

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

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 26 marzo 2026

SOMMARIO

1	PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI	3
2	OBIETTIVI DEL DOCUMENTO	5
3	MODELLO DI GOVERNANCE	6
4	RUOLI INTERNI AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	7
5	REQUISITI NORMATIVI	9
5.1	Requisiti di professionalità	9
5.2	Criteri di competenza	10
5.3	Requisiti di onorabilità	12
5.4	Criteri di correttezza	12
5.5	Requisiti di indipendenza	12
5.6	Indipendenza di giudizio	13
5.7	Disponibilità di tempo e limiti al cumulo degli incarichi	13
5.8	Cause di incompatibilità e ineleggibilità	15
6	INDUCTION E FORMAZIONE	16
7.	COMPOSIZIONE QUALI QUANTITATIVA CONSIDERATA EX ANTE OTTIMALE	17
7.1	Composizione quantitativa	17
7.2	Composizione qualitativa	17

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.

Ai sensi delle "Disposizioni di Vigilanza per le banche", di cui alla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 (di seguito, le "**Disposizioni 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.

Le Disposizioni di Vigilanza richiamano altresì l'attenzione sulla necessità che la valutazione di adeguatezza riguardi tutti i componenti, ivi compresi quelli non esecutivi. Questi ultimi, infatti, pur non essendo investiti di deleghe gestionali, partecipano alle decisioni consiliari e svolgono un'importante funzione di confronto dialettico e di monitoraggio sulle scelte compiute dagli esponenti esecutivi. In questa prospettiva, l'autorevolezza e la professionalità degli Amministratori

non esecutivi devono essere adeguate all'efficace esercizio di tali funzioni, determinanti per la sana e prudente gestione della banca.

Le Disposizioni di Vigilanza prevedono inoltre che, all'interno dell'organo che svolge la funzione di supervisione strategica, siano presenti componenti in possesso dei requisiti di indipendenza, in grado di vigilare con autonomia di giudizio e spirito dialettico sulla gestione sociale, contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nel migliore interesse della banca.

È pertanto opportuno che la composizione del Consiglio di Amministrazione, di seguito trattata, sia adeguata sotto il profilo qualitativo e quantitativo, in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali di Banca di Credito Popolare (di seguito, anche la "**Banca**").

Tutto ciò premesso, si segnala che il Consiglio di Amministrazione di Banca di Credito Popolare ha svolto un'autovalutazione relativa all'esercizio 2024 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.

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

- (i) Articolo 91 della Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento, che modifica la direttiva 2002/87/CE e abroga le direttive 2006/48/CE e 2006/49/CE (di seguito "**CRD IV**");
- (ii) Articolo 26 del Decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385 "Testo Unico delle leggi in materia bancaria e creditizia" (di seguito, "**TUB**");
- (iii) Decreto Ministeriale n. 169/2020 (attuativo dell'articolo 26 TUB), 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" (di seguito, "**D.M. n. 169/2020**");
- (iv) 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");
- (v) Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 di Banca d'Italia, "Disposizioni di Vigilanza per le banche", con particolare riferimento alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1 "Governare Societario";
- (vi) 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);
- (vii) "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 LSI”**); 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;
- (viii) “Orientamenti in materia di valutazione dei requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell’incarico degli esponenti aziendali delle banche LSI, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento, delle società fiduciarie e dei sistemi di garanzia dei depositanti” di Banca d’Italia del 13 novembre 2023;
 - (ix) Provvedimento del 26 marzo 2019 di Banca d’Italia, come successivamente modificato e integrato, “Disposizioni in materia di organizzazione, procedure e controlli interni volti a prevenire l’utilizzo degli intermediari a fini di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo” (di seguito, **“Disposizioni AML”**);
 - (x) “Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali” di Banca d’Italia dell’ 8 aprile 2022 (di seguito **“Aspettative ESG”**);
 - (xi) “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;
 - (xii) “Guidelines on internal governance” (EBA/GL/2021/14) del 22 novembre 2021;
 - (xiii) “Guide to fit and proper assessments” della Banca Centrale Europea del 15 maggio 2017 e da ultimo aggiornata a dicembre 2021;
 - (xiv) “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.

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) il Regolamento relativo alle candidature per la nomina alle cariche sociali e alle modalità di votazione; ii) la Policy sui requisiti di requisiti e criteri di idoneità dei componenti del Consiglio di Amministrazione e della Direzione Generale (di seguito, **“Policy FAP”**).

2 OBIETTIVI DEL DOCUMENTO

Il presente documento (di seguito, anche il **“Profilo”**) è adottato dal Consiglio di Amministrazione di Banca di Credito Popolare in ottemperanza e in conformità a quanto richiesto dalle Disposizioni di Vigilanza (Titolo IV, Capitolo I “Governo Societario”), le quali richiedono ai Consigli di Amministrazione delle banche di identificare la propria composizione quali-quantitativa ottimale e di individuare il profilo dei candidati alla carica di Consigliere.

Il presente documento tiene altresì conto delle disposizioni normative contenute nel D.M. n. 169/2020, che stabilisce una serie di requisiti tassativi e imprescindibili per l’assunzione delle cariche, oltre a un più ampio insieme di criteri che concorrono a qualificare l’idoneità dell’esponente.

L'obiettivo del Profilo è, pertanto, quello di individuare e definire, nel rispetto dello Statuto Sociale e delle disposizioni di legge e regolamentari vigenti, la composizione qualitativa e quantitativa del Consiglio di Amministrazione di Banca di Credito Popolare considerata *ex ante* ottimale per l'attuazione delle strategie e delle progettualità aziendali, in coerenza con il principio di sana e prudente gestione.

Le Disposizioni di Vigilanza prevedono principi e linee applicative sulla composizione dell'organo con funzione di supervisione strategica, che devono costituire una guida nella scelta dei componenti di detto organo. Al riguardo, la disciplina in parola prevede che il Consiglio di Amministrazione:

- identifichi preventivamente la propria composizione qualitativa e quantitativa ritenuta ottimale, individuando e motivando il "profilo teorico" dei candidati (comprese le caratteristiche di professionalità, di indipendenza e di diversificazione) ritenuto opportuno a questi fini;
- verifichi successivamente la rispondenza tra la composizione qualitativa e quantitativa ritenuta ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina.

I risultati di tali analisi devono essere portati a conoscenza dei soci in tempo utile affinché nella scelta dei candidati da presentare si possa tener conto delle professionalità richieste. In caso di cooptazione dei Consiglieri, i risultati dell'analisi devono essere tenuti in debita considerazione e in ogni caso portati all'attenzione dei Soci alla prima Assemblea successiva alla cooptazione.

La determinazione della composizione qualitativa e quantitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione è stata determinata con il contributo del Comitato Amministratori Indipendenti, che ha discusso il presente documento, esprimendo il proprio parere favorevole, in occasione della seduta del 25/03/2026.

Il Profilo è messo a disposizione mediante pubblicazione sul sito internet www.bcp.it in tempo utile per la presentazione delle candidature ad Amministratore, affinché si possa tenere conto dei requisiti richiesti e del Profilo collettivo del Consiglio di Amministrazione ritenuto ottimale.

3 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 supervisione strategica e di gestione, 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 ritiene che il modello tradizionale di amministrazione e controllo, rispetto a quello dualistico o monistico, sia idoneo, con gli opportuni presidi organizzativi e di governo societario adottati nella regolamentazione interna, a perseguire gli obiettivi di un appropriato bilanciamento dei poteri e di una puntuale distinzione delle funzioni di supervisione strategica, di gestione e di controllo.

Il Consiglio ritiene inoltre che, nell'ambito del prossimo rinnovo dell'organo amministrativo, possa rappresentare una soluzione favorevole la nomina di un Amministratore Delegato, che -ai sensi dell'art. 40.8 dello Statuto- svolga anche le funzioni di Direttore Generale (e in tal caso può essere dipendente della Banca). Tale nomina dovrà essere accompagnata da una chiara definizione delle deleghe e dei flussi di rendicontazione, nonché di un sistema di controlli interni coerente e adeguato.

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.

4 RUOLI INTERNI AL 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 possieda 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 pletorico 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.

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.

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;
- **Vicepresidenti:** svolgono i compiti affidati al Presidente, in caso di sua assenza o impedimento;
- **Amministratore Delegato:** è incaricato della gestione ordinaria e straordinaria della Banca sulla base delle deleghe attribuitegli dal Consiglio di Amministrazione ed in conformità agli indirizzi generali di gestione dallo stesso definiti. L'Amministratore Delegato, ai sensi dell'art. 40.8 dello Statuto di Banca di Credito Popolare, svolge anche le funzioni di Direttore Generale.
- **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 della Banca; (ii) i componenti del Consiglio che rivestono incarichi direttivi nella Banca, sovrintendendo a determinate aree della gestione aziendale..
- **Consiglieri non esecutivi:** che sono compartecipi delle decisioni assunte dall'intero Consiglio e chiamati a svolgere un'importante funzione dialettica e di monitoraggio sulle scelte compiute dai Consiglieri esecutivi.
- **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.
- **Esponente Responsabile per l'Antiriciclaggio:** è un Consigliere esecutivo e costituisce il principale punto di contatto tra il responsabile della funzione antiriciclaggio e gli organi con funzione di supervisione strategica e di gestione. Egli assicura che questi ultimi dispongano delle informazioni necessarie per comprendere pienamente la rilevanza dei rischi di riciclaggio cui il destinatario è esposto, ai fini dell'esercizio delle rispettive attribuzioni ai sensi delle Disposizioni AML.
- **Consigliere Referente ESG:** individuato tra i componenti del Consiglio di Amministrazione, con il compito di presidiare, in raccordo con le strutture aziendali competenti, le tematiche ambientali, sociali e di governance (ESG), favorendone l'integrazione nei processi decisionali e nella definizione degli indirizzi strategici della Banca. Il Consigliere Referente ESG svolge funzioni di impulso, coordinamento informativo e monitoraggio a livello consiliare, fermo restando il ruolo dell'intero Consiglio

quale organo responsabile dell'indirizzo e della supervisione strategica anche in materia di sostenibilità.

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". Inoltre, in conformità con le Disposizioni di Vigilanza, almeno n. 2 (due) amministratori (che possono anche coincidere con quelli non esecutivi) devono essere in possesso del requisito di indipendenza.

Il Consiglio di amministrazione della Banca, tenuto conto delle Disposizioni di Vigilanza e dell'art. 39.3 dello Statuto, ha inoltre deliberato la costituzione dei Comitati endoconsiliari: Comitato Rischi Controlli e Sostenibilità, Comitato Amministratori indipendenti.

5 REQUISITI NORMATIVI

Il Consiglio di Amministrazione ha identificato le caratteristiche, in termini di professionalità, esperienze, requisiti attitudinali, disponibilità di tempo, onorabilità e indipendenza, che i singoli candidati proposti per ricoprire la carica di Amministratore dovranno possedere, anche in funzione dello specifico ruolo ad essi assegnato, al fine di garantire una composizione ottimale del Consiglio stesso.

Nei paragrafi seguenti viene fornita una compiuta descrizione delle menzionate caratteristiche.

5.1 Requisiti di professionalità

I componenti del Consiglio di Amministrazione devono possedere un livello di professionalità adeguato alla complessità operativa e dimensionale della Banca, nel rispetto dei requisiti richiesti dal D.M. n. 169/2020.

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.

Il Consiglio di Amministrazione, consapevole dell'elevata importanza di alcuni ruoli all'interno dell'organo amministrativo, in linea con la normativa tempo per tempo vigente, ritiene necessario prevedere caratteristiche aggiuntive in capo agli amministratori chiamati a ricoprire specifici incarichi:

- il Presidente del Consiglio di Amministrazione è un esponente non esecutivo che ha maturato un'esperienza complessiva di almeno un quinquennio nei settori sopra indicati per i consiglieri esecutivi e non esecutivi;
- l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale sono scelti tra persone in possesso di una specifica esperienza in materia creditizia, finanziaria, mobiliare o assicurativa, maturata attraverso attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi per un periodo non inferiore a un quinquennio nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo, oppure in società quotate o aventi una dimensione e complessità maggiore o assimilabile (in termini di fatturato, natura e complessità dell'organizzazione o dell'attività svolta) a quella della banca presso la quale l'incarico deve essere ricoperto.

Ai fini di tutto quanto precede, si considera rilevante l'esperienza maturata nel corso dei 20 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.

In aggiunta ai requisiti richiesti per gli amministratori esecutivi, l'Esponente AML è individuato fra i soggetti che possiedono 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 e del settore in cui opera.

5.2 Criteri di competenza

In relazione alle competenze ritenute necessarie alla definizione della composizione qualitativa ottimale, il Consiglio di Amministrazione ritiene che gli amministratori debbano soddisfare adeguati criteri di competenza, sia in termini di conoscenza teorica sia di esperienza pratica, idonei a comprovare la loro idoneità ad assumere l'incarico.

Tali requisiti devono essere valutati in coerenza con i compiti e le responsabilità connesse al ruolo ricoperto, assicurando che ciascun componente sia in grado di contribuire efficacemente ai processi decisionali dell'Organo e al perseguimento degli obiettivi strategici della Banca.

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 seguito dell'ultimo processo di valutazione, ha evidenziato alcune specifiche aree di competenza in relazione alle quali intende favorire una più equilibrata diffusione delle conoscenze dei propri componenti e rafforzare ulteriormente le competenze per l'evoluzione della Banca:

- sistema di controllo interno e delle metodologie di valutazione;
- governance dei rischi;
- innovazione nei modelli di business bancario;
- organizzazione, gestione delle risorse umane e change management;
- sistemi informativi e nuove tecnologie applicate al settore bancario e finanziario (compresi i profili relativi a fintech/cybersecurity);
- rischio climatico/ambientale e sostenibilità (ESG);
- antiriciclaggio e contrasto al finanziamento del terrorismo, in coerenza con il ruolo dell'Organo di supervisione strategica previsto dal Provvedimento di Banca d'Italia del 1° agosto 2023.

Al fine di trarre 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 Soci Affari Societari e Investor Relations, procederà ad implementare e strutturare i propri piani formativi e/o di *induction* coerenti con le priorità strategiche e le aree di miglioramento individuate.

5.3 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.

5.4 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. 169/2020, 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. 169/2020.

5.5 Requisiti di indipendenza

Tenuto conto della nozione di indipendenza definita nell'art. 13 del D.M. n. 169/2020, almeno 2 (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.

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

La lista di candidati al Consiglio di Amministrazione dovrà pertanto 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.

Si rimanda alla disciplina in tema di requisito di indipendenza prevista dalla policy FAP della Banca (cfr. par. 4.6 e 4.7).

5.6 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 D.M. n. 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 D.M.

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

5.7 Disponibilità di tempo e limiti al cumulo degli incarichi

La disponibilità di tempo rappresenta un requisito essenziale all'assunzione dell'incarico di amministratore. Al riguardo, l'art. 16 del D.M. n.169/2020 prevede che ciascun esponente dedichi

tempo adeguato allo svolgimento dell'incarico ricoperto. La sussistenza di tale requisito è oggetto di valutazione da parte del Consiglio, fermo restando che esso non ha rilievo autonomo ai fini della pronuncia della decadenza dell'esponente, ma concorre alla valutazione complessiva dell'idoneità unitamente agli altri requisiti e criteri previsti dalla normativa applicabile.

I componenti degli organi aziendali devono pertanto 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.

Per quanto attiene al cumulo degli incarichi, la disciplina delineata dall' art. 17 del D.M. n.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.

In applicazione di tale principio, la Banca ha individuato un limite complessivo di n. 10 incarichi ricopribili contemporaneamente dagli esponenti aziendali (incluso quello presso la Banca), di cui non più di n. 3 di natura esecutiva.

Alla luce del vigente quadro normativo, la Banca di Credito Popolare pone inoltre particolare attenzione alle Linee guida ANBPI in tema di disponibilità di tempo e limiti al cumulo degli incarichi degli esponenti, che individuano 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), la valutazione tiene conto della funzione svolta dall'esponente nella Banca, dando rilievo alle diverse tipologie di cariche e di ruolo (Presidente del Consiglio di Amministrazione, membri del Consiglio di Amministrazione esecutivi e non esecutivi), nonché della complessità degli incarichi ricoperti in altre società, in rapporto alla tipologia e alle dimensioni delle stesse (società bancaria, finanziaria o assicurativa non in concorrenza, quotata, società commerciale di rilevanti dimensioni¹), nonché dell'eventuale 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. 4.9)².

¹ 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.

² Pubblicata sul sito istituzionale <https://www.bcp.it/site/home/soci/per-i-soci/assemblea-dei-soci.html>

Quanto al tempo da dedicare all'incarico presso la Banca (c.d. disponibilità di tempo qualitativa), la valutazione tiene 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 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, il tempo stimato necessario per soddisfare il requisito di disponibilità di tempo risulta pari, in media, a:

- a)Presidente del CdA: gg 80
- b)Amministratore Delegato/Direttore generale: tempo pieno
- c)Amministratore esecutivo (componente il CE): gg 80
- d)Amministratore non esecutivo: gg 60
- e)Amministratore indipendente: gg 70
- f) Presidente di un comitato endo-consiliare: 12 giorni/anno aggiuntivi per ogni Comitato;
- g) Componente di comitati endo-consiliari: 8/giorni aggiuntivi per ogni Comitato

5.8 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.

Ciascun membro del Consiglio, al fine di gestire le eventuali situazioni riconducibili al perimetro della citata norma, è tenuto a dichiarare, all'atto della nomina, di non ricoprire incarichi che

diano vita a situazioni di interlocking. Laddove insorgano situazioni di tale natura in costanza dell'incarico, il titolare procede a segnalarle, e contestualmente, a dichiarare per quale carica intenda optare entro e non oltre 90 giorni dall'insorgere dell'incompatibilità o a motivare le ragioni per le quali le predette situazioni debbano considerarsi tra loro incompatibili.

Per le cause di ineleggibilità, si rimanda a quanto previsto dalla legge (a titolo esemplificativo artt. 2382 e 2390 c.c.) e dallo Statuto Sociale. In particolare, l'art. 32.5 dello Stato Sociale individua come cause di ineleggibilità o di decadenza:

- l'essere legato alla Banca da un rapporto continuativo di prestazione d'opera o di lavoro subordinato;
- l'essere componente di organi amministrativi o di controllo di altre banche o di altre aziende, che svolgono attività in concorrenza con quella della Società, ai sensi di quanto previsto dall'art. 36 del D.L. 201/2011 (divieto di *interlocking directorship*);
- l'essere legato alle stesse da un rapporto continuativo di prestazione d'opera o di lavoro subordinato, salvo si tratti di Organismi di categoria o di Società partecipate.

6 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.

È 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 D.M. n.169/2020, prevedendo il ricorso a incontri formativi dedicati organizzati dalle Associazioni di categoria (Luzzatti – ANBP – ABI). 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.

7. COMPOSIZIONE QUALI QUANTITATIVA CONSIDERATA EX ANTE OTTIMALE

Il presente paragrafo illustra la composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione di Banca di Credito Popolare, considerata ex ante come ottimale. Rimane ferma la facoltà dei Soci di formulare proprie valutazioni sulla composizione degli organi e di proporre candidature coerenti con tali valutazioni, motivando eventuali differenze rispetto alle indicazioni fornite dal Consiglio. Le valutazioni e le eventuali nomine dovranno, a loro tempo, essere portate a conoscenza dell'Autorità di Vigilanza.

7.1 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 2025, ritiene che il numero dei componenti previsto statutariamente sia, allo stato, adeguato: (i) a garantire il corretto funzionamento dell'organo, anche alla luce delle specifiche caratteristiche della Banca; (ii) ad assicurare una adeguata dialettica interna, senza pregiudicare l'agilità dell'attività consiliare ed, anzi, incentivando la partecipazione dei componenti; (iii) a garantire la diversificazione nella composizione del Consiglio medesimo.

Le ulteriori indicazioni relative alla distribuzione delle competenze e delle esperienze professionali all'interno dell'organo sono illustrate nel successivo paragrafo dedicato alla composizione qualitativa del Consiglio di Amministrazione.

7.2 Composizione qualitativa

L'individuazione della composizione qualitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione non rappresenta un elemento autonomo rispetto alla composizione quantitativa dell'organo, ma

costituisce con essa un profilo strettamente integrato. La trattazione separata risponde pertanto esclusivamente a esigenze di chiarezza espositiva.

La definizione della composizione qualitativa è il risultato di una valutazione complessiva che attribuisce particolare rilievo al principio di diversificazione dei profili presenti nell'organo amministrativo. Tale diversificazione costituisce infatti un fattore essenziale per il corretto funzionamento del Consiglio, in quanto consente di *"alimentare il confronto e la dialettica interna all'organo, 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"*.

In tale prospettiva, la diversità dei componenti del Consiglio deve essere considerata perlomeno in termini di competenze professionali, esperienze maturate, età, durata di permanenza nell'incarico, genere e proiezione internazionale. Tali elementi devono risultare adeguatamente rappresentati nella composizione dell'organo, tenendo tuttavia conto delle specifiche caratteristiche della Banca, nonché delle esigenze connesse al perseguimento degli obiettivi strategici.

Competenze ed esperienza

Con specifico riguardo alle competenze e alle esperienze professionali, il Consiglio di Amministrazione della Banca di Credito Popolare, al fine di assicurare la complessiva idoneità dell'organo nel suo insieme (*collective suitability*), ritiene opportuno che la sua composizione esprima un equilibrio di conoscenze ed esperienze tecniche in grado di consentire la piena comprensione delle principali aree di business e dei rischi rilevanti cui la Banca è esposta. In particolare, al fine di garantire l'assolvimento dei compiti di supervisione strategica e gestori, occorre la presenza di competenze diffuse tra tutti i componenti del Consiglio e opportunamente diversificate, in modo da consentire che ciascuno dei componenti, sia all'interno dei comitati di cui sia parte che nelle decisioni collegiali, possa effettivamente contribuire, tra l'altro, a individuare e perseguire idonee strategie e ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della Banca. La diversificazione può indurre ad un grado di coinvolgimento più intenso di ciascun Consigliere su materie o decisioni più affini alle proprie caratteristiche. Ciò non deve tuttavia pregiudicare il principio della partecipazione attiva di tutti gli esponenti ai lavori e alle decisioni consiliari; ogni Consigliere deve quindi essere in grado di analizzare e formulare valutazioni sul complesso delle materie trattate e delle decisioni assunte in Consiglio.

L'Art. 32.15 dello Statuto prevede che, almeno un terzo degli amministratori, deve essere scelto tra Soci e non Soci espressione delle attività economiche e professionali prevalenti nel territorio in cui la Banca opera.

A tal fine, il Consiglio di Amministrazione della Banca di Credito Popolare ha individuato un insieme di aree di conoscenza e specializzazione che, nel loro complesso, dovrebbero essere rappresentate tra i propri componenti.

Con riferimento all'area del governo societario e dei presidi di controllo, si ritiene essenziale la presenza di competenze in materia di corporate governance, sistemi di controllo interno e gestione dei rischi, nonché una solida conoscenza della normativa bancaria e finanziaria applicabile. A tali ambiti si aggiungono le competenze in materia di sostenibilità (ESG) e di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo (AML), prevedendo la nomina di un referente dedicato per ciascuno di questi due ambiti.

Con riguardo agli indirizzi strategici e alla pianificazione, il Consiglio valorizza la presenza di profili con significativa esperienza manageriale e capacità di indirizzo strategico. In aggiunta, tiene in considerazione la conoscenza approfondita delle attività economiche e professionali prevalenti nel territorio in cui la Banca opera, al fine di assicurare un collegamento concreto con il contesto sociale.

In relazione al business bancario, è considerata rilevante l'esperienza nei principali ambiti operativi della Banca, tra cui il credito e la gestione del rischio di credito, i servizi bancari e i prodotti finanziari, nonché una adeguata conoscenza dei mercati di riferimento e delle dinamiche del sistema economico-finanziario.

Infine, il Consiglio reputa necessario disporre di competenze in materia di contabilità e bilancio, organizzazione aziendale e gestione delle risorse, nonché nei processi di innovazione digitale, nei sistemi informativi e nella cybersecurity, al fine di presidiare efficacemente i fattori abilitanti lo sviluppo e la resilienza dell'operatività aziendale.

Ai fini della valutazione dell'idoneità complessiva dell'organo, ciascun componente può contribuire al soddisfacimento di più ambiti di competenza, purché venga garantita una composizione equilibrata e complementare tra i diversi profili. Resta fermo che gli altri requisiti di diversificazione, quali indipendenza, *gender diversity* e età, sono considerati autonomamente e concorrono alla valutazione complessiva della composizione dell'organo.

Più in generale, il Consiglio, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti e tenendo conto delle evidenze emerse dal Processo di Autovalutazione, ritiene opportuno che gli Amministratori siano espressione di profili manageriali, professionali, accademici e/o istituzionali in grado di apportare competenze ed esperienze tra loro diversificate e complementari, contribuendo così all'adeguatezza complessiva e al buon funzionamento dell'organo.

Età e durata di permanenza

In merito ai profili dell'età e della durata di permanenza nell'incarico, la Policy FAP - in conformità a quanto previsto dall'Art. 32 dello Statuto - prevede che:

- possano accedere alla carica di Amministratore coloro che, alla data di presentazione delle candidature, e comunque fino alla scadenza dell'esercizio in cui si è tenuta l'Assemblea per la nomina degli Organi, non abbiano compiuto il 75° anno di età;

- i Consiglieri restano in carica tre esercizi e sono rieleggibili per un massimo di quattro mandati salva la possibilità di prorogare per un ulteriore mandato tale limite per gli amministratori che, alla scadenza del quarto mandato, rivestono la carica di Presidente o di Vicepresidente del CdA.

Genere

Con specifico riferimento alla composizione per genere, il quadro normativo vigente richiede, anche alle banche di minori dimensioni o complessità operativa, il rispetto di un progressivo rafforzamento dell'equilibrio tra i generi nella composizione degli organi aziendali. In particolare, in occasione del prossimo rinnovo del Consiglio di Amministrazione è previsto un adeguamento della soglia minima del genere meno rappresentato, che passerà dal 20% al 33%³.

In coerenza con tale quadro regolamentare, il Consiglio di Amministrazione di Banca di Credito Popolare, composto da n. 9 membri, assicura la presenza di almeno n. 3 componenti del genere meno rappresentato.

Provenienza geografica

Con riferimento al profilo della provenienza geografica degli esponenti, l'Art. 11, comma 2, lett. a), del D.M. n. 169/2020 e gli Orientamenti LSI precisano che la diversificazione basata sulla provenienza geografica sia necessaria limitatamente alle banche operanti in modo significativo in mercati internazionali. Di conseguenza, tenuto conto dell'operatività della Banca, non si ritiene opportuno inserire nella composizione ottimale *ex ante* del Consiglio un numero minimo di Consiglieri provenienti da territori diversi da quello della Regione Campania.

Fatta tale doverosa premessa, in considerazione di tutti gli elementi che caratterizzano la Banca, la composizione quali-quantitativa considerata *ex ante* ottimale del Consiglio di Amministrazione di Banca di Credito Popolare è determinata come segue:

I. Composizione Quantitativa

Numero complessivo dei componenti del Consiglio di Amministrazione – 9 (nove):

- i. Numero componenti dell'organo di gestione – 1 (uno) – c.d. Amministratore Delegato – art. 40.7 dello Statuto Sociale (nomina consiliare);

³ 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.

- ii. Numero dei Vice Presidenti - 2 (due) – art. 34 dello Statuto Sociale (nomina consiliare);
- iii. Esponente Responsabile per l'Antiriciclaggio - Provvedimento della Banca d'Italia del 1° agosto 2023 (nomina consiliare);
- iv. Consigliere Referente ESG

II. Indipendenza

Almeno 1/4 dei componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica [2 (due) su 9 (nove)] deve essere in possesso dei requisiti di indipendenza.

III. Formazione professionale

Il Consiglio assicura che, nella sua composizione complessiva, sia presente un adeguato e bilanciato insieme di competenze, esperienze e conoscenze in ambito giuridico ed economico-finanziario. A tal fine, il Consiglio include componenti in possesso di formazione accademica e/o esperienza professionale nelle discipline giuridiche (i.e. conseguimento della laurea in giurisprudenza o comunque in discipline giuridiche, ivi comprese scienze politiche, scienze bancarie), nonché componenti con competenze nel settore economico/finanziario inteso in senso lato (i.e. laurea in economia e commercio o comunque in scienze economiche, scienze bancarie, finanza aziendale, scienze attuariali/ingegneria, matematica), al fine di poter presidiare e supportare le funzioni interne deputate al controllo dei rischi, al controllo contabile e all'organizzazione aziendale.

IV. Competenza ed Esperienza professionale

Il Consiglio di Amministrazione di Banca di Credito Popolare è composto da membri con esperienze e competenze professionali diversificate e complementari, coerenti con le esigenze strategiche e operative della Banca. La sua composizione è tale da assicurare una copertura dei principali ambiti della Banca, comprendendo, *inter alia*, il governo societario e i presidi di controllo, gli indirizzi strategici e la pianificazione, le principali funzioni operative del business bancario e delle aree di supporto.

Nel loro insieme, queste competenze assicurano l'idoneità complessiva dell'organo, favorendo una supervisione efficace, un adeguato supporto alle decisioni strategiche e un efficace governo dei rischi.

V. Diversificazione di età e durata di permanenza nell'incarico

Tutti i componenti devono avere un'età anagrafica inferiore ai 75 anni.

Non possono essere rieletti i Consiglieri che hanno già svolto quattro mandati, salva la possibilità di prorogare per un ulteriore mandato tale limite per gli amministratori che, alla scadenza del quarto mandato, rivestono la carica di Presidente o di Vicepresidente del CdA.

VI. Diversificazione di genere

Almeno il 33% dei componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica [3 (tre) su 9 (nove)] deve appartenere al genere meno rappresentato.

La composizione quali-quantitativa delineata dal Consiglio in carica è ritenuta *ex ante* ottimale, poiché volta a promuovere un confronto aperto e una dialettica costruttiva all'interno dell'organo, evitando la formazione di visioni parziali, fenomeni di "groupthinking" o concentrazione di poteri in capo a singoli membri o esclusivamente all'organo esecutivo.

Il livello di diversificazione incorporato in tale composizione è finalizzato a garantire la presenza di approcci e prospettive differenziati nell'analisi dei temi e nelle decisioni strategiche, valorizzando le competenze specialistiche di ciascun componente. Allo stesso tempo, tutti gli esponenti, in possesso dei requisiti professionali previsti dalla normativa vigente, sono chiamati a partecipare in modo attivo e consapevole ai lavori del Consiglio, contribuendo alla valutazione complessiva delle materie discusse e alla definizione delle decisioni collegiali.