



**Composizione quali-quantitativa ottimale  
del Consiglio di Amministrazione della  
Banca di Credito Popolare scpa**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 17 marzo 2023

## Legenda

1	PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI.....	3
2	MODELLO DI GOVERNANCE.....	5
3	COMPOSIZIONE QUALI QUANTITATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	5
3.1	Ruoli interni al Consiglio di Amministrazione .....	6
3.2	La composizione quantitativa .....	7
3.3	La composizione qualitativa .....	7
3.3.1	Diversità di genere .....	8
3.3.2	Requisiti di professionalità.. ..	9
3.3.3	Criteri di competenza .....	9
3.3.4	Requisiti di onorabilità .....	10
3.3.5	Criteri di correttezza .....	10
3.3.6	Requisiti di indipendenza .....	11
3.3.7	Indipendenza di giudizio.....	11
3.3.8	Disponibilità di tempo e limiti al cumulo degli incarichi.....	12
3.3.9	Cause di incompatibilità e ineleggibilità .....	13
3.4	Idoneità complessiva del Consiglio di Amministrazione .....	13
4	INDUCTIONE E FORMAZIONE.....	14

## **1 PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI**

L'efficacia degli assetti organizzativi e di governo societario costituisce, per le banche, una condizione essenziale per il perseguimento degli obiettivi aziendali, in ragione delle caratteristiche che connotano l'attività bancaria; la scelta degli assetti organizzativi e di governo societario, oltre a rispondere alle esigenze dell'impresa, deve altresì garantire condizioni di sana e prudente gestione, obiettivo essenziale della regolamentazione e dei controlli di vigilanza.

La composizione degli organi sociali assume un rilievo centrale per l'efficace assolvimento dei compiti loro affidati dalla legge, dalle disposizioni di vigilanza e dallo statuto; inoltre, la suddivisione di compiti e responsabilità all'interno degli organi aziendali deve essere coerente con il ruolo ad essi attribuito nell'ambito del sistema di amministrazione e controllo prescelto.

Sotto il profilo quantitativo, il numero dei componenti degli organi sociali deve essere adeguato alle dimensioni e alla complessità dell'assetto organizzativo della banca al fine di presidiare efficacemente l'intera operatività aziendale, per quanto concerne la gestione e i controlli. Nel contempo, la composizione degli organi non deve risultare pletorica: una compagine eccessivamente numerosa può ridurre l'incentivo di ciascun componente ad attivarsi per lo svolgimento dei propri compiti e può ostacolare la funzionalità dell'organo stesso.

Sotto il profilo qualitativo, il corretto assolvimento delle funzioni richiede che negli organi sociali siano presenti soggetti:

- pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere (funzioni di supervisione o di gestione, funzioni esecutive e non, componenti indipendenti, ecc.);
- dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire, anche in eventuali comitati interni, e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della banca;
- con competenze diffuse tra tutti i componenti e opportunamente diversificate, in modo che ciascun componente, nelle decisioni collegiali, possa effettivamente contribuire, tra l'altro, a individuare e perseguire idonee strategie e ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della banca;
- che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico;
- che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della banca, operando con autonomia di giudizio.

La composizione dell'organo amministrativo della banca, pertanto, deve essere adeguata, sotto il profilo sia qualitativo che quantitativo, in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della stessa.

E' importante evidenziare che le banche sono chiamate ad applicare le Disposizioni di Vigilanza con modalità appropriate alle proprie caratteristiche e, pertanto, secondo un principio di proporzionalità volto a conciliare, in modo coerente, il modello di governance con il profilo di rischio e con il modello di business della realtà aziendale a cui ci si riferisce.

Tutto ciò premesso, si segnala che il Consiglio di Amministrazione di Banca di Credito Popolare ha svolto – già alla fine dello scorso anno e con il supporto di un consulente esterno - un'autovalutazione relativa all'esercizio 2022 della propria composizione sulla base di criteri e

modalità coerenti con le proprie caratteristiche e con quanto previsto dal "Regolamento sul processo di autovalutazione degli organi (Consiglio di Amministrazione, Comitato Esecutivo e Presidente del Consiglio di Amministrazione)" della Banca (cfr. Documento di Autovalutazione approvato in data 28 febbraio 2023).

A margine si rammenta che Banca d'Italia, in data 29 novembre 2022, ha emanato gli "Orientamenti sulla composizione e sul funzionamento dei Consigli di Amministrazione delle Less Significant Institutions" (LSI) nei quali sono compendiate gli esiti e le buone prassi da seguire in tema di composizione e funzionamento del board. I suddetti orientamenti sono applicabili a Banca di Credito Popolare e presi inoltre in considerazione nell'ambito dell'autovalutazione approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 28 febbraio 2023.

Per completezza informativa, si riepilogano qui di seguito le fonti della normativa nazionale ed europea applicabile in materia di requisiti degli esponenti:

- (i) Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia in materia di procedura di valutazione dell'idoneità degli esponenti di banche, intermediari finanziari, istituti di moneta elettronica, istituti di pagamento e sistema di garanzia dei depositanti (5 maggio 2021);
- (ii) "Joint ESMA and EBA Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders" (EBA/GL/2021/06) del 2 luglio 2021;
- (iii) "Guidelines on internal governance" (EBA/GL/2021/14) del 22 novembre 2021;
- (iv) "Guide to fit and proper assessments" della Banca Centrale Europea del 15 maggio 2017 e da ultimo aggiornata a dicembre 2021;
- (v) Art. 36 del Decreto Legge 6 dicembre 2011, n. 201 "Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici" (c.d. "Salva Italia") convertito, con modificazioni, dalla Legge 22 dicembre 2011, n. 214 (c.d. "Interlocking Directorship");
- (vi) Decreto Ministeriale n. 169/2020 recante il "Regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento e dei sistemi di garanzia dei depositanti";
- (vii) "Orientamenti sulle politiche e le procedure relative alla gestione della conformità e al ruolo e alle responsabilità del responsabile antiriciclaggio ai sensi dell'articolo 8 e del capo VI della direttiva (UE) 2015/849" (EBA/GL/2022/05) del 14 giugno 2022;
- (viii) "Orientamenti sulla composizione e sul funzionamento dei Consigli di Amministrazione delle Less Significant Institutions" di Banca d'Italia del 29 novembre 2022 (di seguito "Orientamenti"); che tiene altresì conto delle raccomandazioni nell'ambito della prima "Thematic review on corporate governance delle Less Significant Institution" promossa dalla Banca Centrale Europea nel 2021.

L'obiettivo del presente documento è quello di individuare e definire, nel rispetto dello Statuto e delle disposizioni di legge e regolamentari vigenti, le caratteristiche di composizione qualitativa e quantitativa del Consiglio di Amministrazione di Banca di Credito Popolare.

Il Profilo è messo a disposizione mediante pubblicazione sul sito internet [www.bcp.it](http://www.bcp.it) – sezione Soci/Investor Relations→Assemblea dei Soci – in tempo utile per la presentazione delle candidature

ad Amministratore nel rispetto delle previsioni in materia di equilibrio tra genere, affinché si possa tenere conto dei requisiti richiesti e del Profilo collettivo dell'Organo con Funzione di Supervisione Strategica ritenuto ottimale.

È opportuno infine precisare che il presente documento deve essere letto in organicità con le altre fonti regolamentari interne alla Banca; oltre al già richiamato Statuto Sociale, si segnalano, a titolo meramente esemplificativo: i) Regolamento relativo alle candidature per la nomina alle cariche sociali e alle modalità di votazione; ii) Policy sui requisiti e criteri di idoneità dei componenti del Consiglio di Amministrazione e della Direzione Generale (Policy FAP).

## **2 MODELLO DI GOVERNANCE**

Banca di Credito Popolare è una società cooperativa per azioni che adotta il modello di governance tradizionale, basato su un Consiglio di Amministrazione con funzioni di indirizzo e supervisione strategica, che partecipa alla funzione di gestione, per quanto di competenza, e un Collegio Sindacale cui è attribuita la funzione di controllo, che vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile e accerta l'adeguato coordinamento di tutti gli organi, le funzioni e le strutture coinvolte nel sistema dei controlli interni.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca, tenuto conto degli esiti del processo di autovalutazione, al fine di consentire l'individuazione delle candidature da proporre per il rinnovo dell'organo amministrativo, ritiene utile portare a conoscenza dell'Assemblea, almeno nelle sue componenti essenziali, le principali previsioni normative e regolamentari, nonché le raccomandazioni delle Autorità del settore (per lo più già richiamate nel paragrafo "Premessa e riferimenti normativi"), riguardanti la composizione del Consiglio di Amministrazione. Tali previsioni sono riassumibili come segue.

## **3 COMPOSIZIONE QUALI QUANTITATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

In base alle Disposizioni di vigilanza, la composizione degli organi aziendali, per numero e professionalità, deve assicurare l'efficace assolvimento dei loro compiti e deve essere calibrata in funzione delle caratteristiche operative e dimensionali della Banca. La ripartizione di competenze tra gli organi aziendali deve essere definita in modo chiaro e garantire una costante dialettica interna, evitando sovrapposizioni di competenze che possano incidere sulla funzionalità aziendale.

In particolare, l'organo con funzione di supervisione strategica deve essere composto da un numero di membri tale da garantire adeguata dialettica interna nell'assunzione delle decisioni, assicurando, secondo criteri di proporzionalità, una equilibrata ripartizione tra componenti esecutivi e non esecutivi. L'autorevolezza e la professionalità dei consiglieri non esecutivi assume un ruolo centrale per la sana e prudente gestione della Banca: è quindi fondamentale che anche la compagine dei consiglieri non esecutivi posseda adeguata conoscenza del business della Banca, della regolamentazione applicabile e dei rischi cui la stessa è o potrebbe essere esposta. La composizione dell'organo deve essere, inoltre, ispirata a principi di funzionalità, evitando un numero pleorico di componenti.

La composizione del Consiglio di Amministrazione rileva sia sotto il profilo quantitativo – il numero dei componenti deve, infatti, essere adeguato alle dimensioni e all'assetto organizzativo della Banca

– che qualitativo.

In esito al processo di analisi condotto, il Consiglio di Amministrazione è pervenuto alle conclusioni di seguito indicate.

La normativa vigente (e, in particolare, le Disposizioni di Vigilanza e il D.M. 169/2020) richiede che, ai fini delle nomine o della sostituzione dei propri componenti, l'Organo con Funzione di Supervisione Strategica, tenuto conto della normativa ad esso applicabile:

- identifichi preventivamente la propria composizione quali-quantitativa considerata ottimale in relazione agli obiettivi individuati dalla normativa, indicando e motivando il profilo teorico (ivi comprese le caratteristiche di professionalità e di indipendenza) dei candidati ritenuto opportuno a questi fini;
- verifichi successivamente la rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina.

I risultati dell'analisi condotta devono essere portati a conoscenza dei soci in tempo utile affinché la scelta dei candidati da presentare possa tenere conto delle professionalità richieste.

Ai fini del presente Documento, il Consiglio di Amministrazione ha considerato l'esperienza maturata nel corso del mandato con riguardo alle attività e alle modalità di funzionamento e ha avuto altresì riguardo agli esiti dei processi di autovalutazione condotti in conformità alle Disposizioni di Vigilanza.

### **3.1 Ruoli interni al Consiglio di Amministrazione**

Le disposizioni regolamentari di riferimento prevedono l'attribuzione, nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, dei seguenti principali ruoli/qualifiche:

- **Presidente:** promuove l'effettivo funzionamento del sistema di governo societario, favorendo la dialettica endo-consiliare e assicurando il bilanciamento dei poteri, convoca il Consiglio di Amministrazione, ne fissa l'ordine del giorno e ne coordina i lavori. Il Presidente riveste un ruolo non esecutivo non essendogli attribuita alcuna delega gestionale;
- **Vice Presidente:** svolge i compiti affidati al Presidente, in caso di sua assenza o impedimento;
- **Consiglieri esecutivi:** rappresentati da (i) l'Amministratore Delegato (ove nominato), gli amministratori ai quali il Consiglio di Amministrazione abbia conferito deleghe ai sensi dell'articolo 2381, comma secondo, cod. civ. e gli Amministratori che dovessero, di fatto, svolgere funzioni attinenti alla gestione corrente dell'impresa di cui sono Amministratori (ii) i componenti del Consiglio che rivestono incarichi direttivi nella Banca, sovrintendendo a determinate aree della gestione aziendale, ovvero in altre società del Gruppo bancario.
- **Consiglieri non esecutivi:** che svolgono la funzione di contrappeso nei confronti degli amministratori esecutivi e del management della Banca, favorendo la dialettica interna.
- **Consiglieri indipendenti:** il cui compito è quello di vigilare sulla gestione sociale, contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse della società e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione.

In linea con le Disposizioni di vigilanza, l'art. 32 dello Statuto Sociale vigente, approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibere del 10 marzo 2022 e del 16 maggio 2022, individua in n. 9 (nove)

Consiglieri la dimensione ottimale dell'organo consiliare e prevede che il Consiglio di Amministrazione debba essere composto per almeno un terzo da Consiglieri "non esecutivi" e che almeno n. 2 (due) amministratori (che possono anche coincidere con quelli non esecutivi) debbano essere in possesso del requisito di indipendenza.

### **3.2 La composizione quantitativa**

La composizione del Consiglio di Amministrazione assume un rilievo centrale per l'efficace assolvimento dei compiti cruciali che a questo organo sono affidati dalla legge, dalle Disposizioni di Vigilanza e dallo Statuto Sociale.

Il numero dei componenti deve essere adeguato alle dimensioni e alla complessità dell'assetto organizzativo della Banca, al fine di presidiare efficacemente l'intera operatività aziendale, per quanto concerne la gestione e i controlli.

In Banca di Credito Popolare è fissato a 9 (nove) il numero degli Amministratori; a tale riguardo il Consiglio di Amministrazione, ad esito del processo di Autovalutazione per l'esercizio 2022, ritiene che il numero dei componenti previsto statutariamente sia, allo stato, adeguato a garantire il corretto funzionamento dell'organo, anche alla luce delle specifiche caratteristiche della Banca.

### **3.3 La composizione qualitativa**

Con riferimento all'aspetto qualitativo, il corretto assolvimento delle funzioni affidate all'organo di supervisione strategica richiede la presenza di soggetti:

- pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere (funzioni esecutive e non, componenti indipendenti, ecc.);
- dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire, anche in eventuali comitati interni al consiglio, e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della Banca;
- con competenze diffuse tra tutti i componenti e opportunamente diversificate, in modo da consentire che ciascuno dei componenti, sia all'interno degli eventuali comitati di cui sia parte che nelle decisioni collegiali, possa effettivamente contribuire, tra l'altro, a individuare e perseguire idonee strategie e ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della Banca;
- che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico, fermo il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi;
- che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della Banca, indipendentemente dalla compagine societaria che li ha votati o dalla lista da cui sono tratti; essi operano con autonomia di giudizio.

Inoltre, nel Consiglio di Amministrazione devono essere presenti:

- soggetti indipendenti che vigilino con autonomia di giudizio sulla gestione sociale;
- componenti non esecutivi con ruoli e compiti ben definiti, che svolgano efficacemente la funzione di contrappeso nei confronti degli esecutivi e del management della Società.

Con l'emanazione degli Orientamenti a novembre 2022, la Vigilanza ha richiesto alle Banche di focalizzarsi sui migliori standard descritti nel documento, al fine di adottare azioni idonee a migliorare rapidamente le prassi dei boards. Nell'ambito delle attività di Autovalutazione è stato pertanto condotto un *assessment* volto a valutare l'allineamento delle prassi bancarie ai suddetti Orientamenti. Alla luce delle evidenze emerse dal processo di autovalutazione, si evince una composizione qualitativa del Consiglio di Amministrazione corretta anche in riferimento alle migliori prassi desunte dagli Orientamenti di Banca d'Italia, riferite tra l'altro, alle tematiche "Organizzazione/HR". Nel complesso le analisi condotte hanno evidenziato una situazione complessivamente positiva con talune aree di miglioramento per gli ambiti inerenti i "sistemi informativi e nuove tecnologie applicate al settore bancario e finanziario" che saranno oggetto di rafforzamento attraverso piani di formazione dedicati agli esponenti ed attraverso specifici confronti con le strutture specializzate della Banca.

Più in generale, il Consiglio, nel pieno rispetto delle disposizioni normative in materia e a valle delle evidenze emerse dal Processo di Autovalutazione, ritiene che gli Amministratori debbano essere rappresentati da figure con adeguato profilo manageriale e/o professionale e/o accademico e/o istituzionale che portino un insieme di competenze ed esperienze tra loro diverse e complementari contribuendo in tal modo all'adeguatezza complessiva del Consiglio, tenendo inoltre anche conto dei benefici che possono derivare dalla presenza in Consiglio di diversi generi, fasce d'età, anzianità di carica, background professionale e accademico.

### ***3.3.1 Diversità di genere***

Fermo restando quanto previsto dalla normativa, anche regolamentare, tempo per tempo vigente, al fine di assicurare un adeguato confronto all'interno dell'Organo con Funzione di Supervisione Strategica, si è ritenuto necessario garantire che la composizione dello stesso rifletta un idoneo grado di diversificazione anche in termini di genere. Il Consiglio di Amministrazione dà infatti valore all'equilibrio di genere e al superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, per creare le migliori condizioni in cui ogni persona possa esprimersi.

Con riferimento alla composizione per genere, il panorama normativo richiede alle banche di minori dimensioni o complessità operativa, una presenza di componenti del genere meno rappresentato pari almeno al 20% dei membri, pur tuttavia indicando quale buona prassi l'adeguamento alla soglia del 33%. All'interno del Consiglio di Amministrazione di Banca di Credito Popolare sono presenti n. 2 componenti del genere meno rappresentato (pari a circa il 22%), così come indicato da Banca d'Italia. Si precisa peraltro che il ruolo di Presidente dell'organo con funzione di controllo è assunto da un componente del genere meno rappresentato.

La lista di candidati al Consiglio di Amministrazione della banca dovrà essere composta in modo da assicurare che nella composizione dell'Organo risultante dall'esito del voto sia rispettato l'equilibrio tra i generi almeno nella misura minima (almeno 2 membri) richiesta dalle disposizioni di legge e regolamentari.

### ***3.3.2 Requisiti di professionalità***

I componenti del Consiglio di Amministrazione devono assicurare un livello di professionalità

adeguato alla complessità operativa e dimensionale della Banca – fermo restando il possesso dei requisiti richiesti agli esponenti bancari ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. 385/1993 e del D.M. 169/2020 – tenendo in considerazione le dimensioni e la specificità del settore in cui la Banca è chiamata ad operare, nonché il principio di proporzionalità.

In particolare, gli esponenti con incarichi esecutivi sono scelti fra persone che abbiano esercitato, per almeno tre anni, anche alternativamente:

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

Gli esponenti con incarichi non esecutivi sono scelti tra persone che soddisfano i requisiti sopracitati o che abbiano esercitato, per almeno tre anni, anche alternativamente:

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

### ***3.3.3 Criteri di competenza***

In relazione alle competenze ritenute necessarie alla definizione della composizione qualitativa ottimale, viene richiesto che il Consiglio di Amministrazione esprima competenze diffuse e diversificate sia sotto il profilo manageriale, sia sotto il profilo professionale.

In particolare, vengono ritenute rilevanti le competenze nelle seguenti aree:

- mercati finanziari e/o bancari: assumono rilievo, a tal fine, ruoli non esecutivi, esecutivi o di controllo in Italia e/o all'estero. Assume altresì rilievo l'esperienza maturata in relazione al predetto business nei settori professionale, accademico e pubblico;
- regolamentazione nel settore bancario e finanziario;
- indirizzi e pianificazione-programmazione strategica;
- assetti organizzativi e di governo societari;
- gestione dei rischi (individuazione, valutazione, monitoraggio, controllo e mitigazione delle

- principali tipologie di rischio di una banca);
- sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
  - attività e prodotti bancari e finanziari;
  - informativa contabile e finanziaria;
  - tecnologia informatica;
  - antiriciclaggio e finanziamento al terrorismo;
  - conoscenze su tematiche di rischio climatico/ambientale e sostenibilità.

Rispetto alle competenze appena indicate, si consideri inoltre che, il Consiglio di Amministrazione, a esito del processo di valutazione per l'esercizio 2022, ha evidenziato alcune mirate aree di competenza - i.e. sistema di controllo interno e delle metodologie di valutazione, gestione e controllo dei rischi; sistemi informativi e nuove tecnologie applicate al settore bancario e finanziario (compresi i profili relativi a fintech/cybersecurity); rischio climatico/ambientale e sostenibilità; antiriciclaggio e contrasto al finanziamento del terrorismo - in relazione alle quali intende favorire una più equilibrata diffusione delle conoscenze dei propri componenti.

Al fine di traguardare il complessivo e continuo innalzamento dei livelli di conoscenza dei propri componenti, il Consiglio di Amministrazione, di concerto con le strutture della Banca, nonché con il supporto dell'Ufficio Legale e Affari Societari, procederà alla ulteriore implementazione e strutturazione dei propri piani formativi e/o di *induction*.

### ***3.3.4 Requisiti di onorabilità***

Il Consiglio di Amministrazione sottolinea come i candidati alla nomina di amministratore debbano essere in possesso dei requisiti di onorabilità previsti dal D.M. n. 169 del 23 novembre 2020. La mancanza dei requisiti di onorabilità comporta l'impossibilità di assumere la carica o comunque la decadenza dalla carica stessa.

### ***3.3.5 Criteri di correttezza***

Considerata l'importanza rivestita sotto il profilo reputazionale, in aggiunta ai requisiti di onorabilità, ciascun componente del Consiglio di Amministrazione deve soddisfare specifici criteri di correttezza con riferimento alle proprie condotte personali e professionali, in coerenza con quanto previsto dal D.M. n. 169 del 23 novembre 2020, dalle Linee Guida EBA/ESMA e dalla Guida BCE. Nello specifico viene in rilievo che i candidati alla carica di componente del Consiglio di Amministrazione:

- non abbiano tenuto comportamenti che, pur non costituendo reato, non siano compatibili con la carica di Consigliere della Banca o possano comportare per la stessa Banca conseguenze gravemente pregiudizievoli sul piano reputazionale e della fiducia del pubblico;
- non si trovino – e non si siano trovati in passato – in situazioni che, con riguardo alle attività economiche ed alle condizioni finanziarie dei candidati medesimi (o delle imprese da questi ultimi controllate, significativamente partecipate o dirette), siano – o siano state –, anche in via potenziale, idonee ad incidere sulla loro reputazione;

- non siano correlati a specifiche circostanze la cui sussistenza potrebbe incidere su la buona reputazione, l'onestà, l'integrità e la solidità finanziaria dell'esponente.

Ai fini della valutazione dei criteri di correttezza i Consiglieri terranno conto, tra l'altro, delle fattispecie previste dall'art. 4 e dei criteri di cui all'art. 5 del D.M. n. 169 del 23 novembre 2020.

### ***3.3.6 Requisiti di indipendenza***

Tenuto conto della nozione di indipendenza definita nell'art. 13 del Decreto Ministeriale 23 novembre 2020 n. 169, l'art. 32 dello Statuto Sociale, approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibere del 10 marzo 2022 e del 16 maggio 2022, prevede che almeno due consiglieri (che possono anche coincidere con quelli non esecutivi) devono possedere i requisiti di indipendenza previsti dalle disposizioni legislative, regolamentari e di vigilanza pro tempore vigenti e applicabili.

Il medesimo articolo 32 dello Statuto prevede altresì l'esplicitazione del criterio di non esecutività, finalizzata pure al profilo di indipendenza.

La lista di candidati al Consiglio di Amministrazione dovrà essere composta in modo da assicurare che nella composizione del Consiglio risultante dall'esito del voto sia rispettato il numero minimo di amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza (almeno 2) richiesta dalle disposizioni di legge e regolamentari.

### ***3.3.7 Indipendenza di giudizio***

Gli Amministratori agiscono in modo professionale, trasparente, con piena indipendenza di giudizio, nel rispetto dei principi di comportamento ed etici definiti dalla normativa di riferimento e nel Codice Etico della Banca.

L'autonomia decisionale è una delle accezioni più importanti del ruolo di esponente. Tra le qualità che tutti gli esponenti devono possedere, la CRD IV considera anche la "independence of mind" (art. 91, par. 86), che viene sostanzialmente declinata come assenza di potenziali conflitti di interessi sia nelle "Linee Guida sulla valutazione di idoneità degli esponenti aziendali", pubblicate da EBA ed ESMA (di seguito, Linee guida EBA-ESMA), che nella Guida BCE.

Tutti gli esponenti devono agire 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.

L'indipendenza di giudizio è un atteggiamento richiesto a tutti gli esponenti, esecutivi e non esecutivi: l'esponente consapevole dei doveri e dei diritti connessi alla propria carica opera sempre con indipendenza di giudizio. L'indipendenza di giudizio è un modello di comportamento, che si manifesta in particolare durante le discussioni e il processo decisionale in seno all'Organo, ed è richiesto per ogni membro dell'Organo a prescindere dal fatto che il membro sia considerato o meno "indipendente" ai sensi delle disposizioni di legge, regolamentari o di vigilanza (i c.d. amministratori indipendenti).

L'indipendenza di giudizio può essere compromessa da eventuali conflitti di interesse, effettivi o potenziali, 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, ai sensi dell'art. 15 del Decreto MEF 169/2020 rilevano in particolare le situazioni di potenziale conflitto di interessi personale, professionale, finanziario e politico di cui all'articolo 13, comma 1, lettere a), b), c), h) e i) del predetto DM.

La Banca ha altresì individuato come di particolare rilievo le situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario, patrimoniale e commerciale, elencate nella Policy FAP.

### ***3.3.8 Disponibilità di tempo e limiti al cumulo degli incarichi***

I componenti degli organi aziendali devono garantire un'adeguata dedizione di tempo all'incarico ricoperto, tenuto conto:

- della natura e della qualità dell'impegno richiesto, anche alla luce della complessità operativa della Banca;
- di altri incarichi rivestiti in società o enti, nonché degli impegni derivanti dalla propria attività lavorativa, nel rispetto dei limiti previsti in materia di cumulo di incarichi.

A tal fine occorre tener conto che la disciplina delineata dall' art. 17 del D.M. 169/2020 trova applicazione esclusivamente nei confronti delle Banche di maggiori dimensioni o complessità operativa mentre è orientativa per le altre Banche. Per le banche diverse da quelle di maggiore dimensione i limiti al cumulo degli incarichi degli esponenti andranno dunque individuati in applicazione del principio di proporzionalità.

Alla luce del vigente quadro normativo, la Banca di Credito Popolare pone particolare attenzione alle Linee guida ANBPI in tema di disponibilità di tempo e limiti al cumulo degli incarichi degli esponenti che prevedono ad individuare alcuni orientamenti sia relativamente a delle soglie di attenzione concernenti il numero indicativo degli incarichi che un esponente, oltre alla carica ricoperta nella Banca, può ricoprire, sia relativamente alla disponibilità di tempo indicativa che ciascun esponente deve dedicare allo svolgimento del proprio ruolo nella Banca.

Quanto al numero degli incarichi (c.d. disponibilità di tempo quantitativa), si ritiene opportuno tenere conto della funzione svolta dall'esponente nella Banca dando rilievo alle diverse tipologie di cariche e di ruolo (Presidente del Cda, membri del CdA esecutivi e non esecutivi) nonché della complessità di ciascun tipo di incarico ricoperto in altre società, in rapporto alla tipologia e alle dimensioni della società (società bancaria, finanziaria o assicurativa non in concorrenza, quotata, società commerciale di rilevanti dimensioni<sup>1</sup>) ed alla partecipazione a comitati e gruppi di lavoro interni.

Per il dettaglio sul cumulo degli incarichi che i componenti il Consiglio di Amministrazione possono ricoprire contemporaneamente, si rimanda alle soglie di attenzione riportate nella Policy FAP (par. 5.10).

Quanto al tempo da dedicare all'incarico presso la Banca (c.d. disponibilità di tempo qualitativa), appare opportuno tenere conto dell'esperienza pregressa dell'esponente, del livello di competenza maturato dall'esponente per lo svolgimento dell'incarico nella Banca e le eventuali sinergie tra i

---

<sup>1</sup> Per società commerciale di rilevanti dimensioni, nel presente documento, si intendono le società con un patrimonio netto pari o superiore a 50 milioni di euro.

diversi incarichi, del suo ruolo all'interno dell'Organo di appartenenza e degli eventuali Comitati ai quali partecipa (in qualità di componente ovvero di Presidente); delle caratteristiche della banca (natura, dimensione e complessità) e del contesto nel quale si trova ad operare; del numero delle riunioni dell'Organo di appartenenza e dei Comitati ai quali partecipa e del tempo necessario alla loro preparazione; del tempo necessario agli spostamenti per partecipare alle riunioni; della necessità di garantire un adeguato buffer di tempo da dedicare ad *induction e training* e per far fronte a possibili attività straordinarie.

Al riguardo, muovendo dall'assunto che il numero di giorni da considerare come parametro massimo, comprensivo dell'impegno richiesto dalla Banca sommato all'impegno assorbito da altri incarichi e al tempo eventualmente dedicato all'attività lavorativa/professionale è pari a 260 FTE (Full Time Equivalent – 5 gg lavorativi per 52 settimane annue) annui, e tenendo conto altresì del numero medio di riunioni calcolato sulla base dei tre anni precedenti, si stima che il tempo necessario (numero medio di giorni per anno) che soddisfa il requisito di disponibilità di tempo sia rispettivamente:

- a) Presidente del CdA → gg 118
- b) Amministratore esecutivo (componente il CE) → gg 118
- c) Amministratore non esecutivo → gg 66
- d) Amministratore indipendente → gg 72

### ***3.3.9 Cause di incompatibilità e ineleggibilità***

In linea con le previsioni di cui all'art. 36 del Decreto Legge n. 201 del 6 dicembre 2011 (convertito con Legge n. 214 del 22 dicembre 2011), recante disposizioni in merito alle "partecipazioni personali incrociate nei mercati del credito e finanziari" e al prescritto divieto ai "titolari di cariche negli organi gestionali, di sorveglianza e di controllo e ai funzionari di vertice di imprese o gruppi di imprese operanti nei mercati del credito, assicurativi e finanziari di assumere o esercitare analoghe cariche in imprese o gruppi di imprese concorrenti", il Consiglio di Amministrazione raccomanda ai Soci di presentare liste di candidati, per la nomina del nuovo organo amministrativo, per i quali sia stata preventivamente verificata l'insussistenza di cause di incompatibilità prescritte dalla normativa in parola, nonché dalle vigenti disposizioni statutarie.

Per le cause di ineleggibilità si rimanda alla normativa applicabile (a titolo non esaustivo: art. 32 Statuto Sociale e artt. 2382 e 2390 cc)

### **3.4 Idoneità complessiva del Consiglio di Amministrazione**

Al fine di garantire la "collective suitability" del Consiglio di Amministrazione, si segnala l'opportunità che i candidati esprimano un'equilibrata composizione di esperienze e conoscenze tecniche che consentano all'Organo con Funzione di Supervisione Strategica di comprendere le principali aree di business ed i rischi principali ai quali Banca di Credito Popolare è esposta.

In particolare, alla luce di quanto previsto dall'art. 11 del D.M. 169/2020, sarà tenuta in considerazione la presenza di Consiglieri:

- diversificati in termini di età, genere e durata di permanenza nell'incarico;
- le cui competenze, collettivamente considerate, siano idonee a: (i) alimentare il confronto e la dialettica interna; (ii) favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione delle decisioni; (iii) supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione delle attività e dei rischi, controllo sull'operato dell'alta dirigenza; (iv) tenere conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

Ai fini di quanto precede, si richiama altresì quanto specificato al precedente paragrafo 3.3.

#### **4 INDUCTION E FORMAZIONE**

Facendo seguito alle raccomandazioni della 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 auspica che i futuri Amministratori, in particolare di nuova nomina, beneficino di un adeguato percorso di *induction*.

Ciò al fine di facilitare la chiara comprensione da parte dei nuovi Consiglieri della struttura, del business model, del profilo di rischio e dei dispositivi di governance della Banca, anche attraverso programmi di formazione individuali mirati.

E' altresì opportuno che le professionalità espresse dagli amministratori siano assicurate e preservate nel tempo. Infatti, la rapidità dei mutamenti e la crescente complessità del contesto di riferimento richiedono un costante aggiornamento professionale. A tale fine, dovranno essere predisposti periodici incontri di aggiornamento, eventualmente anche con l'ausilio di professionisti esterni, soprattutto in presenza di cambiamenti normativi importanti.

Si ritiene che anche in futuro l'investimento crescente sulla formazione costituisca una premessa qualificante verso la piena comprensione degli scenari ad oggi sempre più complessi nonché una preziosa opportunità per promuovere il senso di appartenenza al Consiglio ricoprendo con una consapevolezza senza riserve il proprio ruolo da parte dei membri dell'organo amministrativo.

Al tal riguardo, i Consiglieri concordano sulla necessità di accrescere le competenze tecniche all'interno dell'Organo Amministrativo negli ambiti ex DM n. 169/2020, prevedendo il ricorso a incontri formativi dedicati. Inoltre, è stata deliberata l'adesione al nuovo Piano Formativo Luzzatti dedicato agli esponenti aziendali.

Il Consiglio di Amministrazione auspica la prosecuzione del percorso formativo intrapreso, con incontri specifici anche su Strategie innovative e nuovi modelli di business implementabili nelle LSI, alla stregua di quelli già curati dall'ANBPI/Luzzatti e dedicati alle suddette materie.

Infine, ad esito del processo di autovalutazione e nell'ottica del prossimo rinnovo del Consiglio di Amministrazione, la Banca ha ritenuto opportuno prevedere attività dedicate di *induction* a beneficio dei nuovi membri da realizzarsi nell'ambito di specifiche sessioni di confronto con il management della Banca. Tali attività, anche se limitate ai consiglieri neoeletti, integreranno ulteriori mirate attività formative dirette a tutti gli amministratori su tematiche di carattere specialistico che privilegino quelle poc'anzi ricordate valutando, caso per caso, il coinvolgimento di soggetti formatori esterni alla Banca.