame collegiale degli esiti, approvazione ed azioni correttive

Al fine di illustrare, discutere e condividere gli esiti delle autovalutazioni svolte, il Presidente di ciascun Organo Sociale convoca un'apposita seduta collegiale dell'organo stesso, nel corso della quale, con il supporto del Responsabile dell'ufficio incaricato, vengono rappresentati agli altri componenti l'attività istruttoria svolta ed i risultati emersi, i punti di forza e di debolezza eventualmente riscontrati e le eventuali misure correttive ritenute opportune.

La sintesi dell'analisi e dei relativi risultati è formalizzata in un documento che illustra almeno le seguenti informazioni:

- a) le singole fasi di cui il processo di autovalutazione si è composto e la metodologia adottata nello svolgimento dell'attività;
- b) i soggetti coinvolti nel processo di autovalutazione, con indicazione dei professionisti esterni eventualmente coinvolti;
- c) i risultati ottenuti, con evidenza dei punti di forza e di debolezza emersi;
- d) le azioni correttive eventualmente individuate quali necessarie, nonché la tempistica delle verifiche della relativa attuazione (di norma, semestrale), di cui dovrà darsi atto nell'ambito dell'autovalutazione successiva;
- e) l'esito dell'implementazione delle azioni correttive eventualmente individuate nell'ambito della precedente autovalutazione.

L'approvazione del documento di autovalutazione risultante dal processo sopra descritto è posta in capo al singolo Organo Sociale oggetto del processo di autovalutazione.

Il verbale della riunione fornisce puntuale e analitico riscontro delle valutazioni effettuate dall'Organo Sociale e indica nel dettaglio le motivazioni in base alle quali l'Organo Sociale stesso ritiene l'Esponente idoneo alla carica.

Qualora siano riscontrati, in capo a singoli Esponenti, difetti di idoneità che, ai sensi della normativa applicabile, possono essere colmati attraverso specifiche misure, il verbale della seduta indica quali di esse sono state adottate e specifica le ragioni per le quali, a giudizio dell'Organo Sociale Competente, esse sono sufficienti ad assicurare il rispetto dei requisiti e dei criteri stabiliti dalle disposizioni vigenti.

Qualora l'Organo Sociale accerti, in capo ad un singolo componente, difetti di idoneità che, ai sensi della normativa applicabile, non possono essere colmati attraverso specifiche misure, pronuncia entro 30 giorni la decadenza dell'Esponente.

Per la pronuncia di decadenza di consiglieri indipendenti, il Consiglio di Amministrazione acquisisce il motivato parere degli altri consiglieri indipendenti e del Collegio Sindacale sul merito delle valutazioni relative all'idoneità dell'Esponente. La decadenza è deliberata dall'Organo Sociale a maggioranza dei propri componenti (oppure nel rispetto del quorum più elevato previsto statutariamente) con l'astensione dell'Esponente interessato. L'Organo Sociale informa alla prima occasione utile l'Assemblea dei soci sulle motivazioni alla base della pronuncia di decadenza.

La relazione di autovalutazione, unitamente al verbale redatto dall'Organo Sociale Competente ai sensi del paragrafo 2.5.4. del presente Regolamento, è trasmessa alla Direzione Affari Societari e Partecipazioni (Servizio Governance) della Capogruppo entro 30 giorni, unitamente all'ulteriore documentazione eventualmente richiesta.

7.11. Verifica dello stato di attuazione delle iniziative in precedenza assunte

Nel caso in cui dalle relazioni di autovalutazione degli Organi Sociale precedentemente redatte emergano aspetti critici sui quali si ritiene necessario o, quantomeno, opportuno intraprendere azioni correttive, l'attuazione delle stesse è oggetto di verifica periodica da parte del Presidente dell'organo stesso, con il supporto del Responsabile dell'Ufficio incaricato nonché del professionista esterno, ove nominato.

Il Presidente dell'Organo Sociale fornisce apposita relazione agli altri componenti nell'ambito delle sedute utili e con periodicità coerente con il profilo di rilevanza degli ambiti di miglioramento individuati.

Le Funzioni Aziendali di Controllo della Capogruppo effettuano le verifiche di propria competenza sul processo di autovalutazione e sull'attuazione delle azioni correttive.

8. Processo di individuazione e designazione degli esponenti delle società controllate

La seguente sezione è volta a identificare il processo per l'individuazione e designazione dei componenti degli Organi Sociali delle società controllate direttamente dalle Banche Affiliate e appartenenti al Gruppo Bancario Cooperativo.

8.1. Individuazione dei possibili candidati

Il Consiglio di Amministrazione della Banca Affiliata individua i possibili candidati da nominare come componenti degli Organi Sociali delle società controllate e appartenenti al Gruppo Bancario Cooperativo con congruo anticipo rispetto alla data prevista per la nomina, ed in ogni caso in tempo utile per poter trasmettere alla Capogruppo le informazioni necessarie alla designazione dei candidati almeno 60 giorni prima di tale data.

A tal fine, con riferimento a ciascun possibile candidato, la Banca Affiliata trasmette alla Direzione Affari Societari e Partecipazioni della Capogruppo, attraverso i canali da questa comunicati, almeno la seguente documentazione:

- dichiarazione sostitutiva redatta su modello predisposto dalla Capogruppo, attestante il possesso dei requisiti necessari per l'eventuale elezione nella Società;
- curriculum vitae aggiornato;
- documenti di identità;
- ove richiesto dalla regolamentazione applicabile, certificati dei carichi pendenti e del casellario giudiziale.

Raccolta tale documentazione, la Direzione Affari Societari e Partecipazioni della Capogruppo analizza le informazioni ricevute e predispone apposita istruttoria rivolta al Comitato Nomine.

8.2. Designazione dei soggetti da nominare e perfezionamento della nomina

Sulla base della documentazione prodotta di cui al paragrafo precedente e previo parere non vincolante del Comitato Nomine, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, condotte le opportune valutazioni, designa i candidati per la nomina dei componenti degli Organi Sociali delle società controllate direttamente dalle Banche Affiliate e appartenenti al Gruppo Bancario Cooperativo.

Qualora, sulla base dei profili oggetto di analisi, avuto riguardo alle esigenze di unitarietà della governance del Gruppo o di efficacia dell'attività di direzione e coordinamento della Capogruppo nonché alla sana e prudente gestione della società, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo non dovesse confermare i nomi inizialmente proposti, nella medesima seduta sono individuati tanti candidati diversi rispetto a quelli inizialmente proposti quanti necessario ovvero, ove le tempistiche lo consentano, viene formulata richiesta alla Banca Affiliata di procedere in tal senso. I nuovi candidati così individuati sono sottoposti alle analisi di cui al precedente paragrafo, di norma, prima di essere designati dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, previo parere non vincolante del Comitato Nomine.

Terminato l'iter di designazione dei candidati da parte del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, per le nomine dei componenti degli Organi Sociali delle società controllate direttamente dalle Banche Affiliate e appartenenti al Gruppo Bancario Cooperativo, la Direzione Affari Societari e Partecipazioni notifica alla Banca Affiliata che detiene la partecipazione il contenuto della deliberazione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, affinché la Banca Affiliata proceda in conformità con la delibera di Capogruppo.

9. Allegati finali e transitorie

Allegato 1: FLUSSI INFORMATIVI

ALLEGATO 1: FLUSSI INFORMATIVI

REGOLAMENTO DI GRUPPO PER LA VALUTAZIONE DI IDONEITÀ DEGLI ESPONENTI E L'AUTOVALUTAZIONE DEGLI ORGANI DELLE BANCHE AFFILIATE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione: 10.11.2022

Owner: Direzione Affari Societari e Partecipazioni

FLUSSI INFORMATIVI VERSO CAPOGRUPPO

Nome flusso	Descrizione flusso	Periodicità	Responsabile del flusso	Destinatario/i del flusso	Approvativo / Parere / Informativo ¹	Capitolo/ Paragrafo
Documentazione per consultazione Esponenti delle Banche Affiliate	Documentazione relativa agli Esponenti delle Banche Affiliate	Ad evento	Struttura competente della Banca	Direzione Affari Societari e Partecipazioni (Servizio Governance)	I	5.1.4
Documentazione per verifica Esponenti delle Banche Affiliate	Documentazione relativa agli Esponenti delle Banche Affiliate	Ad evento	Struttura competente della Banca	Direzione Affari Societari e Partecipazioni (Servizio Governance)	I	6.3
Documentazione per autovalutazione Organi Sociali delle Banche Affiliate	Relazione di autovalutazione, verbale dell'organo competente, eventuale ulteriore documentazione	Annuale	Struttura competente della Banca	Direzione Affari Societari e Partecipazioni (Servizio Governance)	I	7.10

¹ Legenda:

- "I" o "Informativo": il destinatario è informato del flusso;
- "P": il destinatario deve esprimere le proprie valutazioni in merito al flusso trasmesso;
- "A" o "Autorizzativo": il destinatario assume le proprie decisioni approvando i contenuti del flusso.

Documentazione per individuazione e designazione dei candidati nelle società controllate	Informazioni necessarie alla individuazione e designazione dei candidati nelle società controllate	Ad evento	Struttura competente della Banca Affiliata	Direzione Affari Societari e Partecipazioni (Servizio Governance)	I	8.1
--	--	-----------	--	---	---	-----

FLUSSI INFORMATIVI DELLE BANCHE AFFILIATE

Nome flusso	Descrizione flusso	Periodicità	Responsabile del flusso	Destinatario/i del flusso	Approvativo / Parere / Informativo ²	Capitolo/ Paragrafo
Documentazione per Consultazione	Documentazione relativa agli Esponenti	Ad evento	Struttura competente della Banca	Commissione Elettorale	A	5.1.3 e 5.1.4
Documentazione per verifica	Documentazione relativa agli Esponenti	Ad evento	Struttura competente della Banca	Organo Competente	A	6.3
Documentazione per autovalutazione	Relazione di autovalutazione	Annuale	Presidente dell'Organo Competente	Organo Competente	A	7.7

² Legenda:

- "I" o "Informativo": il destinatario è informato del flusso;
- "P": il destinatario deve esprimere le proprie valutazioni in merito al flusso trasmesso;
- "A" o "Autorizzativo": il destinatario assume le proprie decisioni approvando i contenuti del flusso.