



BCC dei CASTELLI ROMANI e del TUSCOLO

CREDITO COOPERATIVO ITALIANO

COMPOSIZIONE QUALI - QUANTITATIVA OTTIMALE DEGLI ORGANI AZIENDALI E MODALITA' DI ESERCIZIO DEL DIRITTO DI CANDIDARSI

Premessa

La Banca di Credito Cooperativo dei Castelli Romani e del Tuscolo s.c. (di seguito BCC), secondo quanto previsto all'art.24.4 del Regolamento Assembleare ed Elettorale, almeno 90 giorni prima della data prevista dell'assemblea programmata per la nomina dei componenti alle Cariche Sociali, deve provvedere ad affiggere in modo visibile nella propria sede sociale e nelle succursali, e pubblicare sul proprio sito internet, un avviso riportante:

- le modalità e le tempistiche per la candidatura, ivi incluse eventuali semplificazioni al procedimento elettorale applicabili alla Società in conformità al contratto di coesione stipulato ai sensi dell'art. 37 bis, comma 3, lettera b), del TUB ed alla normativa applicabile;
- la composizione quali - quantitativa considerata ottimale dal consiglio di amministrazione, individuando e motivando il profilo dei candidati ritenuto opportuno a questi fini;
- eventuali linee guida disposte dalla Capogruppo;
- eventuali soggetti che la Capogruppo, avendo riguardo alle esigenze di unitarietà della governance del gruppo facente capo alla stessa e di effettività dell'azione di direzione e coordinamento della Capogruppo medesima, in forza del contratto di coesione stipulato ai sensi dell'art. 37 bis, comma 3, lettera b), del TUB ed in forza della normativa applicabile, abbia già designato in via diretta quali componenti del consiglio di amministrazione.

Per quanto indicato al punto c) le linee guida disposte dalla Capogruppo sono riflesse nel Modello quali - quantitativo ottimale che la BCC ha adottato. Il punto d) non è applicabile.

Ai fini della corretta applicazione delle disposizioni previste dallo Statuto sociale e dal Regolamento Assembleare ed Elettorale si fa presente che il Consiglio di Amministrazione del 17 gennaio 2024 ha stabilito la calendarizzazione dell'Assemblea dei Soci in prima convocazione per il 29 aprile 2024. La data della seconda convocazione verrà stabilita successivamente nel rispetto dei termini di Legge e di Statuto.

Composizione quali - quantitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione

Per quanto in premessa indicato, richiamando i requisiti di eleggibilità previsti agli artt.34.4 e 45.8 dello Statuto sociale, il Consiglio di Amministrazione della BCC nella riunione del 17 gennaio 2024 ha deliberato l'adozione del Modello quali - quantitativo di Gruppo per la definizione della composizione ottimale degli Organi aziendali.

In conformità a quanto previsto dalla Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 s.m.i., Parte Prima - Titolo IV - Capitolo I - Sezione 4.1, in materia di governo societario (di seguito la "Circolare 285") "la composizione degli organi sociali assume un rilievo centrale per l'efficace assolvimento dei compiti che sono loro affidati dalla legge, dalle disposizioni di vigilanza e dallo statuto; la suddivisione di compiti e responsabilità all'interno degli organi aziendali deve essere coerente con il ruolo ad essi attribuito nell'ambito dei compiti di amministrazione e controllo prescelto".

Il Modello identifica preventivamente la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale per il Consiglio di Amministrazione e per il Collegio Sindacale della Banca di Credito Cooperativo dei Castelli Romani e del Tuscolo s.c. appartenente al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca, avente come capogruppo Cassa Centrale Banca - Credito Cooperativo Italiano S.p.A., individuando e motivando il profilo teorico degli esponenti ritenuto adeguato a questi fini.

Le disposizioni che seguono forniscono ai consiglieri, ai sindaci ed ai soci della BCC alcuni indirizzi in merito alla individuazione e selezione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al fine di garantire che gli stessi possano svolgere in modo efficace le funzioni che sono chiamati ad esercitare. In tale contesto, il presente documento individua ex ante il profilo teorico (ivi comprese le caratteristiche di professionalità, esperienza, competenza e di indipendenza) dei candidati alle cariche di esponenti aziendali.

Il Modello di Governance della BCC - Il sistema tradizionale

Il modello di governance adottato dalla BCC è il sistema tradizionale, basato sulla distinzione tra Consiglio di Amministrazione, con funzione di indirizzo e supervisione strategica e di gestione, 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.

Il Presidente non ha deleghe gestionali e svolge prioritariamente un ruolo di impulso e di coordinamento.

L'esercizio di specifici poteri, in conformità alle disposizioni di legge e dello Statuto, può essere delegato ad un Comitato Esecutivo composto da 3 a 5 membri individuati fra i consiglieri. Il Consiglio determina contenuto e limiti dei poteri attribuiti al Comitato Esecutivo. Il Consiglio di Amministrazione potrà altresì conferire poteri esecutivi a singoli amministratori qualora le normative tempo per tempo vigenti ne facciano richiesta per il presidio di specifici ambiti tematici o di specifici rischi, nei termini e nei modi indicati dal regolatore.

Ferma restando la responsabilità collettiva degli Organi Sociali, il Consiglio di Amministrazione nomina uno dei propri componenti quale esponente responsabile per l'anticipaggio.

La BCC può prevedere la costituzione di comitati endo-consiglieri con funzioni propositive o consultive in conformità al proprio Statuto sociale.

Composizione quantitativa ottimale degli Organi sociali

Conformemente a quanto previsto dalla Circolare 285, lo statuto della BCC stabilisce che il Consiglio di Amministrazione sia composto da un minimo di 5 (cinque), ad un massimo di 9 (nove) consiglieri.

Il Modello quali-quantitativo di Gruppo determina il numero effettivo dei componenti sulla base di un driver dimensionale dato dalla somma del totale crediti verso la clientela e totale raccolta diretta riferiti al bilancio relativo all'ultimo esercizio della carica che, per la nostra BCC, prevede un massimo di 9 (nove) consiglieri; tuttavia il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto opportuno sottoporre all'Assemblea dei Soci la modifica dell'attuale composizione quantitativa dell'Organo prevista in 7 (sette) consiglieri.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che il susseguito criterio di determinazione del numero effettivo di consiglieri debba considerarsi il più coerente e congruo rispetto:

- alle esigenze della BCC, avuto riguardo in particolare alle disposizioni statutarie, alla dimensione, alla complessità ed alle prospettive dell'attività coerente con le indicazioni contenute nel progetto societario di Gruppo;
- all'esigenza di assicurare una adeguata dialettica interna, senza pregiudicare l'agilità dell'attività consulente ed anzi incentivando la partecipazione dei componenti;
- all'esigenza di garantire un'adeguata diversificazione all'interno dell'organo gestorio.

Lo statuto della BCC stabilisce inoltre che il Collegio Sindacale sia composto da 3 Sindaci effettivi e 2 Sindaci supplenti, che durano in carica per tre esercizi.

Composizione qualitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

Al fine di presentare la candidatura in linea con la composizione qualitativa degli Organi Sociali definita nel presente documento e considerata ottimale, ai soci della BCC ed allo stesso Consiglio di Amministrazione è richiesto di effettuare una adeguata preselezione delle candidature.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione porta a conoscenza dei soci la composizione quali-quantitativa considerata ottimale, individuando e motivando il profilo teorico dei candidati ritenuto opportuno a questi fini. Le candidature presentate (dal Consiglio di Amministrazione e dai soci) devono essere corredate di un curriculum vitae dei candidati ed illustrare le motivazioni di eventuali difformità rispetto alle valutazioni operate dal Consiglio di Amministrazione in ordine alla composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale.

In tema di composizione e nomina degli Organi Sociali, il corretto assolvimento delle funzioni richieste che negli Organi siano presenti soggetti:

- pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere;
 - dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire, anche in eventuali comitati interni, e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della BCC;
 - dotati di competenze diffuse tra tutti i componenti ed opportunamente diversificate, in modo da consentire che ciascuno dei componenti, sia all'interno dei comitati di cui sia eventualmente parte che nelle decisioni collettive, possa effettivamente contribuire, tra l'altro, ad individuare e perseguire idonee strategie e ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della BCC;
 - che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico;
 - che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della BCC, indipendentemente dalla compagnia societaria che li ha votati o dalla lista da cui sono tratti; essi operano con autonomia di giudizio.
- L'autorevolezza e la professionalità degli esponenti devono essere adeguate all'efficace esercizio di queste funzioni, determinanti per la sana e prudente gestione della BCC.
- In aggiunta ai requisiti più sopra elencati con riferimento ai singoli esponenti, la composizione del Consiglio di Amministrazione e, per quanto applicabile, del Collegio Sindacale, deve essere adeguatamente diversificata in modo da:
- rispecchiare un adeguato e graduale ricambio;
 - garantire un'adeguata rappresentatività dei diversi territori e delle diverse categorie dei soci;
 - alimentare il confronto e la dialettica interna agli organi;
 - favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione di decisioni;
 - supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione delle attività e dei rischi, controllo sull'operato della Direzione Generale;
 - tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della BCC.

A tali fini, è opportuno che ciascuna area di competenza qui in commento sia presidiata con specifiche professionalità specialistiche in grado di assicurare una gestione efficace e consapevole. Ciò comporta la necessità della presenza nel Consiglio di Amministrazione di profili professionali, per quanto diversificati, tra loro coerenti e complementari, al fine di favorire un efficace dialogo interno all'organo amministrativo assicurando possibilità di approfondimento, apertura e capacità di dibattito.

L'obiettivo è garantire che - sia a seguito del processo di nomina, sia nel continuo - negli organi di vertice siano presenti soggetti idonei ad assicurare che il ruolo ad essi attribuito sia svolto in modo efficace. Ciò richiede che le professionalità necessarie a realizzare questo risultato siano chiaramente definite ex ante, ed eventualmente riviste nel tempo per tenere conto delle criticità emerse, e che il processo di selezione e di nomina dei candidati tenga conto di tali indicazioni.

In tale contesto, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della BCC, per le rispettive competenze, devono innanzitutto identificare la composizione qualitativa ritenuta ottimale per gli Organi Sociali e per gli esponenti individualmente intesi individuando il profilo teorico dei candidati ritenuto opportuno a questi fini.

Avuto riguardo al quadro normativo di riferimento ed ai principi sopra esposti, si riportano di seguito i criteri di selezione o di adeguatezza qualitativa per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Requisiti di professionalità e criteri di competenza

Requisiti di professionalità

Ai fini della sussistenza dei requisiti di professionalità gli amministratori, incluso l'amministratore che svolge il ruolo di esponente AML, sono scelti fra persone che abbiano esercitato, per almeno un anno, 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 BCC.
- Con riferimento ai soli amministratori non esecutivi, ai requisiti sopraelencati è equiparato l'esercizio, per almeno un anno, delle ulteriori seguenti attività o funzioni, svolte 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 di 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.

Con riferimento ai soli amministratori non esecutivi, e limitatamente al massimo alla metà di essi eventualmente approssimata per eccesso, con l'esclusione del Presidente, ai requisiti sopraelencati è equiparato l'esercizio delle ulteriori seguenti attività, svolte anche alternativamente:

- attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi presso imprese oppure in enti nel settore della cooperazione di credito;

- insegnamento in materie giuridiche o economiche o in altre materie comunque funzionali all'attività del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- funzioni amministrative direttive, dirigenziali o di vertice, comunque denominate, presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo ovvero presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni purché le funzioni svolte comportino la gestione di risorse economico-finanziarie.

Il Consiglio di Amministrazione, consapevole dell'elevata importanza del ruolo del Presidente all'interno dell'organo amministrativo, richiede che venga eletto a tale carica un soggetto che abbia maturato una esperienza complessiva di almeno tre anni attraverso una o più delle attività o funzioni elencate ai punti da (I) a (V) precedenti.

L'esponente AML è individuato fra i soggetti che, in aggiunta ai requisiti richiesti per gli esponenti esecutivi, posseggono adeguate conoscenze, competenze ed esperienze concernenti i rischi di riciclaggio, le politiche, i controlli e le procedure anticorruzione nonché il modello di business della BCC e del settore in cui opera.

Almeno uno dei sindaci effettivi e almeno uno dei sindaci supplenti sono scelti tra gli iscritti nel registro dei revisori legali che abbiano esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni. Gli altri componenti del collegio sindacale sono scelti fra persone che abbiano esercitato per almeno tre anni, anche alternativamente, l'attività di revisione legale o una delle attività di cui ai punti da (I) a (V) che precedono.

Il Presidente del Collegio Sindacale è scelto tra le persone che abbiano maturato una esperienza professionale di almeno due anni in più rispetto a quella richiesta per i componenti del collegio sindacale.

Criteri di competenza

Tutti gli esponenti aziendali della BCC devono possedere un livello base di conoscenze tecniche che li renda idonei ad assumere l'incarico loro assegnato, tenuto conto dei compiti inerenti al ruolo ricoperto e delle caratteristiche, dimensionali ed operative, della BCC medesima.

Rilevano, a questi fini, sia la conoscenza teorica acquisita attraverso gli studi e la formazione che l'esperienza pratica, conseguita nello svolgimento di attività lavorative precedenti o in corso, in più di uno dei seguenti ambiti:

- mercati finanziari;
- regolamentazione nel settore bancario e finanziario;
- indirizzi e programmazione strategica;
- assetti organizzativi e di governo societario;
- gestione dei rischi (individuazione, valutazione monitoraggio controllo e mitigazione delle principali tipologie di rischio di una banca, incluse le responsabilità dell'esponente in tali processi);
- systemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
- attività e prodotti bancari e finanziari;
- informativa contabile e finanziaria;
- tecnologia informatica.

L'Organo competente verifica che la conoscenza teorica e l'esperienza pratica di cui al paragrafo che precede siano idonee rispetto a:

- i compiti inerenti al ruolo ricoperto dall'esponente ed alle eventuali deleghe o attribuzioni specifiche, ivi inclusa la partecipazione a comitati;
- le caratteristiche della Banca e del Gruppo, in termini, tra l'altro, di dimensioni, complessità, tipologia delle attività svolte e dei rischi connessi, mercati di riferimento, paesi in cui opera.

Per gli esponenti che abbiano maturato l'esperienza prevista nell'allegato al Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020, la valutazione dei requisiti di competenza può essere omessa.

Inoltre, la normativa applicabile prevede che il Presidente, oltre a possedere le caratteristiche richieste agli Amministratori, debba avere le specifiche competenze necessarie per adempiere ai compiti che gli sono attribuiti, tra cui anche una esperienza maturata nel coordinamento, indirizzo o gestione di risorse umane tale da assicurare un efficace svolgimento delle sue funzioni di coordinamento ed indirizzo dei lavori del Consiglio di Amministrazione, di promozione del suo adeguato funzionamento, anche in termini di circolazione delle informazioni, efficacia del confronto e stimolo alla dialettica interna, nonché di adeguata composizione complessiva dell'organo.

Formazione

Per gli esponenti che al momento della nomina non abbiano maturato l'esperienza prevista nell'allegato al Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020, la BCC predispone un piano di formazione rafforzata da completarsi entro diciotto mesi dalla data di nomina.

Fatto salvo il rispetto delle soglie sopra indicate, per gli esponenti di prima nomina è prevista la predisposizione di un piano di formazione intensiva, organizzato dalla BCC da svolgersi entro diciotto mesi dalla data di nomina. Qualora, in seguito alla verifica condotta con riferimento ai criteri di competenza di cui sopra, la conoscenza teorica e l'esperienza pratica di uno o più esponenti non risultassero idonee con riferimento ad uno o più degli ambiti sopra elencati, la BCC predispone un piano di formazione specifica per gli esponenti interessati da completarsi entro diciotto mesi dalla data di nomina. Solo qualora informazioni acquisite in ordine alla conoscenza teorica e all'esperienza pratica delineino un quadro grave, preciso e concordante sull'idoneità dell'esponente a ricoprire l'incarico, l'Organo competente ne dichiara la decadenza.

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

Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza

Considerata l'importanza che l'onorabilità e la correttezza rivestono sotto il profilo reputazionale, il Consiglio di Amministrazione esprime la raccomandazione che i candidati - oltre a possedere i requisiti ed i criteri previsti dalla normativa applicabile - non abbiano tenuto comportamenti che, pur non integrando fattispecie di illecito ex reato, appaiano incompatibili con l'incarico o possano comportare per la BCC conseguenze pregiudizievoli sul piano reputazionale e della fiducia del pubblico.

Requisiti di onorabilità

Non possono essere ricoperti incarichi da coloro che siano privi dei requisiti di onorabilità previsti dalla normativa applicabile, ed in particolare dall'articolo 3 del Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020.

Criteri di correttezza

In aggiunta ai requisiti di onorabilità, gli esponenti devono soddisfare anche i criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse previsti dalla normativa tempo per tempo vigente, ed in particolare per quanto previsto dall'articolo 4, commi 2 e 3, del Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020.

Interlocking

Per i candidati è preventivamente verificata l'insussistenza di cause di incompatibilità prescritte dalla normativa vigente, ponendo particolare attenzione alle disposizioni di cui all'articolo 36 D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge del 22 dicembre 2011, n. 214, in materia di incrocio di cariche nei mercati dei crediti e finanziari (c.d. "divieto di interlocking") nonché ai criteri applicativi emanati congiuntamente da Consob, Isvap e Banca d'Italia in data 20 aprile 2012 s.m.i. Nell'applicazione delle disposizioni sopra richiamate non si terrà conto degli incarichi assunti all'interno del Gruppo Bancario Cooperativo, salvo per quanto di seguito evidenziato con riferimento ad eventuali conflitti di interesse.

Requisiti di indipendenza ex lege

In attuazione della possibilità prevista dall'art. 13, comma 2 del Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020, si considera indipendente ai fini della Circolare 285 il consigliere per il quale non ricorrano le cause di ineleggibilità e decadenza ai sensi dell'art. 34.5 dello statuto della BCC.

Per i sindaci, vale quanto previsto dall'art. 14 del Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020.

Indipendenza di giudizio

Gli esponenti aziendali devono essere in grado di prendere decisioni fondate, obiettive ed indipendenti (ossia agiti con indipendenza di giudizio). Essi agiscono con piena indipendenza di giudizio e consapevolezza dei doveri e dei diritti inerenti all'incarico, nell'interesse della sana e prudente gestione della BCC e nel rispetto della legge e di ogni altra norma applicabile.

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

- coraggio, convinzione e forza per valutare e contestare efficacemente le decisioni avanzate da altri componenti;
- capacità di porre domande agli altri esponenti ed in particolare ai consiglieri esecutivi, al Presidente, alla Direzione e viceversa, specie se Consiglieri indipendenti;
- capacità di resistere alla "mentalità di gruppo".

L'indipendenza di giudizio può essere compromessa da eventuali conflitti di interesse (effettivi, potenziali o anche solo percepiti) di natura personale, professionale, finanziaria o politica di cui il singolo esponente sia portatore, che possano ostacolare la capacità di svolgere i compiti ad esso assegnati in maniera indipendente ed oggettiva.

In tale contesto, in forza dell'art. 15 comma 2 del Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020 rilevano le situazioni di cui all'articolo 13, comma 1, lettere a), b), c), h) e i) del medesimo Decreto, nonché quelle previste al paragrafo 83 degli Orientamenti congiunti sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave emanati da ESMA e ABE.

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

Inoltre, assumono particolare rilievo le situazioni di potenziale conflitto di interessi professionali e finanziario elencate di seguito.

Situazioni di potenziale conflitto di interessi professionale

Si ritiene che sia particolarmente rilevante il conflitto di coloro che siano o che siano stati nei 90 giorni precedenti esponenti di una banca appartenente ad altro Gruppo Bancario Cooperativo ovvero ad altro Schema di Protezione Istituzionale. In tale caso ci si attende che non sia presentata la candidatura.

Con riferimento alle seguenti fattispecie di conflitto, occorre valutare la significatività delle relazioni imprenditoriali, professionali e commerciali intrattenute dagli esponenti.

- eventuali rapporti imprenditoriali, professionali o commerciali intrattenuti con la Banca, le sue controllate, o la Capogruppo (I) dall'esponente, (II) da soggetti ad esso collegati ai sensi della Circolare Banca d'Italia 285/2013 o (III) da società presso le quali l'esponente ricopre cariche di amministrazione, direzione o controllo, il cui valore nei 2 anni precedenti alla valutazione è superiore al 20% del reddito medio dell'esponente o dell'impresa/del gruppo allo stesso riferibile nei 2 anni precedenti alla valutazione;
- eventuali rapporti imprenditoriali, professionali o commerciali intrattenuti con clienti, fornitori o concorrenti della Banca (I) dall'esponente o (II) da società presso le quali l'esponente ricopre cariche di amministrazione, direzione o controllo, il cui valore nei 2 anni precedenti alla valutazione è superiore al 20% del reddito medio dell'esponente o dell'impresa/del gruppo allo stesso riferibile nei 2 anni precedenti alla valutazione.

Situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario

In tale ambito, le esposizioni di cassa e di firma della Banca, delle sue controllate e della Capogruppo riferibili (I) all'Esponente e (II) ai soggetti ad esso collegati ai sensi della Circolare Banca d'Italia 285/2013 sono considerate:

- "non materiali" qualora, complessivamente, non superino il valore di 200.000 euro di accordato residuo/accordato attuale;
 - "materiali" qualora, complessivamente, non superino il valore di 1.000.000 di euro di accordato residuo/accordato attuale;
 - "particolamente rilevanti" qualora, complessivamente, superino il valore di 1.000.000 di euro di accordato residuo/accordato attuale;
- Similmente, le esposizioni della Banca, delle sue controllate e della Capogruppo riferibili alle società presso le quali l'Esponente ricopre cariche di amministrazione, direzione o controllo sono considerate:
- "non materiali" qualora, complessivamente, non superino il valore di 1.000.000 di euro di accordato residuo / accordato attuale;
 - "materiali" qualora, complessivamente, superino il valore di 1.000.000 di euro di accordato residuo/accordato attuale;
 - "particolamente rilevanti" qualora, complessivamente, superino il valore di 1.000.000 di euro di accordato residuo/accordato attuale e, mediamente, rappresentino una percentuale dell'accordato a sistema superiore al 30%.

Al di sotto della soglia di materialità, si può ragionevolmente escludere che i rapporti siano tali da condizionare la valutazione dell'Esponente.

Al di sopra della soglia di materialità, deve essere verificata l'efficacia dei presidi di legge e regolamentari nonché delle misure organizzative e procedurali esistenti (es. regolamentazione, procedure e controlli in materia di soggetti collegati, conflitti di interesse ex 2391 c.c., 53 e 136 TUB, previsioni statutarie).

Per le esposizioni "particolamente rilevanti", sono richiesti presidi ulteriori a quelli esistenti, ad esempio in termini di monitoraggio periodico, da valutare caso per caso "anche alla luce del comportamento tenuto in concreto" dall'Esponente. A prescindere da quanto sopra riportato in termini di ammontare complessivo, sono considerate "particolamente rilevanti" le esposizioni della Banca, delle sue controllate e della Capogruppo riferibili (I) all'Esponente, (II) ai soggetti ad esso collegati ai sensi della Circolare Banca d'Italia 285/2013, e (III) alle società presso le quali l'Esponente ricopre cariche di amministrazione, direzione o controllo, in presenza di almeno uno dei seguenti elementi:

- classificazione diversa da "in bonis ordinario";
- presenza di "misure di concessione";
- presenza di condizioni diverse da quelle previste al momento dell'erogazione o della revisione dei fondi per clienti di pari standing.

Si ritiene ostativa alla sussistenza dell'indipendenza di giudizio la presenza da oltre 120 giorni di esposizioni dirette non performanti, ossia classificate come Past due, Unlikely To Pay o Sofferenza, indipendentemente dall'importo. A tal fine, si considerano dirette le esposizioni riconducibili, individualmente o quale contestatario, direttamente all'Esponente medesimo.

Disponibilità di tempo

La disponibilità di tempo e risorse da dedicare allo svolgimento dell'incarico, in ragione della natura e qualità dello stesso, risulta essere un requisito fondamentale che gli esponenti devono assicurare, anche in relazione alle attività derivanti dalla partecipazione ai lavori dei comitati endo-consiglieri, ove essi ne siano membri.

In relazione a quanto precede, l'Organo competente verifica che gli esponenti siano effettivamente in grado di dedicare un tempo adeguato all'assolvimento della carica, tenuto conto della natura e della qualità dell'impegno richiesto, nonché degli eventuali ulteriori incarichi ricoperti in società o enti, ovvero degli eventuali ulteriori impegni o attività lavorative o professionali.

Al fine di determinare quale sia in concreto il tempo adeguato all'assolvimento della carica, è necessario effettuare una valutazione caso per caso. Tale misura è infatti influenzata da numerosi fattori quali, ad esempio, la dimensione e complessità, l'esperienza pregressa dell'esponente, la situazione attuale della banca e del ciclo economico, il ruolo ricoperto dall'esponente nella banca stessa, l'esperienza pregressa dell'esponente, i suoi impegni ulteriori, e così via.

Al fine di rendere più agevole ed armonizzata la verifica della congruità della disponibilità di tempo degli esponenti aziendali all'interno del Gruppo si individuano delle soglie all'interno delle quali si presume che l'esponente soddisfi il criterio della disponibilità di tempo.

La banca assicura che l'esponente sia a conoscenza del tempo che essa ha stimato come necessario per l'efficace svolgimento dell'incarico.

Disponibilità di tempo quantitativa

In sede di verifica dei requisiti ex art. 26 TUB nonché in sede di Autovalutazione, l'Organo competente verifica paritariamente ed analiticamente, fra l'altro, la disponibilità di tempo in termini quantitativi in capo agli esponenti oggetto di verifica. In quest'ambito, l'Organo competente presta particolare attenzione al numero di cariche contemporaneamente detenute dall'esponente, fornendo, in caso di superamento delle soglie di cui alle lettere a) e b) che seguono, adeguata spiegazione del perché la situazione oggetto di verifica non sia tale da inficiare l'effettiva disponibilità di tempo dell'esponente in questione, anche alla luce delle eventuali misure di rimedio poste in essere dalla Banca stessa, ovvero prendendo le opportune deliberazioni.

L'Organo competente conduce la verifica della disponibilità di tempo con cadenza almeno semestrale con riferimento agli esponenti che versino in una o più delle seguenti situazioni particolarmente rilevanti:

- Esponente svolge un'attività principale e detiene contemporaneamente più di 6 cariche di amministrazione o controllo;
- Esponente detiene contemporaneamente più di 9 cariche di amministrazione o controllo.

Ai fini del calcolo del numero di cariche, si applicano le regole sul c.d. "cumulo privilegiato" di cui all'art. 91 della CRD IV.

Disponibilità di tempo qualitativa

In sede di verifica dei requisiti ex art. 26 TUB nonché in sede di Autovalutazione, l'Organo competente verifica paritariamente ed analiticamente, fra l'altro, la disponibilità di tempo in termini qualitativi in capo agli esponenti oggetto di verifica. In quest'ambito, si presuppone che soddisfino il requisito della disponibilità di tempo senza ulteriori approfondimenti o misure di rimedio gli esponenti il cui impegno totale dedicato a tutte le attività compresa quella in banca non superi i 260 giorni all'anno ed i cui tempo dedicato alla Banca sia almeno pari alle seguenti soglie minime:

- 50 giorni all'anno per il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- 26 giorni all'anno per l'esponente AML e per gli Amministratori componenti il Comitato Esecutivo;
- 24 giorni all'anno per gli Amministratori Indipendenti;
- 22 giorni all'anno per gli Amministratori che siano componenti eventuali ulteriori comitati ovvero che abbiano ricevuto deleghe particolari;
- 20 giorni all'anno per gli Amministratori che non siano ricompresi in nessuna delle fattispecie di cui ai punti da b) ad e) che precedono;
- 28 giorni all'anno per il Presidente del Collegio Sindacale;
- 24 giorni all'anno per gli altri componenti effettivi del Collegio Sindacale.

Criteri di adeguata composizione collettiva degli organi

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

Rappresentatività della base sociale e conoscenza dei territori di riferimento

Attesa la natura di società cooperativa a mutualità prevalente della BCC e della stretta connessione tra l'operatività della stessa e la relativa zona di competenza territoriale, la composizione del Consiglio di Amministrazione deve tendere al perseguimento anche di un'adeguata rappresentanza dei più significativi ambiti territoriali dell'area di competenza e delle relative componenti socio-economiche e professionali, anche in termini di:

- conoscenza dell'economia del territorio e del relativo contesto di mercato;
- conoscenza dei settori produttivi rilevanti nell'ambito territoriale di competenza.

Equilibrio tra i generi, età, durata di permanenza nell'incarico e competenza

Gli Organi sociali si esprimono favorevolmente sull'opportunità di assicurare, nell'individuazione delle candidature, la più ampia diversità, ivi inclusa quella di genere, e l'adeguata diversificazione in termini di fasce di età, durata di permanenza nell'incarico e competenza degli esponenti.

A tal fine, gli Organi sociali si impegnano a garantire il rispetto di quanto normativamente previsto in merito alla rappresentatività di genere ed in particolare si assicurano che, in occasione del primo rinnovo integrale dell'organo, lo stesso sia composto per almeno il 20% da componenti effettivi appartenenti al genere meno rappresentato, ossia 1 componente su un Consiglio di Amministrazione di 7 componenti, 1 sindaco effettivo ed 1 sindaco supplente.

Inoltre, al fine di assicurare il perseguimento degli obiettivi di diversificazione della composizione del Consiglio di Amministrazione, le candidature devono essere presentate in modo da tenere conto dei seguenti principi:

- presenza di amministratori appartenenti a diverse fasce di età da stabilirsi in sede di Autovalut