



Avviso ai soci ex art. 24.3 Regolamento Assembleare ed Elettorale

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 2026** e in seconda convocazione per il **giorno 10 Maggio 2026**, per l'approvazione del Bilancio dell'esercizio 2025, sarà chiamata, tra l'altro, ad eleggere il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e il Collegio dei Probiviri per il prossimo triennio 2026/2028.

Il presente avviso viene pubblicato in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 24.3 del Regolamento Assembleare ed Elettorale della Banca dell'Alta Murgia Credito Cooperativo s.c., approvato dall'Assemblea dei Soci in data 04.05.2025 (di seguito anche "Regolamento"), disponibile sul sito internet della Banca dell'Alta Murgia Credito Cooperativo –s.c., www.bccaltamurgia.it.

Ai sensi dell'art. 26, commi 2, 3 e 4 del Regolamento, le candidature devono essere depositate presso la Sede della Banca, nell'Ufficio Segreteria di Direzione Generale e Presidenza, ad Altamura in Piazza Zanardelli, n. 16, almeno sessanta (60) giorni prima della data dell'Assemblea programmata per la nomina dei componenti alle Cariche Sociali e, pertanto, la presentazione delle candidature è consentita **entro e non oltre le ore 12:00 del 27 Febbraio 2026**.

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

Altamura, 29.01.2026

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione



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.

Ai sensi dell'art. 26 del Regolamento assembleare ed elettorale, all'elezione dei componenti le Cariche Sociali (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale) e Collegio dei Probiviri si procede sulla base di liste di candidati che possono essere presentate:

- dal Consiglio di Amministrazione;
- da un numero di soci non inferiore al 20% dei soci risultanti alla data del 31 dicembre 2025.

Alla data del 31.12.2025 il numero dei soci della Banca dell'Alta Murgia Credito Cooperativo – s.c. è **4.393**.

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, in Segreteria di Direzione Generale e Presidenza, ad Altamura in Piazza Zanardelli n. 16.

A pena di inammissibilità:

- a) le liste dei candidati devono essere depositate presso la sede della società almeno 60 (sessanta) giorni prima della data dell'Assemblea programmata in prima convocazione per il 30 Aprile 2026 per la nomina dei componenti alle Cariche Sociali, quindi **entro e non oltre le ore 12:00 del 27 Febbraio 2026**;
- b) ogni amministratore potrà votare una sola proposta di Lista del Consiglio;
- c) ogni socio potrà presentare o concorrere a presentare una sola “Lista dei Soci”;
- d) i soci candidati alla carica di sindaco non possono concorrere alla presentazione di alcuna lista;
- e) ogni candidato potrà presentarsi in una sola lista a pena di ineleggibilità;
- f) ogni lista deve contenere un numero di candidati pari al numero delle Cariche Sociali per la cui elezione L'Assemblea è convocata, eventualmente aumentato fino alla metà (se del caso arrotondata per eccesso) fermo restando che ai fini dell'ammissibilità della lista non rilevano eventuali rinunce o impedimenti sorti in capo ai candidati successivamente al deposito della lista; in caso di eventuali rinunce o impedimenti sorti in capo ai candidati successivamente al deposito della lista e prima dell'Assemblea, fino alla data dell'affissione dell'elenco delle candidature, la lista che presenti un numero inferiore al numero delle cariche sociali deve essere integrata, previa comunicazione alla Capogruppo;
- g) accanto al nominativo di ciascun candidato deve essere indicata la carica a cui lo stesso concorre, ossia:
 - ✓ per l'elezione del Consiglio di Amministrazione la lista deve contenere:
 - 7 candidati, soci, per la carica di consiglieri di amministrazione;
 - ✓ per l'elezione del Collegio Sindacale la lista deve indicare:
 - 1 candidato per la carica di Presidente del Collegio Sindacale;

- 2 candidati per la carica di Sindaci effettivi;
- 2 candidati per la carica di Sindaci supplenti.

✓ per l'elezione del Collegio dei Proibiviri:

- 2 candidati, non soci, per la carica di membri effettivi del Collegio dei probiviri;
- 2 candidati, non soci, per la carica di membri supplenti del Collegio dei probiviri;

- h) i candidati di ogni lista devono essere in possesso dei requisiti di cui all'art. 29 del Regolamento;
- i) per ogni lista deve essere indicato un referente, che dovrà essere individuato tra i soci della Banca, cui indirizzare ogni comunicazione inerente la composizione della lista e gli esiti della consultazione preventiva con la Capogruppo di cui all'art. 26.7 del Regolamento;
- j) ogni lista deve essere accompagnata dalla dichiarazione di conformità alla composizione quali-quantitativa considerata ottimale dal Consiglio di Amministrazione di cui all'art. 24.3 del Regolamento (salvo quanto previsto alla precedente lettera f) in punto di composizione quantitativa), sottoscritta dal soggetto "referente", ovvero le ragioni alla base di eventuali difformità;
- k) le firme dei soci sostenitori di cui alla lettera b) dell'art. 26.1 del Regolamento devono essere autenticate da parte dei soggetti elencati dall'art. 5.2 del Regolamento assembleare ed elettorale.

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

Il modulo contenente le proposte di candidatura dovrà essere depositato presso la Sede legale della Banca dal referente socio individuato ai sensi della lettera i) dell'art. 26.2 del Regolamento.

Il modulo contenente le proposte di candidatura è predisposto dalla Banca, deve essere sottoscritto da ciascun candidato e dal referente socio con firma autenticata da parte del Presidente del Consiglio di Amministrazione della Banca o da un Notaio ovvero dai consiglieri o dai dipendenti della Banca a ciò espressamente autorizzati dal Consiglio di Amministrazione, e contenere, con riferimento a ciascun candidato, le seguenti dichiarazioni:

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

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

- a. curriculum vitae contenente un'esaurente informativa sulle caratteristiche personali e professionali e l'elencazione degli incarichi ricoperti negli organi di amministrazione e controllo di altre società;
- 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 agli art. 26.1, 26.2, 26.3, 26.4 del Regolamento, il cui accertamento compete alla Commissione elettorale, sono considerate come non presentate con delibera del Consiglio di Amministrazione.

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

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



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

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

COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA CONSIDERATA OTTIMALE DEGLI ORGANI SOCIALI

Al fine di presentare candidature in linea con la composizione quali-quantitativa 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 della Banca dell'Alta Murgia Credito Cooperativo- s.c. porta a conoscenza dei soci, mediante l'affissione presso la sede sociale, le succursali e le sedi distaccate, e la pubblicazione sul sito internet del presente documento, la composizione quali-quantitativa considerata ottimale, individuando e motivando il profilo teorico del candidato, ritenuto opportuno a questi fini.

1. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA OTTIMALE DEGLI ORGANI SOCIALI

Conformemente a quanto previsto dalla Circolare 285, l'articolo 34 dello Statuto sociale stabilisce che il Consiglio di Amministrazione sia composto da un minimo di 5 (cinque) ad un massimo di 13 (tredici) consiglieri, incluso il Presidente, il Vice Presidente Vicario e il Vice Presidente.

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

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

Pertanto, in conformità al cluster di riferimento di cui al *“Modello di Gruppo per la composizione quali-quantitativa ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate”* adottato dalla Capogruppo in data 09.10.2025, recepito ed integrato dal Consiglio di Amministrazione della Banca, e allo Statuto, il numero effettivo dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Banca è determinato nel numero di 7 (sette), compreso il Presidente, il Vice Presidente Vicario e il Vice Presidente.

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

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

2. 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 perseguitamento 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 Espiatori 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 Espiatori, 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, 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.

2.1 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 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.

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 delle Banche affiliate che rientrano nella categoria delle Banche di minori dimensioni o complessità operativa, come la Banca dell'Alta Murgia Credito Cooperativo

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;

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 nel Decreto Ministeriale n. 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 nel D.M. n. 169/2020, la Banca Affiliata predisponde 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 predisponde 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.

2.2 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'art. 3 del DM n. 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 n. 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 n. 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; 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.

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

2.4. 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 ricorrono le cause di ineleggibilità e decadenza previste dallo Statuto tipo delle Banche Affiliate.

2.5. Indipendenza di giudizio

Tutti gli Esponenti agiscono con piena indipendenza di giudizio e consapevolezza dei doveri e dei diritti inerenti all’incarico, nell’interesse della sana e prudente gestione della banca e nel rispetto della legge e di ogni altra norma

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

- coraggio, convinzione e forza per valutare e contestare efficacemente le decisioni avanzate da altri componenti;
- capacità di porre domande agli altri Esponenti ed in particolare ai consiglieri esecutivi, al Presidente, alla Direzione e viceversa, specie se Consiglieri indipendenti;
- 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 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’articolo 15, comma 2, del DM n. 169/2020, rilevano le situazioni di cui all’articolo 13, comma 1, lettere a), b), c), h) e i) del DM n. 169/2020, nonchè quelle previste al paragrafo 83 degli Orientamenti congiunti sulla valutazione di idoneità dei membri dell’organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave emanate da ESMA e ABE.

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

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

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

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

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

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, invece, deve essere verificata l’efficacia dei presidi di legge e regolamentari nonché delle misure organizzative e procedurali esistenti.

Situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario

Le esposizioni (di cassa e di firma) della Banca, delle sue controllate e della Capogruppo riferibili (i) all’Esponente e (ii) ai soggetti ad esso collegati ai sensi della Circ. 285/2013 Banca d’Italia, sono considerate:

- “non materiali” qualora, complessivamente, non superino il valore di 200.000 euro di accordato residuo/accordato attuale;
- “materiali” qualora, complessivamente, non superino il valore di 1.000.000 di euro di accordato residuo/accordato attuale;
- “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:

- “non materiali” qualora, complessivamente, non superino il valore di 1.000.000 di euro di accordato residuo/accordato attuale;
- “materiali” qualora, complessivamente, superino il valore di 1.000.000 di euro di accordato residuo/accordato attuale;
- “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: sponente e (ii) ai soggetti ad esso collegati ai sensi della Circolare Banca d’Italia 285/2013 sono considerate:

- ✓ classificazione diversa da “in bonis ordinario”;
- ✓ presenza di “misure di concessione”;
- ✓ 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.

2.6. 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 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

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:

- 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 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;

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.

2.7 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;**
- ✓ **Equilibrio tra i generi, esperienze e durata di permanenza dell'incarico;**

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%¹ da componenti effettivi² 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%³ 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, 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;

1

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

2

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.

3

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

- b) media del numero di mandati consecutivamente svolti dall'insieme dei consiglieri non superiore a 5 mandati⁴. Eventuali superamenti della soglia dovranno essere adeguatamente motivati dall'Organo stesso in sede di valutazione di idoneità degli Esponenti ex art. 26 TUB.
- c) presenza di specifiche professionalità in grado di assicurare una gestione efficace e consapevole dei temi riconducibili a ognuno degli ambiti di competenza elencati al paragrafo 2.1. 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 della Banca, la non ricorrenza delle cause di ineleggibilità e decadenza ivi previste costituisce requisito di indipendenza degli amministratori, come previsto al paragrafo 2.4 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 eccesso⁵, del Consiglio di Amministrazione non si trovi in situazioni di conflitto di interessi finanziario “particolarmente rilevanti” indicate nel paragrafo 2.5 del presente documento. Per i Consigli di Amministrazione delle Banche Affiliate che al momento della verifica dei requisiti degli Esponenti aziendali ex art. 26

⁴ 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).

⁵

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

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 difetto⁶. 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.

2.8 Formazione

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

6

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