



COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DELLA BANCA POPOLARE PUGLIESE S.C.P.A. - PROFILO TEORICO DELLE COMPETENZE DEGLI AMMINISTRATORI

1. Premessa

Il presente documento viene adottato dal Consiglio di Amministrazione - sentiti gli Amministratori Indipendenti, in ottemperanza ed in conformità a quanto richiesto dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia in materia di organizzazione e di governo societario delle banche, nonché delle disposizioni in tema di requisiti e criteri di idoneità degli esponenti aziendali previsti dall'art. 26 del TUB e dal Decreto Ministeriale 23 novembre 2020, n. 169 - al fine di identificare la propria composizione quali-quantitativa ottimale e di individuare e motivare il profilo teorico dei candidati alla carica di Consigliere ritenuto opportuno a tali fini.

In particolare, l'art. 12 del D.M. 169/2020 prevede che il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Banca debbano, ciascuno per quanto di propria competenza, identificare preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ottimale e verificare successivamente la rispondenza tra questa e quella effettiva risultante dal processo di nomina. Sempre ai sensi dell'art. 12 del D.M. 169/2020, in caso di carenze, il Consiglio di Amministrazione adotta misure necessarie a colmarle, tra le quali: a) modificare gli specifici compiti e ruoli attribuiti agli esponenti, ivi comprese le eventuali deleghe; b) definire e attuare idonei piani formazione.

Se le predette misure non sono idonee a ripristinare un'adeguata composizione collettiva del Consiglio di Amministrazione, quest'ultimo formula all'Assemblea raccomandazioni per superare le carenze identificate.

Parimenti, le Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia in materia di organizzazione e di governo societario delle banche prevedono che il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Banca debbano, ciascuno per quanto di propria competenza, identificare preventivamente la propria composizione quali-quantitativa considerata ottimale, individuando e motivando il profilo teorico (ivi comprese caratteristiche di professionalità e di eventuale indipendenza) dei candidati ritenuto opportuno.

I risultati delle analisi predette da parte del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Banca in merito alla composizione quali-quantitativa considerata ottimale ed al profilo teorico dei candidati ritenuto opportuno devono essere portati a conoscenza dei soci in tempo utile affinché nella scelta dei candidati da presentare si possa tener conto delle professionalità richieste; agli stessi fini è opportuno che la proposta di candidati avanzata dai soci o dal Consiglio di Amministrazione venga corredata da un curriculum volto a identificare per quale profilo teorico ciascuno di essi risulta adeguato.

Gli Orientamenti di Banca d'Italia di novembre 2022 in tema di composizione e funzionamento dei consigli di amministrazione delle banche LSI richiedono che il documento sulla composizione quali-quantitativa ottimale sia elaborato in maniera analitica, fornendo indicazioni puntuali sui singoli driver di diversità rilevanti (con riferimento al livello di esperienza nel campo bancario e finanziario e al grado di diversificazione in termini di competenze specialistiche, esperienze professionali, età, genere e provenienza geografica), inclusi quelli di natura quantitativa (ad esempio specificando le percentuali di esponenti che devono possedere competenze in determinati settori). È pure buona prassi ad avviso della Banca d'Italia che la composizione ottimale del *board* sia riesaminata in relazione all'evoluzione dell'intermediario e tenendo conto del concreto funzionamento degli organi, anche alla luce degli esiti dell'esercizio di autovalutazione annuale.

Il presente documento è stato predisposto sulla base della evoluzione normativa venutasi a delineare e tiene conto delle indicazioni risultanti dal periodico processo di autovalutazione previsto per gli Organi aziendali.

Per quanto non espressamente indicato, si intendono qui richiamate le norme di legge, regolamentari e statutarie applicabili alla BANCA POPOLARE PUGLIESE - Società Cooperativa per Azioni (di seguito la "Banca"). Nel documento allegato si fornisce un riepilogo delle Disposizioni vigenti in materia di requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza, dei criteri di competenza e correttezza, nonché delle cause di ineleggibilità, incompatibilità e decadenza previste dalla Legge, dalle Disposizioni di Vigilanza, dallo Statuto Sociale e dalla Policy sulla idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali adottata dalla Banca.

2. Composizione quantitativa del Consiglio di Amministrazione

La scelta del modello di amministrazione e la decisione in ordine alla composizione del Consiglio di Amministrazione assumono un rilievo centrale per l'efficace assolvimento dei compiti fondamentali che a questo Organo sono affidati dalla legge, dalle disposizioni di vigilanza e dallo Statuto.

La Banca ha scelto un modello di amministrazione tradizionale sulla base di una valutazione che tiene conto della struttura proprietaria e del grado di apertura al mercato, delle sue dimensioni e della complessità operativa, degli

obiettivi strategici di medio e lungo periodo, della struttura organizzativa del Gruppo, non disgiunta dalla considerazione delle peculiarità della Banca, della sua storia, del suo programma societario e dei valori etici e del credito popolare che hanno guidato le scelte organizzative e di governo nel tempo adottate.

La collocazione dimensionale della Banca Popolare Pugliese impone l'adozione di scelte regolamentari ed organizzative conseguenti, nelle quali sono state valorizzate talune indicazioni riconosciute quali best practices ma anche le risultanze degli assessment interni compiuti dal Consiglio di Amministrazione, nel rispetto del principio di proporzionalità.

Com'è noto, l'art. 30 dello Statuto Sociale nella versione attualmente vigente prevede che il Consiglio di Amministrazione è composto da un numero di membri non inferiore a 9 e non superiore a 11. L'Assemblea, con cadenza triennale, nella seduta di approvazione del bilancio stabilisce il numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione per il triennio successivo e determina le regole per applicare la decisione.

L'Assemblea del 28 maggio 2021 ha fissato per il triennio 2021 – 2024 un numero di 11 componenti del Consiglio di Amministrazione.

Nella valutazione inerente la composizione quantitativa ottimale occorre considerare che l'art. 11 del D.M. 169/2020 prevede che la composizione adeguata deve assicurare “funzionalità e non pletoricità dell'organo”.

3. Composizione qualitativa del Consiglio

3.1. Criteri generali

Sotto il profilo qualitativo, assumono rilievo determinante l'idoneità, l'adeguatezza, la diffusione e la diversificazione delle professionalità presenti nel Consiglio e nei Comitati interni.

In linea generale, tutti i Consiglieri, per formazione professionale e per attività espletata, devono essere soggetti abituati a gestire processi decisionali anche complessi.

Inoltre, considerata la natura di banca cooperativa a mutualità non prevalente della Banca Popolare Pugliese e la sua vocazione a “favorire lo sviluppo del territorio in cui opera”, proponendosi di “sostenere in particolare le famiglie, le imprese minori e le cooperative” (art. 3 dello Statuto Sociale), viene privilegiata un'adeguata partecipazione delle diverse componenti della base sociale e una eterogeneità in termini di professionalità, competenza ed esperienza, anche tenendo in considerazione una diversità di età, di genere, di durata di permanenza nell'incarico e di area geografica di provenienza.

Il Consiglio, compresi i componenti non esecutivi, deve innanzitutto poter esprimere una adeguata conoscenza:

- del *business* bancario;
- delle dinamiche del sistema economico-finanziario;
- della regolamentazione della finanza;
- delle metodologie di gestione e controllo dei rischi connessi all'esercizio dell'attività bancaria.

Si richiede, altresì, che nel Consiglio di Amministrazione siano presenti soggetti:

- pienamente consapevoli del proprio ruolo strategico nonché dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni svolte (funzione di supervisione strategica, di gestione, funzioni esecutive e non esecutive, componenti indipendenti);
- dotati di professionalità ed esperienza adeguate al ruolo da ricoprire, anche in eventuali comitati interni all'organo 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 dei comitati di cui sia parte che nelle decisioni collegiali, possa effettivamente contribuire, fra l'altro, a individuare e perseguire idonee strategie e ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della Banca;
- che dedichino tempo e impegno adeguati alla complessità del proprio incarico garantendo la frequenza assidua e propositiva alle riunioni e la consultazione del materiale di supporto agli argomenti all'ordine del giorno;
- che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della Banca;
- che operino con autonomia di giudizio;
- che siano consapevoli e che condividano la mission della Banca quale banca popolare al servizio dei territori.

La composizione del Consiglio di Amministrazione della Banca deve altresì essere adeguatamente diversificata in modo da:

- alimentare il confronto e la dialettica interna agli organi;
- favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione di decisioni;
- agevolare opinioni indipendenti e procedure decisionali ragionevoli in seno all'organo;
- 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.

3.2. Requisiti di professionalità e criteri di competenza

Gli esponenti con incarichi esecutivi sono scelti tra persone che abbiano esercitato, per almeno tre anni, alternativamente:

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

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

- a. 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;
- b. 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;
- c. 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.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è un esponente non esecutivo che ha maturato un'esperienza complessiva di almeno due anni in più rispetto ai requisiti previsti per gli esponenti esecutivi e per gli esponenti non esecutivi.

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

Il Consiglio di Amministrazione, in coerenza con quanto previsto dal D.M. 169/2020 e dalle Disposizioni di Vigilanza sulla governance bancaria, ritiene necessario che, nell'ambito dello stesso organo, i consiglieri assicurino idonea professionalità, conoscenza ed esperienza con riferimento alle aree di competenza di cui all'art. 10 del Decreto Ministeriale citato, oltre a qualificata:

1. conoscenza del **settore bancario** (credito, finanza, sistemi di pagamento, intermediazione mobiliare, servizi alla clientela, bancassurance), acquisita mediante l'esperienza pluriennale in qualità di esponente aziendale presso istituti di credito o finanziari o l'esercizio di attività professionale o l'insegnamento universitario in materie economiche;
2. conoscenza delle **dinamiche del sistema economico-finanziario** (mercati nazionali e internazionali, modelli previsionali di sistema), acquisita mediante l'esperienza pluriennale in qualità di esponente aziendale presso aziende o l'esercizio di attività imprenditoriale o professionale o l'insegnamento universitario in materie economiche ovvero l'esercizio di ruoli di responsabilità presso enti, istituzioni, fondazioni o associazioni;
3. conoscenza dei **territori presidiati** della Banca, delle relative dinamiche economiche, imprenditoriali e sociali e dei rischi a cui l'attività della Banca può essere esposta in ragione di esse, acquisita mediante l'esperienza pluriennale in qualità di esponente aziendale presso aziende o l'esercizio di attività imprenditoriale o professionale o l'esercizio di ruoli di responsabilità presso enti, istituzioni, fondazioni o associazioni nei territori di interesse;
4. conoscenza della **regolamentazione di settore** (bancaria, finanziaria, fiscale) acquisita mediante l'esperienza pluriennale in qualità di esponente aziendale o di responsabile di specifiche funzioni (*audit, compliance, legale*) presso istituti di credito o finanziari, ovvero attraverso l'esercizio di attività imprenditoriale o professionale o l'insegnamento universitario in materie economiche – giuridiche o l'esercizio di ruoli di responsabilità presso enti o istituzioni, fondazioni o associazioni;
5. conoscenza dei **sistemi di controllo interno** e delle **metodologie di gestione e controllo dei rischi** (funzioni di controllo, rischio di credito, rischio di mercato) acquisita mediante l'esperienza pluriennale in qualità di esponente aziendale o di responsabile di controlli presso aziende, ovvero con l'esercizio di attività imprenditoriale o professionale, o l'insegnamento universitario in materie economiche – giuridiche;
6. conoscenza dei **processi di gestione aziendale** (bilancio, legale, gestione risorse, remunerazioni, responsabilità sociale d'impresa) acquisita mediante l'esperienza pluriennale in qualità di esponente aziendale o di dirigente responsabile di specifiche funzioni presso aziende, ovvero con l'esercizio di attività imprenditoriale o professionale, o l'insegnamento universitario in materie economiche – giuridiche;

7. conoscenza della **struttura organizzativa** e **dei sistemi informativi** (organizzazione, ICT, politiche di esternalizzazione, *business continuity*) acquisita mediante l'esperienza pluriennale in qualità di esponente aziendale o di responsabile di organizzazione o ICT presso aziende, ovvero attraverso l'esercizio di attività imprenditoriale o l'insegnamento universitario in materie tecniche – economiche.

Il Consiglio di Amministrazione, nel suo complesso, dovrà in ogni caso assicurare idonea conoscenza ed esperienza di tutte le aree di competenza sopra indicate e delle aree di competenza di cui all'art. 10 del D.M. 169/2020.

Al fine di assicurare un adeguato confronto all'interno dell'Organo e di rendere possibile l'attribuzione di incarichi diversi nell'ambito del Consiglio e dei Comitati consiliari, si rende opportuno che per ciascuna area di competenza siano presenti più componenti con adeguata esperienza e che, al tempo stesso, ciascun amministratore di Banca Popolare Pugliese abbia idonea conoscenza ed esperienza di almeno due aree di competenza sopra indicate e previste dall'art. 10 del D.M. 169/2020.

Ai fini della valutazione dell'esperienza maturata da parte di ciascun amministratore di Banca Popolare Pugliese, si terrà conto sia dell'esperienza teorica acquisita attraverso gli studi e la formazione, sia dell'esperienza pratica conseguita in precedenti impieghi.

Tra gli ulteriori requisiti soggettivi dei candidati, risulta particolarmente apprezzabile che essi possano avere, anche in passato, rivestito ruoli di rilievo (quali presidente, vicepresidente) nelle associazioni di categoria (industriali, artigiani, etc.) ovvero che siano personalità del mondo accademico ovvero che abbiano svolto con prestigio attività di rilievo nell'amministrazione pubblica.

3.3. Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza

I consiglieri devono rispettare i requisiti di onorabilità prescritti dall'art. 3 del D.M. 169/2020. Con riferimento alle fattispecie disciplinate in tutto o in parte da ordinamenti stranieri, la verifica dell'insussistenza delle condizioni previste dall'art. 3 del D.M. 169/2020 verrà effettuata sulla base di una valutazione di equivalenza sostanziale a cura del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione esprime la raccomandazione che, in linea con il D.M. 169/2020 e con gli orientamenti espressi a livello europeo, i candidati alla carica di Amministratore – oltre a possedere i requisiti di onorabilità previsti dalla normativa applicabile – non abbiano tenuto comportamenti che, pur non integrando fattispecie di illecito e/o reato, appaiano incompatibili con l'incarico di Amministratore o possano comportare per la Banca conseguenze pregiudizievoli sul piano reputazionale.

Gli Amministratori devono dunque soddisfare criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse conformemente a quanto prescritto dall'art. 4 del D.M. 169/2020. Ai fini dei criteri di correttezza si richiama quanto previsto dall'art. 3 della Policy sulla idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali adottata dalla Banca.

3.4. Requisiti di indipendenza ed indipendenza di giudizio

Ai sensi dell'art. 30 dello Statuto

- almeno un terzo dei Consiglieri devono essere non esecutivi; ove tale rapporto non sia un numero intero, si approssima all'intero superiore solo se il primo decimale è superiore a cinque. Agli amministratori non esecutivi non possono essere attribuite deleghe né incarichi direttivi; essi non possono essere coinvolti neanche di fatto, nella gestione esecutiva della società e, pertanto, non possono far parte del Comitato Esecutivo;
- almeno un quarto dei Consiglieri, che possono coincidere con quelli di cui al precedente alinea, devono possedere i requisiti di indipendenza previsti dalle disposizioni legislative e regolamentari applicabili alla società di tempo in tempo vigenti. Ove tale rapporto non sia un numero intero, si approssima all'intero superiore solo se il primo decimale è superiore a cinque.

Gli amministratori indipendenti devono rispettare i requisiti di indipendenza prescritti dall'art. 13 del D.M. 169/2020, dall'art. 30 dello Statuto e dall'art. 8 della Policy sulla idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali adottata dalla Banca.

Tutti gli esponenti agiscono con piena indipendenza di giudizio e consapevolezza dei doveri e dei diritti inerenti all'incarico, nell'interesse della sana e prudente gestione della Banca e nel rispetto della normativa di riferimento tempo per tempo applicabile. In tema di indipendenza di giudizio si rinvia a quanto previsto dall'art. 7 della Policy sulla idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali adottata dalla Banca.

3.5. Incompatibilità, limiti al cumulo degli incarichi

Il Consiglio di Amministrazione raccomanda che sia verificata l'insussistenza di cause di incompatibilità previste dall'art. 30 dello Statuto e, più in generale, dalla normativa vigente.

Particolare attenzione deve essere posta alle previsioni di cui all'art. 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge n. 214 del 22 dicembre 2011, che vieta «*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, intendendo per tali le imprese o i gruppi tra i quali non vi sono rapporti di controllo e che operano nei medesimi mercati di prodotto o geografici*», c.d. divieto di interlocking.

Al fine di gestire le eventuali situazioni riconducibili al perimetro della citata norma, ciascun membro del Consiglio dichiara, all'atto della nomina, di non ricoprire incarichi che diano vita a situazioni di interlocking. Ove insorgano situazioni di tale natura in costanza dell'incarico, il titolare procede a segnalarle e, contestualmente, a dichiarare per quale carica intenda optare o a motivare le ragioni per le quali le predette situazioni debbano considerarsi tra loro compatibili.

Dovranno essere altresì osservate le disposizioni contenute nell'art. 11 della Policy sulla idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali adottata dalla Banca in coerenza con il limite al cumulo degli incarichi.

3.6. Disponibilità di tempo

Ciascun esponente dedica tempo adeguato allo svolgimento dell'incarico. All'atto della nomina e tempestivamente in caso di fatti sopravvenuti, l'esponente è tenuto a comunicare all'organo competente gli incarichi ricoperti in altre società, imprese o enti, le altre attività lavorative e professionali svolte e le altre situazioni o fatti attinenti alla sfera professionale in grado di incidere sulla sua disponibilità di tempo, specificando il tempo che questi incarichi, attività, fatti o situazioni richiedono. L'esponente deve dedicare tempo adeguato sia allo svolgimento del suo incarico, sia all'acquisizione e mantenimento delle competenze e conoscenze necessarie allo svolgimento dello stesso incarico. Al fine di determinare quale sia in concreto il tempo adeguato all'assolvimento della carica, è necessario effettuare una valutazione caso per caso. Il *time commitment* dell'esponente andrà valutato alla luce dei seguenti elementi qualitativi:

- del ruolo dell'esponente 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; nel caso dei sindaci, anche della partecipazione alle riunioni del CdA;
- oltre ai tempi necessari a partecipare alle riunioni, è necessario considerare anche il tempo di preparazione di ciascun incontro e, per i Presidenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e di ciascuno dei Comitati, anche quello dedicato allo svolgimento del ruolo e alle attività di preparazione, organizzazione e coordinamento delle riunioni di Consiglio, Collegio e di Comitato;
- 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 fine di consentire all'organo competente una valutazione della disponibilità di tempo, da richiedere ai candidati esponenti e, a questi ultimi, di poter valutare se siano in grado di assicurare preparazione e partecipazione alle riunioni, occorre considerare il numero di riunioni e gli impegni di tempo dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei Comitati e del Collegio Sindacale, misurati con riferimento alla media dei tre esercizi precedenti.

La Banca assicura che l'esponente sia preventivamente messo a conoscenza del tempo che essa ha stimato come necessario per l'efficace svolgimento dell'incarico, tenendo conto altresì della necessità di dedicare tempo sufficiente alla preparazione, formazione e aggiornamento. L'accettazione dell'incarico, dunque, comporta una valutazione preventiva della persona designata circa la possibilità di dedicare al corretto svolgimento dei compiti di esponente il tempo necessario, tenuto conto degli incarichi ricoperti in altre società, imprese o enti, le altre attività lavorative e professionali svolte e le altre situazioni o fatti attinenti alla sfera professionale in grado di incidere significativamente sulla sua disponibilità di tempo. Nell'ambito della predetta valutazione preventiva la persona designata dovrà considerare di adempiere ai compiti assegnati anche in periodi di attività particolarmente intensa, ad esempio in processi di ristrutturazione, fusione, acquisizione, situazioni di crisi, tenendo conto che in tali periodi può essere richiesto un livello di impegno in termini di tempo maggiore rispetto ai periodi di ordinaria amministrazione. La predetta valutazione preventiva da parte della persona designata dovrà essere formalizzata in apposita autodichiarazione circa la possibilità di dedicare al corretto svolgimento dei compiti di esponente il tempo necessario.

In base alle informazioni assunte, l'organo competente, sentito il parere degli Amministratori Indipendenti nel caso in cui l'esponente sia un componente del Consiglio di Amministrazione, sulla base delle caratteristiche e delle esigenze aziendali, valuta se il tempo che ciascun esponente può dedicare è idoneo all'efficace svolgimento dell'incarico tenuto conto anche di quanto segue:

- a) numero di incarichi detenuti dall'esponente in banche, intermediari, società finanziarie e non finanziarie, considerando le possibili sinergie laddove tali incarichi siano detenuti all'interno del medesimo gruppo;
- b) dimensione, natura, ampiezza e complessità dell'attività dell'entità presso cui l'esponente detiene un incarico e, in particolare, se l'entità è o meno un'entità non UE;
- c) la presenza geografica del membro e i tempi di viaggio richiesti per ricoprire il ruolo;
- d) il numero di riunioni previste per l'organo competente;
- e) gli incarichi detenuti dall'esponente presso organizzazioni no profit;
- f) eventuali riunioni necessarie, in particolare, con autorità competenti o con altre parti interne o esterne alla Banca, oltre alle riunioni previste per l'organo competente;
- g) la natura specifica dell'incarico, quale ad esempio Presidente del CdA o del Collegio Sindacale, amministratore delegato, presidente o membro di un comitato;
- h) altre attività professionali o politiche esterne alla Banca e qualsivoglia funzione e attività pertinente, all'interno o all'esterno del settore finanziario e all'interno o all'esterno dell'UE;
- i) la preparazione, formazione e aggiornamento necessarie;
- j) qualsiasi compito pertinente di altra natura dell'esponente che l'organo competente ritenga necessario da tenere in conto nello svolgere la valutazione dell'impegno sufficiente in termini di tempo di un esponente;
- k) parametri pertinenti messi a disposizioni da EBA o BCE relativi all'impegno in termini di tempo, nonché da associazioni di categoria;
- l) altri loro incarichi in società o enti, impegni o attività lavorative o professionali svolte.

3.7. Adeguata composizione collettiva

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

4. Profili teorici dei candidati

Con specifico riferimento alle nomine previste per l'Assemblea 2023, il Consiglio di Amministrazione rileva che risultano in scadenza di mandato n. 4 consiglieri.

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia in materia di organizzazione e di governo societario delle banche, tenuto conto delle disposizioni in tema di requisiti e criteri di idoneità degli esponenti aziendali previsti dall'art. 26 del TUB e dal Decreto Ministeriale 23 novembre 2020, n. 169, degli Orientamenti di Banca d'Italia di novembre 2022 in tema di composizione e funzionamento dei consigli di amministrazione delle banche LSI, delle disposizioni previste dallo Statuto Sociale e dalla Policy sulla idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali adottata dalla Banca, nonché delle risultanze del processo di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione svolto nel 2023, di seguito il Consiglio di Amministrazione della Banca identifica il profilo teorico dei candidati ritenuto opportuno ai fini della composizione quali-quantitativa considerata ottimale.

Per quanto attiene alla **composizione quantitativa**, il Consiglio di Amministrazione, ferme le prerogative esclusive dell'Assemblea dei Soci, ritiene adeguato il numero di 11 componenti del Consiglio, contemperando così gli indirizzi della normativa di legge e di vigilanza, che sconsigliano la eccessiva numerosità dell'organo consiliare, con l'esigenza di assicurare adeguata rappresentatività ai soci e l'adeguata diversificazione dei componenti del Consiglio. Si ritiene pertanto necessario procedere alla nomina / rinnovo delle cariche sociali di n. 4 consiglieri.

Per quanto attiene ai **requisiti di professionalità e di indipendenza**, il Consiglio di Amministrazione della Banca rileva che:

- almeno n. 1 candidato deve possedere i requisiti di professionalità previsti per un amministratore esecutivo (art. 26 TUB, art. 7, comma 1 del D.M. 169/2020, art. 4, comma 1, della Policy sulla idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali adottata dalla Banca);
- almeno n. 1 candidato deve possedere i requisiti di professionalità e di indipendenza previsti per un amministratore indipendente (art. 26 TUB, art. 7, comma 2 del D.M. 169/2020, art. 13 del D.M. 169/2020, art. 4, comma 1 ed art. 8 della Policy sulla idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali adottata dalla Banca). La nomina di un amministratore con i requisiti di indipendenza si pone come opportunità

considerato quanto previsti dall'art. 13, comma 1, lett. f) del D.M. 169/2020 e quanto previsto dallo Statuto sul numero minimo di consiglieri indipendenti.

In merito ai **criteri di competenza**, il Consiglio di Amministrazione della Banca rileva che:

- almeno n. 1 candidato debba possedere competenze/conoscenze sulle dinamiche del sistema economico e finanziario, sulla regolamentazione del settore bancario e finanziario e sulle caratteristiche economiche e sociali dei territori presidiati dalla banca;
- almeno n. 1 candidato debba possedere competenze/conoscenze sul settore bancario e finanziario, sul sistema dei controlli interni e di monitoraggio dei rischi e sui processi gestionali tipici di una banca;
- almeno n. 1 candidato debba possedere competenze/conoscenze sulle dinamiche del settore bancario e finanziario, sulle caratteristiche economiche e sociali dei territori presidiati dalla banca e sui processi gestionali tipici di una banca;
- almeno n. 1 candidato debba possedere /conoscenze sulle dinamiche del sistema bancario e finanziario, sui processi gestionali tipici di una banca e sulla struttura organizzativa e ICT di una banca.

In relazione ai requisiti di onorabilità ed ai criteri di correttezza il Consiglio di Amministrazione della Banca rileva che tutti i candidati devono possedere i **requisiti di onorabilità** (art. 26 TUB, art. 2 del D.M. 169/2020, art. 2 della Policy sulla idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali adottata dalla Banca) e soddisfare i **criteri di correttezza** (art. 26 TUB, art. 4 del D.M. 169/2020, art. 3 della Policy sulla idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali adottata dalla Banca). Tutti i candidati devono altresì essere in grado di 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 normativa di riferimento tempo per tempo applicabile (in tema di indipendenza di giudizio si rinvia a quanto previsto dall'art. 7 della Policy sulla idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali adottata dalla Banca).

Sulla base dei dati esperenziali, il **tempo disponibile** che il Consiglio di Amministrazione della Banca stima necessario nell'esercizio in corso - per lo svolgimento dell'incarico di amministratore è pari a:

- almeno 120 giorni per anno per l'incarico di Presidente del Consiglio di amministrazione;
- almeno 40 giorni per anno per l'incarico di amministratore, a cui si aggiungono ulteriori 10 giorni per anno per i componenti del Comitato Esecutivo e 20 giorni per anno per i componenti del Comitato consiliare sui rischi.

In termini di **adeguata composizione collettiva** il Consiglio di Amministrazione della Banca, ai fini di assicurare una adeguata diversificazione con riferimento alla durata di permanenza nell'incarico, ritiene che almeno n.1 candidato debba non aver già ricoperto negli ultimi 5 anni incarichi di esponente aziendale della Banca.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca rileva che i predetti requisiti di professionalità / indipendenza / onorabilità, unitamente ai predetti criteri di competenza individuale e di adeguata composizione collettiva, nonché alla disponibilità di tempo per l'assolvimento dell'incarico, concorrono a individuare i profili teorici dei candidati alla carica di consigliere utili ai fini della composizione quali-quantitativa ottimale dello stesso organo. Ribadita la priorità dei predetti requisiti di professionalità / indipendenza / onorabilità, dei predetti criteri di competenza individuale e di adeguata composizione collettiva, unitamente alla disponibilità di tempo per l'assolvimento dell'incarico, il Consiglio formula l'auspicio (che non assurge a indicazione determinante il profilo teorico dei candidati) che nelle nomine assembleari 2023 possa proseguirsi nell'avviato percorso di ricomposizione del CDA sotto il profilo della adeguata diversità di genere, ferma la scadenza ultima prevista per il 2027.

5. Verifica dei requisiti

Il Consiglio di Amministrazione svolge la valutazione di cui all'art. 23 del D.M. 169/2020. A tal fine gli interessati devono presentare al Consiglio, che l'acquisisce, la documentazione comprovante il possesso dei requisiti, il rispetto dei criteri e l'inesistenza di una delle situazioni impeditive. Agli stessi fini è opportuno che la proposta di candidati avanzata dai soci o dal Consiglio di Amministrazione venga corredata da un curriculum volto a identificare per quale profilo teorico ciascuno di essi risulta adeguato. Il Consiglio di Amministrazione valuta l'esperienza anche in relazione alle esigenze gestionali della Banca, indicando nel verbale le considerazioni effettuate.

È rimessa alla responsabilità del Consiglio di Amministrazione la valutazione della completezza probatoria della documentazione.