

COMPOSIZIONE
QUALITATIVA E QUANTITATIVA
DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
E
DEL COLLEGIO SINDACALE DELLA
BANCA POPOLARE DEL FRUSINATE S.C.P.A.

Delibera Consiglio di Amministrazione del 21 febbraio 2025

Sommario

1. PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI.....	3
2. CARATTERISTICHE DELLA BANCA.....	4
3. MODELLO DI <i>GOVERNANCE</i> DELLA BANCA E STRUTTURA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	5
4. ESPONENTI AZIENDALI: REQUISITI DI ONORABILITA' E CRITERI DI CORRETTEZZA	5
5. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA E QUALITATIVA DEL COLLEGIO SINDACALE	6
5.1 Principi generali.....	6
5.2 Incompatibilità, limiti al cumulo degli incarichi e disponibilità di tempo.....	7
6. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	7
7. COMPOSIZIONE QUALITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	8
7.1 Principi generali.....	8
7.2 Requisiti di professionalità e criteri di competenza.....	9
7.3 Amministratori non esecutivi, requisiti di indipendenza e indipendenza di giudizio.....	10
7.4 Incompatibilità, limiti al cumulo degli incarichi ed altre situazioni rilevanti.....	11
7.5 Disponibilità di tempo	11
8. CRITERI DI ADEGUATA COMPOSIZIONE COLLETTIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE.....	13
9. FORMAZIONE.....	14
10. VERIFICA DEI REQUISITI.....	14
11. REGISTRO VERSIONI.....	14

1. PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

In conformità e in attuazione delle vigenti disposizioni di vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche, emanate dalla Banca d'Italia nella circolare n. 285 del 17 Dicembre 2013, Parte Prima, Titolo IV, Cap.1., come successivamente modificate e integrate (di seguito, le “**Disposizioni di Vigilanza**”), il Consiglio di Amministrazione della Banca Popolare del Frusinate SCPA (“**BPF**” o “**Banca**”) ha predisposto il presente documento – pubblicato sul sito *internet* della Banca www.bpf.it sezione *Governance* – affinché i Soci possano tenere conto dei profili teorici ivi delineati nella scelta dei candidati alla carica di Consigliere di Amministrazione.

Secondo le Disposizioni di Vigilanza, i Consigli di Amministrazione delle banche sono tenuti ad identificare la propria composizione quali - quantitativa ritenuta ottimale in relazione al conseguimento dell'obiettivo del corretto assolvimento delle funzioni spettanti agli organi di supervisione e gestione.

Ai fini delle presenti linee guida assumono rilevanze le seguenti principali disposizioni nazionali e comunitarie:

- articoli 76 e 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 (c.d. CRD IV);
- *EBA Final Report Guidelines EBA/GL/2017/11 (dated 26 September 2017) on internal governance under Directive 2013/36/EU;*
- *EBA / ESMA Joint Guidelines EBA/GL/2017/12 (dated 21 March 2018) on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders under Directive 2013/36/EU and Directive 2014/65/EU;*
- EBA Orientamenti EBA/GL/2021/05 del 2 luglio 2021 sulla governance interna secondo la Direttiva 2013/36/EU;
- EBA / ESMA Orientamenti congiunti EBA/GL/2021/06 / ESMA35-36-2319 del 2 luglio 2021 sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave;
- Guida della BCE alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità (agg. maggio 2018 in linea con gli Orientamenti congiunti di cui sopra);
- articoli 2382, 2387 e 2390 del codice civile;
- articolo 26 del D. Lgs. del 1° settembre 1993, n. 385 (“**TUB**”);
- articolo 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge n. 214 del 22 dicembre 2011, relativo al divieto di *interlocking*;
- Circolare della Banca d'Italia n. 229 del 21 aprile 1999; Disposizioni di Vigilanza per le Banche, di cui alla Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, come successivamente modificata e integrata (di seguito, le “Circolare 285”);
- Regolamento di Banca d'Italia del 5 dicembre 2019 di attuazione degli articoli 4-*undecies* e 6, comma 1, lettere b) e c-*bis*) del D. Lgs. n. 58/1998, come da ultimo modificato con Provvedimento del 23 dicembre 2022;
- Decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze n. 169 del 23 novembre 2020 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. 169/2020**")¹;

- Disposizioni di Vigilanza in materia di procedura di valutazione dell' idoneità degli esponenti di banche, intermediari finanziari, istituti di moneta elettronica, istituti di pagamento e sistemi di garanzia dei depositanti (Provvedimento di Banca d'Italia del 4 maggio 2021) (di seguito "**Disposizioni di Vigilanza**");
- Aspettative di Vigilanza sui rischi climatici e ambientali di Banca d'Italia pubblicati in data 8 aprile 2022;
- Indagine Tematica sul grado di allineamento delle LSI alle Aspettative di Vigilanza sui rischi climatici e ambientali – Buone Prassi, pubblicazione del 24 novembre 2022;
- Orientamenti di Banca d'Italia sulla composizione e sul funzionamento dei consigli di amministrazione delle LSI pubblicati in data 29 novembre 2022 (di seguito, "**Orientamenti**" o le "**Buone Prassi**");
- Orientamenti di Banca d'Italia 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 pubblicati in data 23 novembre 2023 (di seguito, "**Nuovi Orientamenti**" o le "**Nuove Buone Prassi**").

Assumono, inoltre, rilevanza i seguenti documenti redatti e facenti parte della *governance* della Banca:

- statuto sociale della Banca ("**Statuto**");
- documento di Governo Societario;
- Regolamento del Processo di Autovalutazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di BPF
- La Policy sui requisiti e criteri di idoneità degli esponenti aziendali e sulla procedura di valutazione, come da ultimo aggiornata (di seguito Policy sui requisiti)“

2. CARATTERISTICHE DELLA BANCA

La Banca Popolare del Frusinate è una società cooperativa per azioni, al servizio dei soci, delle imprese, delle famiglie e dei territori di riferimento di cui è espressione.

L'obiettivo primario della BPF è quello di rappresentare un riferimento certo nello sviluppo economico e sociale delle comunità nelle quali opera, interpretando al meglio le esigenze economiche e sociali delle stesse. La relazione mutualistica è stata sempre interpretata sia in senso diretto - quale rapporto intercorrente tra i

¹ Il D.M. 169/2020 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 15 dicembre 2020 ed è entrato in vigore il 30 dicembre 2020. Ai sensi dell'art. 26 ("*Norme transitorie ed entrata in vigore*"), comma 1, del medesimo decreto «*ai sensi dell'articolo 2, comma 7, del decreto legislativo 12 maggio 2015, n. 72, le disposizioni di cui al presente decreto si applicano alle nomine successive alla data della sua entrata in vigore. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 2, comma 7, secondo periodo, del decreto legislativo 12 maggio 2015, n. 72. È considerata nuova nomina il primo rinnovo successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto di esponenti in carica a tale data*».

Soci che forniscono il capitale alla banca e da essa ricevono i servizi in qualità di clienti - sia in senso indiretto, ossia nell'interazione tra banca e contesto socio-economico.

La Banca, invero, si pone l'obiettivo di coltivare il legame con le realtà locali mantenendo come punto fermo il benessere diffuso: incentivando lo sviluppo del tessuto economico e il progresso sociale attraverso la tutela le tradizioni artistiche e culturali, ma non solo; il turismo, le produzioni artigianali e alimentari, rappresentano il vero punto di forza del tessuto imprenditoriale in cui la Banca opera.

3. MODELLO DI GOVERNANCE DELLA BANCA E STRUTTURA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

La Banca ha adottato un modello di *governance* tradizionale, basato sulla distinzione tra Consiglio di Amministrazione, con funzione di indirizzo e supervisione strategica, e Collegio Sindacale, cui è attribuita la funzione di controllo e che vigila sull'osservanza delle disposizioni normative e statutarie, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione nonché sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile.

Almeno cinque Amministratori devono essere non esecutivi e almeno due (che possono coincidere con quelli non esecutivi) devono possedere i requisiti di indipendenza previsti dallo Statuto o, se più rigorosi, da quelli prescritti dalla normativa regolamentare.

Il Consiglio ha facoltà di eleggere tra i suoi componenti un Amministratore Delegato o un Comitato Esecutivo, delegandogli proprie attribuzioni ai sensi dell'art. 40 dello Statuto.

4. ESPONENTI AZIENDALI: REQUISITI DI ONORABILITA' E CRITERI DI CORRETTEZZA

Gli Esponenti aziendali, 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 i Nuovi Orientamenti, gli Esponenti aziendali oltre a possedere i requisiti di onorabilità previsti dalla normativa applicabile – non abbiano tenuto comportamenti che, pur non integrando fattispecie di illecito e/o reato, appaiano incompatibili con l'incarico o possano comportare per la Banca conseguenze pregiudizievoli sul piano reputazionale.

Gli Esponenti Aziendali devono dunque soddisfare criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse conformemente a quanto prescritto dall'art. 4 del D.M. 169/2020 nonché alla luce di quanto indicato, fra l'altro, all'interno dell'Orientamento n. 4 delle Nuove Buone Prassi. La valutazione del rispetto dei criteri di correttezza è effettuata conformemente al disposto dell'art. 5 del D.M. 169/2020, fermo quanto previsto dall'art. 25, comma 3, del D.M. 169/2020

5. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA E QUALITATIVA DEL COLLEGIO SINDACALE

5.1 Principi generali

L'art. 42 dello Statuto prevede che l'Assemblea ordinaria nomini tre sindaci effettivi e due supplenti in possesso dei requisiti di onorabilità (conformemente all'art. 3 del D.M. 169/2020), professionalità (conformemente a quanto previsto dall'art. 9 del D.M. 169/2020, nonché dagli Orientamenti e dall'Orientamento n. 5 delle Nuove Buone Prassi.), ed indipendenza (previsto dall'articolo 14 del D.M. 169/2020 e dall'Orientamento n. 7 delle Nuove Buone Prassi), e ne designi il Presidente.

Inoltre, nell'ambito dello stesso organo, i Sindaci e il Presidente del Collegio Sindacale devono assicurare il rispetto dei criteri di competenza di cui all'art. 10 del D.M. 169/2020 e di cui all'Orientamento n. 5 delle Nuove Buone Prassi, da valutarsi conformemente a quanto previsto dalla richiamata previsione.

Ciò comporta la verifica, tramite l'acquisizione della relativa e opportuna documentazione indicata all'interno della Policy sui requisiti della Banca in vigore, circa l'esperienza pratica posseduta in più di uno dei seguenti ambiti:

- mercati finanziari;
- regolamentazione nel settore bancario e finanziario;
- indirizzi e programmazione strategica;
- assetti organizzativi e di governo societari;
- gestione dei rischi;
- sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
- attività e prodotti bancari e finanziari;
- informativa contabile e finanziaria;
- tecnologia informatica

È inoltre importante che siano prese in considerazione le conoscenze teoriche in tema ESG (*climate change*, decarbonizzazione, finanza sostenibile, energie rinnovabili ed efficientamento energetico, etc.)

In conformità a quanto previsto dalla Circolare 285, nonché dagli Orientamenti e dalle Nuove Buone Prassi:

- almeno uno dei sindaci effettivi, sono scelti tra gli iscritti nel registro dei revisori legali che abbiano esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni; gli altri componenti del collegio sindacale sono scelti fra persone che abbiano esercitato per almeno tre anni, anche alternativamente: l'attività di revisione legale o una delle attività di cui all'articolo 7, comma 2;
- il Presidente del collegio sindacale è scelto tra le persone che abbiano maturato una esperienza professionale di ulteriori due anni in più rispetto ai minimi normativi;
- almeno uno dei sindaci effettivi è del genere meno rappresentato in osservanza ed attuazione del 35° aggiornamento della Circolare 285, del D.M. 169/2020, e degli Orientamenti, i quali dispongono che nelle banche di minori dimensioni o complessità operativa il numero dei componenti del genere meno rappresentato deve essere pari almeno al 20% entro il 30 giugno 2024, e pari almeno al 33% entro il 30 giugno 2027: la Banca, in questo modo, già adempie alle migliori e più avanzate disposizioni di vigilanza sinora emanate in materia.

Ai fini della sussistenza dei requisiti precedenti, per i sindaci che non sono iscritti nel registro dei revisori legali 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.

5.2 Incompatibilità, limiti al cumulo degli incarichi e disponibilità di tempo

Come disposto dall'art. 16, comma 1, del D.M. 169/2020, nonché alla luce degli Orientamenti e delle Nuove Buone Prassi, ogni Sindaco deve poter dedicare tempo sufficiente all'esercizio delle sue funzioni all'interno della Banca (c.d. *time commitment*), sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo.

Avuto a mente come le Nuove Buone Prassi (cfr. Orientamento n. 8, "Focus 2: policy in materia di disponibilità di tempo, [punto] 2) Numero massimo di ulteriori incarichi ricopribili") indichino "10 - inclusivi del mandato presso la banca - di cui non oltre 3 a carattere esecutivo. Ai fini del computo, trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 18 del DM", si declinano qui di seguito le soglie di attenzione relativamente agli incarichi che i componenti del Collegio Sindacale possono ricoprire contemporaneamente:

Sindaci	Oltre alla carica ricoperta in banca, 2 incarichi esecutivi e 5 incarichi non esecutivi o di controllo oppure 8 incarichi non esecutivi in altre società bancarie, assicurative e finanziarie non in concorrenza o in società quotate o società commerciali di rilevanti dimensioni e comunque non più di 10 incarichi complessivi, compresa la carica ricoperta nella Banca, di cui non più di 3 incarichi esecutivi e 7 incarichi non esecutivi , in società di qualsiasi natura (anche diverse da quelle di rilevante dimensione)
---------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Il tempo minimo stimato dalla Banca come necessario per lo svolgimento dell'incarico di Sindaco viene qui di seguito partitamente indicato in funzione delle specifiche funzioni svolte:

Presidente del Collegio Sindacale	48 gg/anno
Sindaco effettivo	42 gg/anno

6. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

In conformità a quanto previsto dalla Circolare 285, il numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione deve essere adeguato alle dimensioni e alle complessità organizzative della Banca, al fine di presidiare efficacemente l'intera operatività aziendale, per quanto concerne la gestione e i controlli.

La dimensione del Consiglio di Amministrazione deve essere abbastanza ampia da consentire di avere contributi multipli, senza tuttavia risultare pletorica, in quanto in tal modo potrebbe ridurre l'incentivo di ciascun componente ad attivarsi per lo svolgimento dei propri compiti o rendere difficoltosa l'organizzazione e la discussione.

Ai sensi dell'art. 30 dello Statuto e delle norme attuative e transitorie, il numero dei membri del Consiglio di Amministrazione può variare tra sette e undici; dall'Assemblea dei Soci per l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2026, il numero dei membri sarà pari a nove.

L'attuale Consiglio di Amministrazione ritiene congruo un numero di membri pari a undici. Tale numero risulta, infatti, coerente e congruo rispetto:

- alla dimensione (tenuto conto degli attivi gestiti), alla complessità operativa e alle prospettive dell'attività della Banca;
- all'esigenza di assicurare una adeguata dialettica interna, senza pregiudicare l'agilità dell'attività consiliare.

7. COMPOSIZIONE QUALITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

7.1 Principi generali

Sotto il profilo qualitativo, in conformità a quanto previsto dalla Circolare 285, nonché dagli Orientamenti e dalle Nuove Buone Prassi il corretto assolvimento delle funzioni richiede che negli organi di vertice siano presenti soggetti:

- pienamente **consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti** alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere;
- **dotati di conoscenza, competenze ed esperienza** adeguate al ruolo da ricoprire, anche in eventuali comitati interni, e commisurate alle caratteristiche operative e dimensionali della Banca ed alle proprie responsabilità;
- 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;
- con competenze specifiche nei profili di IT, *fintech*, ESG, *risk management*, organizzazione/HR, complementari rispetto a quelle già presenti nel Consiglio di Amministrazione, con l'obiettivo di presidiare il complesso dei rischi aziendali; in particolare, al fine di una corretta gestione del rischio antiriciclaggio ed un'adeguata collaborazione con la Funzione AML, sono richieste competenze specifiche in materia per quanto concerne la figura del Responsabile aziendale per l'antiriciclaggio che sarà individuato all'interno del C.d.A.;
- che dedichino **tempo sufficiente** per adempiere alle proprie funzioni e responsabilità e **risorse adeguate** alla complessità del loro incarico, avuto riguardo ed avendo tenuto in considerazione (secondo quanto richiesto dai Nuovi Orientamenti) che:
 - (i) il tempo assorbito dalla partecipazione alle sedute del Consiglio di Amministrazione e degli eventuali comitati endo-consiliari o manageriali; dallo studio dell'informativa pre-consiliare; dalle interlocuzioni informali con le strutture aziendali e le funzioni di controllo; dagli altri impegni di norma connessi all'esercizio delle funzioni;
 - (ii) il ruolo rivestito da ciascun esponente, sia esso di natura esecutiva o non esecutiva, nonché l'eventuale ruolo di presidenza dell'Organo o di comitati endo-consiliari o manageriali; e infine,
 - (iii) le dimensioni, la complessità e la situazione tecnica della Banca;

- che indirizzino la loro azione al **perseguimento dell'interesse complessivo** della Banca, indipendentemente dalla compagine societaria che li ha votati;
- che operino con **piena indipendenza di giudizio** anche ai sensi di quanto disposto dall'art. 15 D.M. 169/2020 e dagli Orientamenti nn. 6 e 7 delle Nuove Buone Prassi (si rimanda, pertanto, alle relative soglie di materialità individuate all'interno della Policy sui requisiti della Banca in vigore);;
- del genere meno rappresentato, almeno nella misura del 20%; ciò consente alla Banca di ottemperare al 35° aggiornamento della Circolare 285 (nonché al D.M. 169/2020 ed agli Orientamenti) il quale dispone che nelle banche di minori dimensioni o complessità operativa il numero dei componenti del genere meno rappresentato deve essere pari almeno al 20% entro il 30 giugno 2024; tuttavia, la Banca esprime già la propria intenzione ed impegno ad innalzare detta percentuale al 33% non oltre la data indicata da Banca d'Italia del 30 giugno 2027.

La Circolare 285 valorizza inoltre il ruolo dei **componenti non esecutivi**, che devono essere dotati di autorevolezza e professionalità, al fine di monitorare efficacemente le scelte compiute dai componenti esecutivi.

È quindi fondamentale che anche gli Amministratori non esecutivi posseggano complessivamente, ed esprimano, adeguate conoscenze per l'efficace svolgimento dei compiti loro affidati.

La richiamata Circolare 285 dispone che nell'organo che svolge la funzione di supervisione strategica (*i.e.* il Consiglio di Amministrazione) debbano inoltre essere nominati **soggetti indipendenti** (ossia dotati di indipendenza formale, oltre a quella di giudizio richiesta a tutti) che vigilino con autonomia di giudizio sulla gestione sociale, contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse della società e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione.

In definitiva, al fine di garantire la sana e prudente gestione della Banca, gli esponenti aziendali devono possedere requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza, soddisfare criteri di competenza e correttezza, nonché dedicare il tempo necessario all'efficace espletamento dell'incarico, fermo restando tutto quanto previsto dalle norme di legge, regolamentari e statutarie applicabili.

7.2 Requisiti di professionalità e criteri di competenza

Il Consiglio di Amministrazione, in ossequio al disposto di cui al D.M. n. 169/2020, ritiene che gli Amministratori con incarichi non esecutivi e con incarichi esecutivi debbano possedere requisiti di professionalità conformemente a quanto previsto dall'art. 7 del D.M. 169/2020, dagli Orientamenti e dalle Nuove Buone Prassi (cfr. Orientamento n. 5).

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione deve essere un esponente non esecutivo e deve aver maturato un'esperienza complessiva di almeno un **quinquennio** attraverso l'esercizio delle attività o funzioni previste per gli amministratori con incarichi non esecutivi o con incarichi esecutivi.

L'Amministratore Delegato e/o il Direttore Generale devono essere 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 cinque anni 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.

Considerata, peraltro, la natura di banca cooperativa a mutualità non prevalente della Banca e la sua vocazione al servizio delle imprese e dei territori di riferimento, nonché le dimensioni e la specificità del settore in cui opera, viene privilegiata la componente societaria e l'adeguata rappresentanza di tutte le diverse componenti della base sociale, come esplicitamente previsto dall'art. 30 dello Statuto, il quale prescrive che almeno 5 amministratori devono essere scelti fra i soci che siano espressione delle attività economiche prevalenti nel territorio di insediamento, ovvero attività professionali presenti nello stesso.

Tutti i Consiglieri inoltre, per formazione professionale e per attività espletata, devono essere soggetti abituati a gestire processi decisionali anche complessi.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca ritiene inoltre necessario che, nell'ambito dello stesso organo, gli Amministratori e il Presidente del Consiglio di Amministrazione assicurino il rispetto dei criteri di competenza di cui all'art. 10 del D.M. 169/2020, da valutarsi conformemente a quanto previsto dalla richiamata previsione, nonché conformemente a quanto previsto dall'Orientamento n. 5 delle Nuove Buone Prassi, ossia accertare, tramite l'acquisizione della relativa e opportuna documentazione indicata all'interno della Policy sui requisiti della Banca in vigore, l'esperienza pratica posseduta in più di uno dei seguenti ambiti:

- mercati finanziari;
- regolamentazione nel settore bancario e finanziario;
- indirizzi e programmazione strategica;
- assetti organizzativi e di governo societari;
- gestione dei rischi;
- sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
- attività e prodotti bancari e finanziari;
- informativa contabile e finanziaria;
- tecnologia informatica

È inoltre importante che siano prese in considerazione le conoscenze teoriche in tema ESG (*climate change*, decarbonizzazione, finanza sostenibile, energie rinnovabili ed efficientamento energetico, etc.)

7.3 Amministratori non esecutivi, requisiti di indipendenza e indipendenza di giudizio

La Circolare 285 dispone che la presenza di un numero adeguato di componenti non esecutivi con ruoli e compiti ben definiti, che svolgano efficacemente la funzione di contrappeso nei confronti degli esecutivi e del *management* della banca, favorisca la dialettica interna all'organo di appartenenza.

Nell'organo che svolge la funzione di supervisione strategica, devono inoltre essere nominati soggetti indipendenti che vigilino con autonomia di giudizio (indipendenza c.d. formale) sulla gestione sociale, contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse della Banca e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione.

Ai sensi dell'art. 30 dello Statuto **almeno n. 5 Amministratori devono essere non esecutivi**. Agli Amministratori non esecutivi non possono essere attribuite deleghe né particolari incarichi; non possono essere coinvolti, nemmeno di fatto, nella gestione esecutiva della Società. **Almeno 2 Amministratori devono, invece, possedere i requisiti di indipendenza** (formale) indicati nella medesima previsione statutaria o, se più rigorosi, quelli prescritti dalle previsioni di carattere normativo/regolamentare.

Anche tenuto conto dell'intervenuta entrata in vigore del D.M. 169/2020, degli Orientamenti e delle Nuove Buone Prassi, il Consiglio di Amministrazione ritiene che gli **amministratori indipendenti** devono rispettare i requisiti di indipendenza prescritti dall'art. 13 del D.M. 169/2020.

In ogni caso, **tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione devono** essere in grado di prendere

decisioni ragionevoli, obiettive e indipendenti e, dunque, **agire con indipendenza di giudizio**, conformemente all'art. 15 del D.M. 169/2020.

Sempre l'art. 30 dello Statuto stabilisce le cause di incompatibilità, ineleggibilità ed eventuale decadenza.

Infine, il penultimo comma del medesimo articolo fissa una disposizione caratteristica della Popolare, distintiva rispetto ad altre aziende bancarie e più restrittiva delle modalità di indebitamento fissate dalla normativa di legge; in base a tale norma agli amministratori ed ai soggetti loro connessi possono essere concessi affidamenti di importo complessivo superiore ad € 150 mila, solo se assistiti da garanzie reali, nel rispetto della normativa di vigilanza. Si intendono connessi i soggetti come definiti dalla normativa di vigilanza *pro tempore* vigente. La medesima particolare disposizione vige altresì per i componenti il Collegio sindacale

7.4 Incompatibilità, limiti al cumulo degli incarichi ed altre situazioni rilevanti

Il Consiglio di Amministrazione raccomanda che sia verificata l'insussistenza di **cause di incompatibilità** previste dall'art. 2390 cod. civ., dall'art. 31 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.

Viene, altresì, in rilievo quanto disposto all'interno della Policy sui requisiti in merito **al cumulo degli incarichi**, adottata in conformità alla previsione di cui all'art. 30 dello Statuto pubblicato sul sito *internet* della Banca.

7.5 Disponibilità di tempo

Ai sensi dell'art. 16 del D.M. 169/2020, attuativo dell'art. 26 del TUB, la disponibilità di tempo e risorse da dedicare allo svolgimento dell'incarico, in ragione della natura e qualità dello stesso, risulta essere un requisito fondamentale che gli Amministratori devono assicurare (c.d. *time commitment*), sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo.

Avuto a mente come le Nuove Buone Prassi (cfr. Orientamento n. 8, “Focus 2: policy in materia di disponibilità di tempo, [punto] 2) Numero massimo di ulteriori incarichi ricopribili”) indichino “10 - inclusivi del mandato presso la banca - di cui non oltre 3 a carattere esecutivo. Ai fini del computo, trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 18 del DM”, si declinano qui di seguito le soglie di attenzione relativamente agli incarichi che i componenti del Consiglio di Amministrazione possono ricoprire contemporaneamente:

Presidente del C.d.A.	Oltre alla carica ricoperta in banca, 1 incarico esecutivo e non più di 4 incarichi non esecutivi o di controllo in altre società bancarie, assicurative e finanziarie non in concorrenza o in società quotate nei mercati regolamentati o società commerciali di rilevanti dimensioni e comunque non più di 7 incarichi complessivi, di cui non più di 1 incarico esecutivo , in società di qualsiasi natura (anche diverse da quelle di rilevante dimensione)
Amministratore Delegato	Oltre alla carica ricoperta in banca, nessun incarico esecutivo e non più di 3 incarichi non esecutivi o di controllo in altre società bancarie, assicurative e finanziarie non in concorrenza o in società quotate nei mercati regolamentati o società commerciali di rilevanti dimensioni e comunque non più di 5 incarichi non esecutivi complessivi in società di qualsiasi natura (anche diverse da quelle di rilevante dimensione)
Amministratori esecutivi	Oltre alla carica ricoperta in banca, 1 incarico esecutivo e 4 incarichi non esecutivi o di controllo oppure 6 incarichi non esecutivi o di controllo in altre società bancarie, assicurative e finanziarie non in concorrenza o in società quotate nei mercati regolamentati o società commerciali di rilevanti dimensioni e comunque non più di 8 incarichi complessivi, compresa la carica ricoperta nella banca, di cui non più di 2 incarichi esecutivi e 6 incarichi non esecutivi , in società di qualsiasi natura (anche diverse da quelle di rilevante dimensione)
Amministratori non esecutivi	Oltre alla carica ricoperta in banca, 2 incarichi esecutivi e 5 incarichi non esecutivi o di controllo oppure 8 incarichi non esecutivi in altre società bancarie, assicurative e finanziarie non in concorrenza o in società quotate o società commerciali di rilevanti dimensioni e comunque non più di 10 incarichi complessivi, compresa la carica ricoperta nella Banca , di cui non più di 3 esecutivi e 7 non esecutivi, in società di qualsiasi natura (anche diverse da quelle di rilevante dimensione)

A tal fine occorre tener conto che l'impegno richiesto agli Amministratori della Banca non si esaurisce nella partecipazione alle riunioni collegiali, ma riguarda anche la partecipazione ai Comitati endo-consiliari di cui si sia eventualmente componenti.

Il Consiglio di Amministrazione, in conformità a quanto prescritto dalla normativa applicabile, ritiene che gli Amministratori debbano garantire la frequenza assidua e propositiva alle riunioni e raccomanda, di verificare che gli stessi siano effettivamente in grado di dedicare un tempo adeguato all'assolvimento della carica, tenuto conto di tutti gli elementi individuati dalla Policy sui requisiti dalla Banca in vigore.

Pertanto, il tempo minimo stimato dalla Banca come necessario per lo svolgimento dell'incarico di Amministratore viene qui di seguito partitamente indicato in funzione delle specifiche funzioni svolte:

Presidente del Consiglio di Amministrazione	80 gg/anno
Amministratore Delegato	Tempo pieno
Amministratore esecutivo	48 gg/anno
Amministratore non esecutivo	36 gg/anno
Responsabile aziendale per l'Antiriciclaggio	60 gg/anno
Amministratore componente di Comitati endoconsiliari	+ 10 gg/anno per ogni Comitato rispetto al tempo stimato per l'Amministratore non esecutivo
Amministratore Indipendente	38 gg/anno

8. CRITERI DI ADEGUATA COMPOSIZIONE COLLETTIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE

Il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, fermo il rispetto dei summenzionati requisiti e criteri individuali, anche ai sensi dell'art. 11 del D.M. 169/2020, degli Orientamenti e delle Nuove Buone Prassi, ritiene che la composizione collettiva dell'organo 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;
- assicurare il rispetto dei principi mutualistici, la conoscenza dei territori presidiati della Banca e delle tematiche socio-ambientali e della sostenibilità;
- assicurare il rispetto dell'equilibrio tra i generi almeno nella misura minima richiesta dalle disposizioni di legge, regolamentari e di vigilanza *pro tempore* vigenti

A tali fini, il Consiglio di Amministrazione, come più ampiamente dettagliato all'interno della Policy sui requisiti in vigore, si esprime favorevolmente sulla necessità di garantire, nella individuazione delle candidature, la più ampia diversità in termini di percorso formativo e professionale, genere, età e diversità nella permanenza della carica, in quanto di fondamentale importanza per assicurare lo sviluppo della dialettica interna, per favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione

delle decisioni, per supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, di gestione delle attività e dei rischi, di controllo sull'operato dell'alta dirigenza, per tenere conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

9. FORMAZIONE

In linea con gli orientamenti espressi anche a livello europeo, con gli Orientamenti e Nuove Buone Prassi di Banca d'Italia in merito alla necessità per le banche di adottare piani di formazione adeguati ad assicurare un idoneo bagaglio di competenze tecniche dei membri degli organi aziendali, il Consiglio di Amministrazione – richiamando quanto statuito all'interno della Policy sui requisiti – ritiene che tutti i suoi componenti debbano essere aggiornati nel continuo sugli scenari macroeconomici nonché sulle tematiche di rilevanza aziendale e di valenza strategica. I membri dei comitati endo-consiliari devono in aggiunta beneficiare di un adeguato percorso formativo con riguardo all'approfondimento dei *framework* regolamentari nonché delle attribuzioni ad essi conferite.

La Banca riconosce che ciò è specialmente rilevante con riferimento sia ad aspetti di *business* innovativi e/o strategici (es., ESG, *fintech*), sia allo sviluppo delle competenze manageriali, particolarmente utili per le figure con ruoli di indirizzo e coordinamento (es. presidente del C.d.A., presidenti dei comitati, ecc.).

10. VERIFICA DEI REQUISITI

Il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale effettuano le valutazioni di cui all'art. 23 del D.M. 169/2020 in osservanza di quanto statuito dal par. 14 della Policy sui requisiti (“*VERIFICA DEI REQUISITI E CRITERI*”). 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. 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.

11. REGISTRO VERSIONI

VERSIONI	DATA APPROVAZIONE
N. 1	11 Marzo 2021
N. 2	22 Marzo 2024
N. 3	21 Febbraio 2025