



**CASSA RURALE  
ADAMELLO**  
CREDITO COOPERATIVO ITALIANO



# **DOCUMENTO SULLA COMPOSIZIONE QUALI QUANTITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione della "Cassa Rurale Adamello Bcc" del 03.07.2019

## INDICE

1.1.	OBIETTIVI DEL DOCUMENTO.....	3
1.2.	ADOZIONE, AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE DEL DOCUMENT.....	4
1.3.	DEFINIZIONI .....	4
1.4.	QUADRO GIURIDICO DI RIFERIMENTO .....	5
2.	IL MODELLO DI GOVERNANCE DELLA CASSA RURALE - IL SISTEMA TRADIZIONALE .....	6
3.	INFORMATIVA SULLE CARATTERISTICHE PROFESSIONALI E PERSONALI DEI CANDIDATI .....	6
4.	COMPOSIZIONE QUANTITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE .....	7
5.	COMPOSIZIONE QUALITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE .....	8
5.1.	REQUISITI DI COMPETENZA E PROFESSIONALITÀ .....	9
5.2.	REQUISITI DI ONORABILITÀ .....	11
5.3.	REQUISITI DI CORRETTEZZA .....	11
5.4.	INCOMPATIBILITÀ ED ALTRE SITUAZIONI RILEVANTI .....	13
5.5.	CONFLITTI DI INTERESSE.....	12
5.6.	DISPONIBILITÀ DI TEMPO .....	13
5.7.	RAPPRESENTATIVITÀ DELLA BASE SOCIALE E CONOSCENZA DEI TERRITORI DI RIFERIMENTO .....	13
5.8.	EQUILIBRIO TRA I GENERI E DIVERSITÀ.....	13
5.9.	CONSIGLIERI NON ESECUTIVI E REQUISITI DI INDIPENDENZA .....	14
5.10.	FORMAZIONE .....	14
6.	DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE .....	14

## 1. PREMESSA

### 1.1. OBIETTIVI DEL DOCUMENTO

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, 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 del sistema di amministrazione e controllo prescelto”*.

Pertanto, il presente documento, identifica preventivamente la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale per il Consiglio di Amministrazione della “Cassa Rurale di Adamello Bcc, Banca di Credito Cooperativo – Società Cooperativa”, appartenente al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca, avente come capogruppo Cassa Centrale Banca Credito Cooperativo Italiano S.p.A. (la “**Capogruppo**” o “**Cassa Centrale Banca**”), individuando e motivando il profilo teorico dei candidati ritenuto adeguato a questi fini.

Si ritiene opportuno premettere, a tali fini, che la Cassa Rurale, in ragione della sua appartenenza al Gruppo Bancario Cooperativo avente come capogruppo Cassa Centrale Banca (il “**Gruppo Bancario Cooperativo**”), è tenuta al rispetto, oltre che delle disposizioni normative e regolamentari tempo per tempo vigenti, anche dei regolamenti adottati dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e validi per tutte le Banche Affiliate.

Le disposizioni che seguono forniscono ai consiglieri ed ai soci della Cassa Rurale, nell'intento di aiutarli a formulare proposte in linea con il perseguimento di detto obiettivo, alcuni indirizzi e suggerimenti in merito alla individuazione e selezione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, 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 alla carica di consigliere di Amministrazione. Tali profili saranno rivisti nel tempo a fronte dell'emergere di eventuali criticità, anche alla luce dell'esigenza che il processo di selezione e di nomina dei candidati tenga conto dell'evoluzione delle necessità e del *business* della Cassa Rurale, anche in ragione della sua appartenenza al Gruppo Bancario Cooperativo, e/o a fronte di eventuali novità normative e regolamentari.

In ogni caso, il Consiglio di Amministrazione si sottopone con cadenza almeno annuale ad un processo di autovalutazione volto a valutare aspetti relativi sia alla propria composizione quali - quantitativa sia al proprio funzionamento, secondo la procedura adottata nell'ambito del “*Regolamento del processo di autovalutazione degli organi sociali delle Banche Affiliate*” approvato dalla Capogruppo.

## 1.2. ADOZIONE, AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE DEL DOCUMENTO

Il presente documento è approvato e adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione della Cassa Rurale.

## 1.3. DEFINIZIONI

Nel presente documento l'espressione:

- “**Assemblea**” indica l'assemblea dei soci della Cassa Rurale;
- “**Autorità Competente**” indica le Autorità che, a seconda dei casi e in coerenza con quanto previsto dalla normativa nazionale ed europea di settore, esercitano attività di vigilanza, quali a titolo esemplificativo, la Banca Centrale Europea, la Banca d'Italia, Consob, Ivass, Ministeri e organi governativi;
- “**Banca/Banche Affiliata/e**” indica singolarmente ovvero collettivamente le Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali e/o Casse *Raiffeisen* aderenti al Gruppo Bancario Cooperativo, in quanto soggette all'attività di direzione e coordinamento della Capogruppo in virtù del Contratto di Coesione con essa stipulato;
- “**Capogruppo**” o “**Cassa Centrale Banca**” indica Cassa Centrale Banca - Credito Cooperativo Italiano S.p.A. in qualità di Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo;
- “**Circolare 285**” indica la Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, recante le Disposizioni di Vigilanza per le Banche;
- “**Contratto di Coesione**” o “**Contratto**” indica il contratto stipulato tra la Capogruppo e la singola Banca Affiliata ai sensi dell'articolo 37-bis, comma terzo, del TUB, comprensivo dell'Accordo di Garanzia;
- “**Gruppo Bancario Cooperativo**” indica il Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca;
- “**Organi Aziendali**” indica l'Organo con funzione di supervisione strategica, l'Organo con funzione di gestione e l'Organo con funzione di controllo;
- “**Organo con funzione di controllo**” indica l'Organo aziendale cui, ai sensi del Codice Civile o per disposizione statutaria, spetta di vigilare sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, sulla corretta amministrazione, sull'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili della banca;
- “**Organo con funzione di gestione**” indica l'Organo aziendale o i componenti di esso a cui, ai sensi del Codice Civile o per disposizione statutaria, spettano o sono delegati compiti di gestione, intesa come attuazione degli indirizzi deliberati nell'esercizio della funzione di supervisione strategica;

- **“Organo con funzione di supervisione strategica”** indica l’organo aziendale a cui, ai sensi del Codice Civile o per disposizione statutaria, sono attribuite funzioni di indirizzo della gestione di impresa, mediante, tra l’altro, esame e delibera in ordine ai piani industriali o finanziari ovvero alle operazioni strategiche;
- **“Testo Unico Bancario”** o **“TUB”** indica il Decreto Legislativo 1 settembre 1993, n. 385 e successive modifiche ed integrazioni.

#### 1.4. QUADRO GIURIDICO DI RIFERIMENTO

Oltre alla Circolare 285, assumono rilevanza ai fini della individuazione e selezione dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Cassa:

- articolo 26, TUB;
- articolo 36 del DL. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge del 22 dicembre 2011, n. 214, in materia di *interlocking directorates*;
- 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 (CRD IV);
- Circolare n. 229 della Banca d’Italia, Istruzioni di Vigilanza per le Banche Tit. II, Cap. 2;
- lo statuto della Cassa Rurale, che è conforme allo statuto tipo delle Banche Affiliate approvato dalla Banca d’Italia il 2 agosto 2018, adottato con delibera assembleare del 11/11/2018 ed in particolare:
- Titolo I, articolo 2, che rappresenta il compendio dei principi ispiratori delle banche della categoria, ivi compresa la tutela e la salvaguardia delle peculiarità linguistiche e culturali, e richiama espressamente la Banca Affiliata, e quindi i suoi amministratori, ad agire in coerenza con la Carta dei Valori del Credito Cooperativo;
- Titolo VII, articoli 34, 35, 36, 37, 38, 39 e 40 che disciplinano composizione, durata in carica, modalità di nomina, decadenza, revoca, cessazione e sostituzione
- nonché attribuzioni e modalità di svolgimento delle adunanze del Consiglio di Amministrazione;
- Titolo VII, articolo 37, relativo alla eventuale istituzione di speciali comitati con funzioni consultive, istruttorie e propositive.
- Titolo VII, articolo 43, dove vengono richiesti speciali requisiti per la nomina a Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Titolo VIII, articolo 44, che disciplina composizione, modalità di svolgimento delle adunanze, deliberazioni e attribuzioni del Comitato Esecutivo, ove nominato;
- il punto 8 della Carta dei Valori del Credito Cooperativo, che stabilisce che *“Il Credito Cooperativo si impegna a favorire la crescita delle competenze e della professionalità degli*

*amministratori, dirigenti, collaboratori e la crescita e la diffusione della cultura economico, sociale, civile nei soci e nelle comunità locali”;*

- il punto 10 della Carta dei Valori del Credito Cooperativo, che sancisce che *“gli amministratori del Credito Cooperativo si impegnano sul proprio onore a partecipare alle decisioni in coscienza ed autonomia, a creare valore economico e sociale per i soci e la comunità, a dedicare il tempo necessario a tale incarico, a curare personalmente la propria qualificazione professionale e formazione permanente”;*
- i Regolamenti interni adottati a livello di Gruppo Bancario Cooperativo;
- il Codice Etico adottato dalla Cassa Rurale e tempo per tempo vigente.

## **2. IL MODELLO DI GOVERNANCE DELLA CASSA RURALE - IL SISTEMA TRADIZIONALE**

Il modello di *governance* adottato dalla Cassa Rurale è il sistema 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.

Tenuto conto, da un lato, delle caratteristiche strutturali e operative della Cassa Rurale e, dall'altro, delle dimensioni del Consiglio, non si ritiene allo stato necessario procedere alla nomina di un amministratore delegato, né conferire specifiche deleghe a singoli consiglieri salvo motivate esigenze.

In ogni caso, il Presidente non ha deleghe gestionali e svolge prioritariamente un ruolo di impulso e di coordinamento.

L'esercizio di specifici poteri relativi all'assunzione dei rischi in materia creditizia può essere delegato ad un Comitato Esecutivo composto da 3 a 5 membri. Il Consiglio determina contenuto e limiti dei poteri attribuiti al Comitato Esecutivo.

La Cassa Rurale non prevede, allo stato, l'istituzione di comitati endo-consiliari con funzioni propositive o consultive in conformità al proprio Statuto sociale.

## **3. INFORMATIVA SULLE CARATTERISTICHE PROFESSIONALI E PERSONALI DEI CANDIDATI**

Al fine di presentare candidature in linea con la composizione qualitativa del Consiglio di Amministrazione definita nel presente documento e considerata come ottimale, ai soci della Cassa Rurale è richiesto di effettuare una adeguata preselezione delle candidature.

In particolare:

- i. in caso di nomina effettuata dall'Assemblea:

1. il Consiglio di Amministrazione porta a conoscenza dei soci, in tempo utile, la composizione quali-quantitativa considerata ottimale, individuando e motivando il profilo teorico dei candidati ritenuto opportuno a questi fini;
  2. le candidature presentate 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;
- ii. in caso di cooptazione, il Consiglio di Amministrazione rende disponibile ai soci, in occasione dell'Assemblea chiamata ad adottare i provvedimenti di cui all'articolo 2386 del Codice Civile:
1. la composizione quali-quantitativa considerata ottimale, individuando e motivando il profilo teorico dei candidati ritenuto opportuno a questi fini;
  2. il *curriculum vitae* dell'amministratore cooptato.

In caso di nomina diretta da parte della Capogruppo secondo quanto disposto dall'articolo 34.2 dello statuto della Cassa Rurale, Cassa Centrale Banca trasmette al Consiglio di Amministrazione della Cassa Rurale, che lo mette a disposizione dei soci in occasione della prima Assemblea successiva alla nomina, il *curriculum vitae* dell'amministratore nominato, dal quale si desuma per quale profilo teorico l'amministratore risulta adeguato.

Resta ferma la facoltà di presentare candidature non in linea con i criteri e gli orientamenti definiti nel presente documento; eventuali profili difformi dovranno tuttavia essere adeguatamente motivati.

#### **4. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Conformemente a quanto previsto dalla Circolare 285, lo statuto della Cassa Rurale stabilisce che il Consiglio di Amministrazione sia composto un numero di 9 (nove) consiglieri, tra cui un Presidente ed un Vice Presidente.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ritiene che il numero effettivo dei componenti debba essere determinato – secondo un percorso graduale – sulla base di un driver dimensionale dato dalla somma del totale dei crediti verso la clientela e il totale raccolta diretta riferiti al bilancio relativo all'ultimo esercizio della carica:

<b>Tipologia di Cluster</b>	<b>Criterio (€)</b>	<b>Numero Amministratori (massimo consentito)</b>
Cluster 1	Oltre 1 mld	9
Cluster 2	Fino a 1 mld	7
Cluster 3	Fino a 500 mln	5

Il Consiglio di Amministrazione, esaminando i criteri suesposti di determinazione del numero effettivo di consiglieri ritiene che, posizionandosi la Cassa nel Cluster 2, il numero di 9 (nove) consiglieri, tra cui il Presidente ed il Vice Presidente, sia da considerarsi il più coerente e congruo rispetto:

- i. alle esigenze della Cassa Rurale, avuto riguardo in particolare alla dimensione, alla complessità e alle prospettive dell'attività coerente con le indicazioni contenute nel progetto societario di Gruppo;
- ii. all'esigenza di assicurare una adeguata dialettica interna, senza pregiudicare l'agilità dell'attività consiliare ed anzi incentivando la partecipazione dei componenti;
- iii. all'esigenza di garantire un'adeguata diversificazione all'interno dell'organo gestori.

## **5. COMPOSIZIONE QUALITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

In tema di composizione e nomina degli Organi Aziendali, la Circolare 285 prevede che, sotto il profilo qualitativo, il corretto assolvimento delle funzioni richiede che negli organi di vertice siano presenti soggetti:

- i. pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere;
- ii. dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire, anche in eventuali comitati interni, e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della Cassa Rurale;
- iii. 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 Cassa Rurale;
- iv. che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico;
- v. che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della Cassa Rurale, indipendentemente dalla compagine societaria che li ha votati o dalla lista da cui sono tratti; essi operano con autonomia di giudizio.

L'autorevolezza e la professionalità dei consiglieri devono essere adeguate all'efficace esercizio di queste funzioni, determinanti per la sana e prudente gestione della Cassa Rurale.

In aggiunta ai requisiti più sopra elencati con riferimento ai singoli esponenti, la composizione del Consiglio di Amministrazione 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 Cassa Rurale.

A tali fini, è opportuno che ciascuna area di competenza 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 della Cassa Rurale deve innanzitutto identificare la propria composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale, individuando il profilo teorico dei candidati ritenuto opportuno a questi fini.

Il Consiglio di Amministrazione, avuto riguardo ai principi sopra esposti, ritiene di formalizzare i seguenti criteri di selezione e/o adeguatezza qualitativa per i propri componenti.

## **5.1. REQUISITI DI COMPETENZA E PROFESSIONALITÀ**

### ***Requisiti di competenza***

Il Consiglio di Amministrazione della Cassa Rurale ritiene che, nella propria composizione ottimale, tutti i componenti debbano 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 Cassa Rurale.

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 uno o più dei seguenti ambiti:

- i. mercati finanziari;
- ii. regolamentazione nel settore bancario e finanziario;
- iii. indirizzi e programmazione strategica;
- iv. assetti organizzativi e di governo societari;
- v. 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);
- vi. sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
- vii. attività e prodotti bancari e finanziari;

viii. informativa contabile e finanziaria.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che la conoscenza teorica e l'esperienza pratica di cui al paragrafo che precede è idonea rispetto a:

- a) i compiti inerenti al ruolo ricoperto dall'esponente e alle eventuali deleghe o attribuzioni specifiche;
- b) le caratteristiche della banca e del gruppo bancario a cui essa eventualmente appartiene, in termini, tra l'altro, di dimensioni, complessità, tipologia delle attività svolte e dei rischi connessi, mercati di riferimento, in cui opera.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che per gli amministratori di prima nomina, la valutazione dei criteri di competenza sopra dettagliata può essere omessa e sostituita da un piano di formazione negli ambiti sopra indicati, approvato dal Consiglio di Amministrazione e da svolgersi nel corso dei primi diciotto mesi dall'incarico.

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

Almeno la metà degli esponenti con incarichi esecutivi della Cassa Rurale è scelta tra persone che abbiano esercitato, per almeno 1 anno, una o più delle seguenti attività;

- i. attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- ii. 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 Cassa Rurale.

Ai requisiti sopraelencati è equiparato l'esercizio delle ulteriori seguenti attività, svolte anche alternativamente:

- 1) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi presso imprese oppure in enti nel settore della cooperazione di credito;
- 2) insegnamento in materie attinenti al settore creditizio, finanziario o assicurativo;
- 3) funzioni amministrative o dirigenziali 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.

Almeno la metà degli esponenti con incarichi non esecutivi è scelta tra persone che soddisfano i requisiti di cui ai precedenti paragrafi ovvero che abbiano esercitato, per almeno un anno:

- i. attività professionali in materia attinente al settore creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attività della Cassa Rurale; 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 prevalente nei settori sopra richiamati;
- ii. 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;
  - iii. 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 complessità comparabile con quella della Cassa Rurale.

Il Consiglio di Amministrazione, consapevole dell'elevata importanza del ruolo del Presidente all'interno dell'organo amministrativo, raccomanda che venga eletto a tale carica un soggetto che abbia maturato un'esperienza complessiva di almeno due anni in più rispetto ai termini indicati nei paragrafi che precedono con riferimento a tutti i consiglieri.

Inoltre, la normativa applicabile prevede che il Presidente, oltre a possedere le caratteristiche richieste agli Amministratori, deve avere le specifiche competenze necessarie per adempiere ai compiti che gli sono attribuiti, tra cui anche un'esperienza maturata nel coordinamento, indirizzo o gestione di risorse umane tale da assicurare un efficace svolgimento delle sue funzioni di coordinamento e 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.

## **5.2. REQUISITI DI ONORABILITÀ**

Considerata l'importanza che i requisiti di onorabilità rivestono sotto il profilo reputazionale, il Consiglio di Amministrazione esprime la raccomandazione che 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 Cassa Rurale conseguenze pregiudizievoli sul piano reputazionale.

## **5.3. REQUISITI DI CORRETTEZZA**

In aggiunta ai requisiti di onorabilità, i consiglieri devono soddisfare anche i criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse previsti dalla normativa tempo per tempo vigente.

Qualora il consigliere si trovi ad essere in una delle situazioni rilevante ai sensi della normativa applicabile, il Consiglio di Amministrazione ne dichiara senza indugio la sospensione e ne dà tempestiva informazione all'Autorità Competente. La sospensione ha una durata massima di 30 giorni dal verificarsi della circostanza che l'ha causata. In ogni caso, se la causa di sospensione è

l'applicazione di una misura cautelare personale o l'applicazione provvisoria di una misura di prevenzione, la sospensione si applica per l'intera durata della misura.

Prima della scadenza di tali termini, il Consiglio di Amministrazione provvede ad effettuare la valutazione secondo i criteri indicati nel "*Regolamento del processo di autovalutazione degli organi sociali delle Banche Affiliate*" e a dichiarare la decadenza oppure a reintegrare il soggetto sospeso. Il Consiglio di Amministrazione, infine, alla prima occasione utile, fornisce all'Assemblea una dettagliata informativa sulle ragioni della decisione presa.

#### **5.4. INCOMPATIBILITÀ ED ALTRE SITUAZIONI RILEVANTI**

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo raccomanda che per i candidati sia stata preventivamente verificata l'insussistenza di cause di incompatibilità prescritte dalla normativa vigente, ponendo particolare attenzione alle disposizioni di cui all'articolo 36 DL. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge del 22 dicembre 2011, n. 214, in materia di incrocio di cariche nei mercati del credito 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..

Si evidenzia al riguardo che gli eventuali titolari di cariche in organi gestionali, di sorveglianza e di controllo in imprese o gruppi di imprese concorrenti operanti nei mercati del credito, assicurativi e finanziari, dovranno assumere sin dall'accettazione della candidatura l'impegno a rinunciare alle suddette cariche contestualmente all'eventuale nomina ovvero di attestare che le cariche detenute non danno luogo a ipotesi di incompatibilità, indicandone dettagliatamente le ragioni.

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.

#### **5.5. CONFLITTI DI INTERESSE**

I componenti del Consiglio di Amministrazione devono essere in grado di prendere decisioni fondate, obiettive e indipendenti (ossia agire con indipendenza di giudizio). A tal fine, i componenti del Consiglio di Amministrazione 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 ai consiglieri esecutivi e
- capacità di resistere alla "mentalità di gruppo".

L'indipendenza di giudizio può essere compromessa da eventuali conflitti di interesse (effettivi o potenziali) di cui il singolo consigliere sia portatore che possano ostacolare la capacità di svolgere i compiti ad esso assegnati in maniera indipendente e oggettiva. In tale contesto, la Cassa Rurale si

dota di una politica di governance volta ad assicurare l'individuazione, la comunicazione, l'attenuazione, la gestione e la prevenzione dei conflitti di interesse, siano essi effettivi o potenziali (ossia ragionevolmente prevedibili).

#### **5.6. DISPONIBILITÀ DI TEMPO**

Alla luce delle indicazioni della Circolare 285, 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 i candidati amministratori devono assicurare, anche in relazione alle attività derivanti dalla partecipazione ai lavori dei comitati endo-consiliari, ove essi ne siano membri.

In relazione a quanto precede, il Consiglio di Amministrazione raccomanda, nella selezione dei candidati da proporre all'organo amministrativo della Cassa Rurale, di verificare che gli stessi candidati siano effettivamente in grado di dedicare un tempo adeguato sia all'assolvimento della carica, tenuto conto della natura e della qualità dell'impegno richiesto, che agli altri loro incarichi in società o enti, impegni o attività lavorative o professionali.

Nella valutazione della capacità dell'esponente di dedicare tempo sufficiente alle proprie funzioni dovrà tenersi conto, tra l'altro, di eventuali procedimenti giudiziari e amministrativi a carico o che comunque coinvolgano, anche indirettamente, l'esponente.

#### **5.7. RAPPRESENTATIVITÀ DELLA BASE SOCIALE E CONOSCENZA DEI TERRITORI DI RIFERIMENTO**

Attesa la natura di società cooperativa a mutualità prevalente della Cassa Rurale 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;

#### **5.8. EQUILIBRIO TRA I GENERI E DIVERSITÀ**

Il Consiglio di Amministrazione si esprime favorevolmente sull'opportunità di assicurare, nell'individuazione delle candidature ed in presenza dei necessari requisiti anche in termini di adeguate professionalità, la più ampia diversità di genere e la diversificazione tra le fasce d'età dei consiglieri.

A tal fine, si raccomanda che almeno un quinto dei consiglieri e dei componenti del Comitato Esecutivo, ove costituito, appartenga al genere meno rappresentato.

#### **5.9. CONSIGLIERI NON ESECUTIVI E REQUISITI DI INDIPENDENZA**

La Circolare 285 dispone che il numero di consiglieri indipendenti deve essere pari ad almeno un quarto dei componenti del Consiglio di Amministrazione, in possesso di professionalità e autorevolezza tali da assicurare un elevato livello di dialettica interna all'organo di appartenenza ed apportare un contributo di rilievo alla formazione della volontà del medesimo.

Ai sensi dell'art. 34.5 dello Statuto tipo della Cassa Rurale, la non ricorrenza delle cause di ineleggibilità e decadenza ivi previste costituisce requisito di indipendenza degli amministratori.

#### **5.10. FORMAZIONE**

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 Aziendali, 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.

#### **6. DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE**

Per quanto non espressamente statuito si intendono qui richiamate le disposizioni di cui alla normativa applicabile, allo statuto della Cassa Rurale, allo Statuto di Cassa Centrale Banca e ad eventuali altri regolamenti approvati dalla Cassa Rurale ovvero a livello di Gruppo Bancario Cooperativo riguardanti le medesime materie trattate al presente documento.