

## AVVISO AI SOCI

1

Si informano i sigg.ri Soci che la prossima Assemblea Ordinaria dei Soci della Banca dell'Alta Murgia Credito Cooperativo Soc. Coop., programmata in prima convocazione per il **giorno 30 Aprile 2022** e in seconda convocazione per il **giorno 5 Maggio 2022**, convocata per l'approvazione del Bilancio dell'esercizio 2021, sarà chiamata, tra l'altro, ad eleggere un membro supplente del Collegio Sindacale, il cui mandato scadrà con l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31.12.2022.

Il presente avviso viene pubblicato in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 24.4 del Regolamento Assembleare ed Elettorale della Banca dell'Alta Murgia Credito Cooperativo s.c., approvato dall'Assemblea dei Soci in data 05.05.2019 (di seguito anche "Regolamento"), disponibile sul sito internet della Banca dell'Alta Murgia Credito Cooperativo –s.c.. [www.bccaltamurgia.it](http://www.bccaltamurgia.it).

Ai sensi dell'art. 24.6 del Regolamento assembleare ed elettorale i termini previsti dallo stesso art. 24 e dall'art. 26 del suddetto Regolamento per la presentazione e l'esame delle eventuali candidature si intendono dimezzati.

Pertanto, ai sensi dell'art. 26, commi 2 e 3 del Regolamento assembleare ed elettorale, le candidature devono essere depositate presso la sede della Banca – Ufficio Segreteria di Presidenza e Direzione Generale e Ufficio Soci – in Piazza Zanardelli, 16 ad Altamura, almeno (30) trenta giorni prima della data dell'Assemblea programmata per la nomina di un membro supplente del Collegio Sindacale.

Pertanto, la presentazione delle candidature per la carica di sindaco supplente è consentita **entro e non oltre le ore 16:00 del 31 Marzo 2022.**

Si evidenzia che la Banca adotterà, su indicazione di Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.A. (la Capogruppo), la procedura di consultazione ordinaria, richiamata nel Regolamento.

Altamura, 10.03.2022

## MODALITA' E TEMPISTICHE PER LA CANDIDATURA

Le modalità e le tempistiche per la presentazione delle candidature alle cariche sociali sono disciplinate nel Regolamento assembleare ed elettorale della Banca. Il suddetto Regolamento, alla cui lettura si rimanda, è pubblicato sul sito internet della Banca, [www.bccaltamurgia.it](http://www.bccaltamurgia.it).

L'Assemblea dei Soci dovrà procedere all'elezione di n. 1 (uno) membro supplente del Collegio Sindacale. Ai sensi dell'art. 26 del Regolamento assembleare ed elettorale, all'elezione dei componenti le cariche sociali si procede esclusivamente sulla base di liste di candidati che possono essere presentate:

- dal Consiglio di Amministrazione in carica;
- da un numero di soci non inferiore al 20% dei soci risultanti alla data del 31 dicembre 2021.

Alla data del 31.12.2021 il numero dei soci della Banca dell'Alta Murgia Credito Cooperativo – s.c. è **3.650**. Nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento, saranno utilizzati i moduli a tal fine predisposti dalla Banca, conformi alle prescrizioni del regolamento, disponibili presso la Sede della Banca – Ufficio di Segreteria di Presidenza e Direzione e Ufficio Soci – ad Altamura in Piazza Zanardelli n. 16.

Ai sensi dell'art. 24.6 i termini previsti dall'art. 24 e dall'art. 26 del Regolamento assembleare ed elettorale per la presentazione e l'esame delle eventuali candidature si intendono dimezzati.

A pena di inammissibilità:

- le liste dei candidati devono essere depositate presso la sede della società almeno 30 (trenta) giorni prima, ossia **entro il 31 Marzo 2022 ore 16:00**, della data dell'Assemblea programmata in prima convocazione per il 30 Aprile 2022 anche per la nomina del sindaco supplente;
- la “Lista del Consiglio” è deliberata dal Consiglio di Amministrazione in conformità all'art. 40 dello Statuto Sociale;
- ogni amministratore 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 a pena di ineleggibilità;
- ogni lista deve contenere un numero di candidati pari al numero delle cariche sociali per la cui elezione l'Assemblea è convocata, fermo restando che ai fini dell'ammissibilità della lista non rilevano eventuali rinunce o impedimenti sorti in capo ai candidati successivamente al deposito della lista;
- ✓ per l'elezione del Collegio Sindacale la lista deve indicare:

- 1 candidato per la carica di sindaco supplente del Collegio Sindacale.
- accanto al nominativo di ciascun candidato deve essere indicata la carica a cui lo stesso concorre;
- per ogni lista deve essere indicato un referente cui indirizzare ogni comunicazione inerente la composizione della lista e gli esiti della consultazione preventiva con la Capogruppo di cui all'art. 26.6 del Regolamento;
- ogni lista deve essere accompagnata dalla dichiarazione di conformità alla composizione qualitativa considerata ottimale dal Consiglio di Amministrazione di cui all'art. 24.4 del Regolamento, sottoscritta dal soggetto "referente", ovvero le ragioni alla base di eventuali difformità.

Non sono ammesse candidature spontanee presentate direttamente nel corso dell'Assemblea convocata per l'elezione delle cariche sociali.

Il modulo contenente le proposte di candidatura, è predisposto dalla Banca, deve essere sottoscritto da ciascun candidato con firma autenticata da parte del Presidente del Consiglio di Amministrazione della Banca o da un Notaio 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 sociale e dal Regolamento assembleare ed elettorale;
- b. l'accettazione preventiva della carica, in caso di elezione;
- c. l'impegno, in caso di elezione, ad adempiere i doveri legati alla carica con la diligenza e la professionalità richieste, nella consapevolezza delle correlate responsabilità;
- d. l'impegno per i candidati alla carica di amministratore ad adempiere, in caso di elezione, l'obbligo di formazione permanente;
- e. un'esauriente informativa sulle caratteristiche personali e professionali 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 Società e della Capogruppo e, più in particolare, alla pubblicazione dei dati stessi presso la sede e sul sito internet istituzionale della società e, ove presenti, nelle succursali della stessa.

In aggiunta, 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.

I candidati devono essere in possesso dei requisiti previsti dalla normativa e dallo Statuto sociale (artt. 45 e 46 per i componenti del Collegio Sindacale e dal Regolamento).

La commissione elettorale, nominata dal Consiglio di Amministrazione in conformità all'art. 25 del Regolamento assembleare ed elettorale, accerta la regolarità formale delle candidature presentate e la sussistenza in capo ai candidati dei requisiti previsti per legge e per statuto sociale. La sintesi dell'analisi dei relative risultati è formalizzata in un'apposita relazione.

Ferme eventuali semplificazioni del procedimento elettorale applicabili alla Società in conformità al contratto di coesione stipulato ai sensi dell'art. 37 bis, comma 3, lettera b), del TUB ed alla normativa applicabile, nonché eventuali procedure d'urgenza definite dalla Capogruppo, il Presidente, una volta esaurite le formalità di cui all'art. 26.5. del Regolamento assembleare ed elettorale da parte della commissione elettorale, inoltra alla Capogruppo senza ritardo, e comunque **almeno 22 (ventidue) giorni** prima della data dell'assemblea programmata per la nomina dei componenti alle cariche sociali, le liste di candidati alle cariche sociali, la relazione predisposta dalla commissione elettorale, il *curriculum vitae* di ciascun candidato e la relativa documentazione accompagnatoria, affinché il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, con il supporto del Comitato Nomine della stessa, esprima per ciascun candidato un giudizio di adeguatezza a ricoprire la carica, avendo riguardo all'idoneità del candidato medesimo ad assicurare la sana e prudente gestione della Società sulla base, in particolare, del merito individuale comprovato dalle capacità dimostrate e dai risultati dallo stesso conseguiti come esponente aziendale, nonché alle esigenze di unitarietà della *governance* del gruppo e di efficacia dell'attività di direzione e coordinamento.

Ferme eventuali semplificazioni del procedimento elettorale applicabili alla Società in conformità al contratto di coesione stipulato ai sensi dell'art. 37 bis, comma 3, lettera b), del TUB ed alla normativa applicabile, almeno la maggioranza dei candidati di ciascuna lista deve essere composta da soggetti su cui la Capogruppo ha espresso il proprio giudizio di adeguatezza di cui all'art. 26.6. del Regolamento. In difetto, il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società comunica al referente della lista di cui all'art. 26.2. i) del Regolamento 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 **3 (tre)** giorni dalla sopracitata comunicazione, non sia pervenuta alla Società la lista modificata di candidati, la lista stessa si considererà come non presentata. La commissione elettorale accerta la regolarità formale delle nuove candidature presentate. Gli esiti della nuova fase di consultazione sono trasmessi alla Società a cura della Capogruppo **entro il termine di 3 (tre)**

giorni dalla presentazione delle nuove candidature alla Capogruppo. In caso di mancato riscontro nei termini da parte della Capogruppo, i nominativi dei singoli candidati si considerano come approvati e valutati positivamente in termini di adeguatezza alla carica. Qualora, all'esito della seconda fase di consultazione, la maggioranza dei candidati della lista non sia comunque composta da soggetti su cui la Capogruppo si è espressa favorevolmente ritenendoli adeguati, la lista si considererà come non presentata. L'elenco dei candidati componenti la lista ritenuta adeguata in applicazione di quanto detto - tenuto conto di eventuali rinunce o impedimenti successivi - è affisso, unitamente al *curriculum vitae* di ciascun candidato e, se previste, alle valutazioni formulate dalla Capogruppo, **almeno 5 (cinque) giorni** prima della data dell'assemblea del 30 Aprile 2022 programmata per la nomina delle cariche sociali, in modo visibile, nella sede sociale, nelle succursali e, ove presenti, nelle sedi distaccate della Società e pubblicato sul sito internet della stessa, così come previsto all'art. 26.8 del Regolamento assembleare ed elettorale. Le candidature presentate senza l'osservanza delle disposizioni sopra riportate sono considerate come non presentate.

## **COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA CONSIDERATA OTTIMALE DEGLI ORGANI SOCIALI**

Al fine di presentare candidature in linea con la composizione qualitativa degli Organi Sociali e considerata come ottimale, ai soci della Banca Affiliata ed allo stesso Consiglio di Amministrazione è richiesto di effettuare una adeguata preselezione delle candidature.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione porta a conoscenza dei soci, mediante l'affissione e la pubblicazione del presente documento, la composizione quali-quantitativa considerata ottimale, individuando e motivando il profilo teorico del candidato, in particolare del candidato sindaco supplente del Collegio Sindacale, ritenuto opportuno a questi fini.

Le candidature presentate dal Consiglio di Amministrazione oppure dai soci devono essere corredate di un curriculum vitae dei candidati ed illustrare le motivazioni di eventuali difformità rispetto alle valutazioni operate dal Consiglio di Amministrazione in ordine alla composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale.

## **COMPOSIZIONE QUANTITATIVA OTTIMALE DEGLI ORGANI SOCIALI**

Relativamente alla candidatura di un membro supplente del Collegio Sindacale, il documento denominato *“Modello di Gruppo per la composizione quali quantitativa ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche”*, il codice civile e lo Statuto sociale stabiliscono 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.

## 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:

7

- 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.

A tali fini, è opportuno che ciascuna area di competenza qui in commento sia presidiata con specifiche professionalità specialistiche in grado di assicurare una gestione efficace e consapevole.

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

In tale contesto, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale 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, ivi compresi quelli appartenenti alla Direzione Generale, individuando il profilo teorico dei candidati ritenuto opportuno a questi fini.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, per le rispettive competenze, avuto riguardo ai principi sopra esposti, ritengono di formalizzare i seguenti criteri di selezione e/o adeguatezza qualitativa per i propri componenti e per la Direzione Generale.

## **1.1 Requisiti e criteri di professionalità e competenza**

### **Criteri di competenza**

Tutti gli Esponenti Aziendali 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.

9

Per gli Esponenti che abbiano maturato l'esperienza prevista nel Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020, la valutazione dei criteri di competenza può essere omessa.

### **Requisiti di professionalità**

Relativamente alla candidature del sindaco supplente del Collegio Sindacale, sono stati individuati i criteri di professionalità di seguito indicati.

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 seguenti attività:

- 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.
- 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.

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.

10

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

### **Formazione**

Per gli Esponenti che al momento della nomina non abbiano maturato l'esperienza prevista nel Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020, la Banca Affiliata predispose 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 predispose 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.

## **1.2 Requisiti e criteri di onorabilità e correttezza**

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

## **Requisiti di onorabilità**

Non possono essere ricoperti incarichi da coloro che siano privi dei requisiti di onorabilità previsti dalla normativa applicabile, ed in particolare dal Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020.

## **Criteri di correttezza**

In aggiunta ai requisiti di onorabilità, gli Esponenti devono soddisfare anche i criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse previsti dalla normativa tempo per tempo vigente, ed in particolare dal Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020.

### **1.3 Incompatibilità di cariche**

#### **Interlocking**

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

### **1.4 Indipendenza di giudizio**

Gli Esponenti Aziendali devono essere in grado di prendere decisioni fondate, obiettive e indipendenti (ossia agire con indipendenza di giudizio). Essi 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 e viceversa, specie se Consiglieri indipendenti; e
- capacità di resistere alla "mentalità di gruppo".

L'indipendenza di giudizio può essere compromessa da eventuali conflitti di interesse (effettivi, potenziali o anche solo percepiti) di cui il singolo Esponente sia portatore, che possano ostacolare la capacità di svolgere i compiti ad esso assegnati in maniera indipendente e oggettiva.

In tale contesto, rilevano le situazioni di cui all'articolo 13, comma 1, lettere a), b), c), h) e i) del Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020. Fra di esse, assumono particolare rilievo le situazioni di potenziale conflitto di interessi professionale e di potenziale conflitto di interessi finanziario elencate di seguito.

### **Situazioni di potenziale conflitto di interessi professionale**

Si presume che non siano idonei a ricoprire le cariche di Esponenti Aziendali 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.

Non può assumere l'incarico di componente del Collegio Sindacale chi ricopre o ha ricoperto negli ultimi cinque anni incarichi di componente del Consiglio di Amministrazione o di gestione nonché di direzione presso un partecipante nella banca, la banca o società da questa controllate, oppure chi è coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado di chi ricopre o abbia ricoperto negli ultimi cinque anni tali incarichi.

Al fine di prevenire eventuali situazioni di potenziale conflitto di interessi professionale, si raccomanda che si astengano dal concorrere all'elezione alle Cariche Sociali coloro che siano o che siano stati negli ultimi tre anni dipendenti o assimilabili della Banca.

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

Si presume che non siano idonei a ricoprire le cariche di Esponenti Aziendali coloro verso i quali la banca presenti da oltre 120 giorni 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.

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, tutte le situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario in capo agli Esponenti oggetto di verifica.

In quest'ambito, l'Organo competente presta particolare attenzione alle situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario che costituiscano una o più delle fattispecie identificate quali situazioni particolarmente rilevanti ai seguenti punti:

- a) superamento, da parte del totale di tutte le esposizioni (di cassa e di firma, dirette e indirette) riferibili all'Esponente, ai soggetti ad esso collegati ai sensi della Circolare Banca d'Italia 285/2013 oppure alle società presso le quali l'Esponente ricopre cariche di amministrazione, direzione o controllo, della somma di 1 milione di euro oppure, ove inferiore, del 5% dei fondi propri della Banca;
- b) presenza di esposizioni classificate con status diverso da "in bonis ordinario" in capo ai soggetti collegati all'Esponente ai sensi della Circolare Banca d'Italia 285/2013 oppure alle società presso le quali l'Esponente ricopre cariche di amministrazione, direzione o controllo;
- c) presenza di "misure di concessione" relative alle esposizioni, comunque classificate, nei confronti dell'Esponente, dei soggetti ad esso collegati ai sensi della Circolare Banca d'Italia 285/2013 oppure delle società presso le quali l'Esponente ricopre cariche di amministrazione, direzione o controllo;
- d) presenza di esposizioni in capo all'Esponente, ai soggetti ad esso collegati ai sensi della Circolare Banca d'Italia 285/2013 oppure alle società presso le quali l'Esponente ricopre cariche di amministrazione, direzione o controllo, concesse a condizioni diverse da quelle previste al momento dell'erogazione per clienti di pari standing.

## 1.5 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.

### **Disponibilità di tempo quantitativa**

In sede di valutazione di idoneità degli Esponenti ex art. 26 TUB nonché 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 conduce la verifica della disponibilità di tempo con cadenza almeno semestrale con riferimento agli 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.

### **Disponibilità di tempo qualitativa**

In sede di valutazione di idoneità degli Esponenti ex art. 26 TUB nonché 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, nel caso dei membri del Collegio Sindacale, il cui tempo dedicato alla Banca sia almeno pari alle seguenti soglie minime:

- a) 28 giorni all'anno per il Presidente del Collegio Sindacale;
- b) 24 giorni all'anno per gli altri componenti effettivi del Collegio Sindacale.

## 1.6 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

Gli Organi Sociali si esprimono favorevolmente sull'opportunità di assicurare, 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.

A tal fine, gli Organi Sociali si impegnano a garantire il rispetto di quanto normativamente previsto in merito alla rappresentatività di genere ed in particolare si assicurano che, in occasione del primo rinnovo integrale dell'organo, lo stesso sia composto per almeno il 20%<sup>1</sup> da componenti effettivi<sup>2</sup> appartenenti al genere meno rappresentato.

In caso di rinnovo parziale degli organi, gli Organi Sociali si impegnano a garantire il raggiungimento della quota del 20% di propri componenti appartenenti al genere meno rappresentato, come raccomandato dalla Banca d'Italia. In ogni caso, il rispetto di suddetta quota sarà comunque garantito entro il 30 giugno 2024. Per i rinnovi successivi, e comunque non oltre il 30 giugno 2027, gli Organi Sociali si impegnano a garantire

<sup>1</sup> 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

<sup>2</sup> 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.

che la quota dei componenti appartenenti al genere meno rappresentato sia almeno pari al 33%<sup>3</sup> 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.

### **Indipendenza di giudizio collettiva**

Al fine di garantire un'effettiva indipendenza di giudizio degli Organi Sociali nel loro complesso, almeno il 40% dei componenti, arrotondato per eccesso, del Consiglio di Amministrazione ed almeno la maggioranza dei componenti effettivi dell'Organo di controllo non devono trovarsi in situazioni di conflitto di interessi finanziario particolarmente rilevanti, come indicate nel punto sopra descritto.

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 predisporre entro 30 giorni un piano di rimedio. La Capogruppo valuta attentamente tale piano e prende le dovute deliberazioni.

## **1.7 Formazione**

In linea con le raccomandazioni di Banca d'Italia circa la necessità per le banche di adottare piani di formazione adeguati ad assicurare un idoneo bagaglio di competenze tecniche dei membri degli Organi Sociali, il Consiglio di Amministrazione approva con frequenza annuale un piano di formazione *continua* dedicato ai propri componenti, che tenga conto anche dell'eventuale inserimento di nuovi componenti all'interno dell'organo<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> 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

<sup>4</sup> 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."

## 2. Disposizioni finali ed entrata in vigore

Per quanto concerne la candidatura di un sindaco supplente del Collegio Sindacale, si segnala che il documento *“Modello di Gruppo per la composizione quali quantitativa ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche”* prevede che in caso di rinnovo parziale dell’Organo, i “Criteri di adeguata composizione collettiva degli organi” relativi alla “indipendenza di giudizio collettiva” si applicano a partire dalle nomine che comportano il completamento del ciclo di rinnovo dell’Organo successivo alla data di entrata in vigore del Decreto Ministeriale n. 169/2020.

17

Per quanto non espressamente statuito si intendono qui richiamate le disposizioni di cui alla normativa applicabile, allo Statuto della Banca Affiliata, allo Statuto di Cassa Centrale Banca e ad eventuali altri regolamenti di Gruppo in materia.

I soci sono invitati alla consultazione del documento *“Modello di Gruppo per la composizione quali quantitativa ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche”* preventivamente alla formazione delle Liste dei candidati.

Lo Statuto sociale, il Regolamento assembleare ed elettorale ed il *“Modello di Gruppo per la composizione quali quantitativa ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche”* sono disponibili presso la Sede della Banca - Segreteria di Direzione e Presidenza - Ufficio Soci - Piazza Zanardelli 16 - Altamura, cui ogni socio può rivolgersi per prenderne visione.

Inoltre, lo Statuto Sociale e il Regolamento assembleare ed elettorale sono altresì consultabili e scaricabili dal sito internet della Banca.

Altamura, 10.03.2022