

**Banca di Credito Cooperativo
di Triuggio e della Valle del Lambro**

**Composizione quali quantitativa ottimale
del Consiglio di Amministrazione
Approvata nella riunione del 13/01/2022**

1.	Introduzione.....	4
2.	Composizione quantitativa e qualitativa del Consiglio di Amministrazione.....	6
2.1.	Composizione quantitativa.....	6
2.2.	Composizione qualitativa.....	6
2.2.1.	Requisiti di indipendenza e indipendenza di giudizio.....	6
2.2.2.	Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza.....	7
2.2.3.	Requisiti di professionalità e criteri di competenza	7
2.2.4.	Rappresentanza territoriale.....	10
2.2.5.	Categorie economiche	10
2.2.6.	Disponibilità di tempo.....	11
2.2.7.	Incompatibilità.....	11
2.2.8.	Criteri di adeguata composizione collettiva degli organi aziendali	12

1. Introduzione

L'idoneità degli esponenti aziendali assume un ruolo centrale negli assetti di governo societario delle banche e contribuisce in modo determinante alla sana e prudente gestione delle banche stesse. L'articolo 26 del decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385 (di seguito anche il "TUB") prescrive che ai fini di tale idoneità gli esponenti aziendali debbano possedere requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza, soddisfare criteri di competenza e correttezza, nonché dedicare il tempo necessario all'efficace espletamento dell'incarico, in modo da garantire la sana e prudente gestione della banca.

Il decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 169 del 23 novembre 2020 (di seguito anche "Decreto" o "D.M. 169/2020"), attuativo dell'articolo 26 del TUB, stabilisce le disposizioni che individuano i requisiti per l'assunzione delle cariche, oltre ad un insieme più ampio di criteri che concorrono a qualificare l'idoneità dell'esponente. Tali criteri consentono, tra l'altro, di tener conto delle specificità del ruolo o incarico ricoperto nonché delle caratteristiche proprie della banca o del gruppo a cui essa appartiene.

La Banca d'Italia, all'interno delle Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di governo societario¹ e in sede di attuazione dell'articolo 91 della Direttiva 2013/36/UE (di seguito anche la "CRD IV"), definisce i seguenti principi generali:

- sotto il **profilo quantitativo**, il numero dei componenti degli organi aziendali deve essere adeguato ad assicurare la funzionalità e una composizione non pletorica dell'Organo, anche al fine di presidiare efficacemente l'intera operatività aziendale per quanto concerne la gestione ed i controlli, tenuto conto delle dimensioni e della complessità dell'assetto organizzativo della banca; lo Statuto tipo delle Banche di Credito Cooperativo affiliate al Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea (il "Gruppo") declina tali criteri;
- sotto il **profilo qualitativo**, il corretto assolvimento delle funzioni richiede che nel Consiglio di Amministrazione siano presenti soggetti:
 - consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti al ruolo e alle funzioni che sono chiamati a svolgere;
 - dotati di professionalità adeguate, anche per la partecipazione ad eventuali comitati interni e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della società;
 - in possesso di competenze diffuse e opportunamente diversificate, cosicché ciascuno dei componenti, sia all'interno dei comitati di cui faccia parte sia nelle decisioni collegiali, possa effettivamente contribuire a individuare e perseguire idonee strategie e ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della banca;
 - in grado di dedicare tempo e impegno adeguati allo svolgimento dell'incarico, fermo il rispetto degli applicabili limiti al cumulo degli incarichi fissati per legge, disposizione regolamentare o statutaria;
 - in grado di riflettere, nei limiti in cui sia comunque possibile assicurare adeguate professionalità, una distribuzione bilanciata in termini di età, genere, durata di permanenza nell'incarico, al fine di favorire una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei problemi e nell'assunzione delle decisioni;
 - che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della società e del gruppo, indipendentemente dalla compagine che li ha votati, operando con autonomia di giudizio.

¹ Cfr. Circolare della Banca d'Italia, n. 285 del 17 dicembre 2013 e successive modifiche e integrazioni.

Al riguardo, occorre richiamare anche la disciplina europea che concorre alla definizione di un quadro più ampio di regolamentazione e *best practice* in tema di composizione dell'Organo di vertice degli istituti creditizi. Tale disciplina è principalmente rappresentata dalla seguente normativa:

- *EBA/ESMA (ESMA35-36-2319 EBA/GL/2021/06) joint guidelines in materia di requisiti degli amministratori e dei titolari di funzioni chiave (2021)*;
- *EBA (EBA/GL/2021/05) guidelines in materia di internal governance (2021)*;
- *BCE, Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità (2021)*.

Nella predisposizione della presente analisi, si sono altresì tenuti presenti i contenuti aggiornati delle Politiche di governo societario del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea nonché della Politica sull'idoneità degli esponenti delle Società Vigilato del Gruppo recepite dalla Banca il 13/01/2022.

Considerati i principi normativi e tenuto conto dei requisiti ministeriali, il Consiglio di Amministrazione della Banca adotta i requisiti e le caratteristiche disciplinati nel presente documento per identificare la composizione quantitativa e qualitativa ottimale dell'Organo aziendale stesso, in attuazione della normativa vigente e dello Statuto.

Il presente documento è portato a conoscenza dei soci almeno 90 giorni prima dell'Assemblea avente ad oggetto la nomina di un nuovo Consiglio di Amministrazione ovvero 45 giorni prima dell'Assemblea chiamata a sostituire uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione², affinché la scelta dei candidati da presentare possa tenere conto delle professionalità e, più in generale, delle caratteristiche individuali e collettive riportate nel prosieguo.

Il Consiglio di Amministrazione eletto dall'Assemblea verifica la rispondenza tra la composizione quantitativa e qualitativa ritenuta ottimale ai sensi del presente documento e quella effettiva risultante dal processo di nomina, nell'ambito del processo di valutazione dell'idoneità degli esponenti secondo l'art. 26 del TUB. Eventuali differenze dalle analisi di seguito proposte - operate nel rispetto delle disposizioni statutarie e dei principi normativi sopra citati - sono motivate e trasmesse, successivamente alla nomina dell'Organo e unitamente al presente documento, all'Autorità di Vigilanza.

² Cfr. Regolamento assembleare ed elettorale.

2. Composizione quantitativa e qualitativa del Consiglio di Amministrazione

2.1. Composizione quantitativa

Le Disposizioni di vigilanza sul governo societario prevedono che il numero di Amministratori debba essere adeguato alle dimensioni e alla complessità dell'assetto organizzativo della banca. Al riguardo, lo Statuto tipo adottato dalle Banche affiliate al Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea, nel rispetto del principio di proporzionalità e al fine di assicurare che la composizione del Consiglio di Amministrazione non risulti pletorica, prevede che il numero dei membri del Consiglio di Amministrazione venga definito in funzione delle dimensioni dell'attivo della Banca.

Lo Statuto della Banca di Credito Cooperativo di Triuggio e della Valle del Lambro stabilisce che il Consiglio di Amministrazione è composto da un numero di Amministratori compreso tra 7 e 9 (art. 32, 1° comma), in conformità con quanto previsto dalle disposizioni normative interne ed esterne vigenti. Sulla base dell'art. 21.1 del regolamento Elettorale, l'Assemblea dei soci del 30.04.2021 ha stabilito che il Consiglio di Amministrazione è composto da 7 amministratori.

La composizione del Consiglio di Amministrazione dal punto di vista quantitativo si ritiene adeguata a:

- soddisfare le esigenze di rappresentatività territoriale della compagine sociale;
- garantire un'efficace azione dell'Organo, tenuto conto della necessità di assicurare un'adeguata dialettica interna e la partecipazione dei componenti;
- garantire la diversificazione nella composizione del Consiglio medesimo.

2.2. Composizione qualitativa

Ferme restando le disposizioni di cui all'articolo 32 dello Statuto, si richiamano di seguito i principi e criteri da seguire nella presentazione delle candidature alla carica di Amministratore.

2.2.1. Requisiti di indipendenza e indipendenza di giudizio

Atteso che la Banca si è dotata di uno Statuto conforme allo schema statutario tipo approvato dalla Capogruppo e accertato dalla Banca d'Italia, in luogo dei requisiti indicati dall'articolo 13 del D.M. 169/2020, ciascun candidato alla carica di Amministratore, in base alla previsione dell'art. 32, 3° comma dello Statuto, deve possedere i requisiti statuari di indipendenza che costituiscono altresì requisiti di eleggibilità e permanenza nella carica.

Per completezza si rammenta che in base alla previsione dell'art. 32, 3° comma dello Statuto non possiedono il requisito di indipendenza i seguenti soggetti:

- i parenti, coniugi o affini con altri Amministratori o dipendenti della Società, fino al secondo grado incluso (lett.c, art. 32, 2° comma);
- i dipendenti della Società (lett.d, art. 32, 2° comma);
- coloro che ricoprono, o che hanno ricoperto nei sei mesi precedenti, la carica di consigliere comunale in Comuni il cui numero di abitanti è superiore a 10.000, di consigliere provinciale o regionale, di assessore o di sindaco in Comuni

il cui numero di abitanti è superiore a 3.000, di presidente di provincia o di regione, di componente delle relative giunte, o coloro che ricoprono la carica di membro del Parlamento, nazionale o europeo, o del Governo italiano, o della Commissione europea; tali cause di ineleggibilità e decadenza operano con riferimento alle cariche ricoperte in istituzioni il cui ambito territoriale comprenda la zona di competenza della Società (lett.f, art. 32, 2° comma).

Ciascun candidato alla carica di Amministratore, inoltre, deve essere in grado di prendere decisioni fondate, obiettive ed indipendenti nonché agire con indipendenza di giudizio e con la piena consapevolezza dei diritti e dei doveri inerenti all'incarico assunto, nell'interesse della sana e prudente gestione della Banca e nel rispetto di quanto stabilito dalla legge e da ogni altra norma applicabile.

Al riguardo, si precisa che la presenza di un conflitto di interessi non indica necessariamente che l'esponente non possa essere considerato idoneo: ciò si verifica solo nel caso in cui il conflitto stesso ponga un rischio rilevante e non sia possibile prevenire, attenuare o gestire adeguatamente lo stesso sulla base della normativa vigente e delle politiche del Gruppo in tale materia.

2.2.2. Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza

Ciascun candidato alla carica di Amministratore deve possedere, tra l'altro, i requisiti di onorabilità previsti dall'articolo 3 del D.M. 169/2020 che costituiscono requisiti di eleggibilità e permanenza nella carica. In aggiunta ai requisiti di onorabilità, ciascun candidato deve soddisfare anche i criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali presenti e pregresse indicati dall'articolo 4 del D.M. 169/2020.

Ciascun candidato, infine, non deve versare nelle situazioni che possono essere causa di sospensione dall'incarico, ai sensi dell'art. 6 del D.M. 169/2020.

2.2.3. Requisiti di professionalità e criteri di competenza

Ciascun candidato alla carica di Amministratore deve possedere, tra l'altro, i requisiti di professionalità previsti dall'articolo 8 del D.M. 169/2020 e deve altresì soddisfare i criteri di competenza di cui all'articolo 10 del D.M. 169/2020 volti a comprovare la sua idoneità ad assumere l'incarico, considerando i compiti inerenti al ruolo ricoperto e alle caratteristiche, dimensionali e operative, della Banca.

In conformità con quanto previsto dall'articolo 8, comma 2 del D.M. 169/20 al massimo 2 Amministratori possono essere scelti, in deroga a quanto previsto dal comma 1 del medesimo articolo, tra soggetti che abbiano esercitato, per almeno un anno, anche alternativamente:

- a) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi presso imprese o enti del settore della cooperazione del credito;
- b) attività d'insegnamento in materie giuridiche o economiche o in altre materie comunque funzionali all'attività del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- c) 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.

Ciascun candidato Amministratore deve possedere la conoscenza teorica e l'esperienza pratica in almeno due dei seguenti ambiti:

- **mercati finanziari:** almeno due anni negli ultimi dieci in posizioni dirigenziali di alto livello³ in società operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo. L'esperienza acquisita nel settore della consulenza/attività professionale o in ambito accademico è rilevante solo se strettamente connessa al settore specifico;
- **regolamentazione nel settore bancario e finanziario:** almeno due anni negli ultimi dieci in posizioni dirigenziali di alto livello³ in società operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo. Funzioni quali Legale, Audit e Compliance sono considerate particolarmente rilevanti; anche un precedente (o attuale) mandato come presidente del consiglio di amministrazione o come membro di un comitato endoconsiliare⁴ all'interno di una banca è rilevante. L'esperienza acquisita nel settore della consulenza/attività professionale o in ambito accademico è rilevante solo se strettamente connessa al settore specifico;
- **indirizzi e programmazione strategica:** almeno due anni negli ultimi dieci in posizioni dirigenziali di alto livello³ in società operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo oppure in imprese aventi dimensione e complessità comparabile con quella della Banca. L'esperienza acquisita nel settore pubblico o in quello della consulenza/attività professionale è rilevante solo se strettamente connessa al settore specifico;
- **assetti organizzativi e di governo societari:** almeno due anni negli ultimi dieci in posizioni dirigenziali di alto livello³ in società operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo. Funzioni quali Organizzazione, Legale, Audit e Compliance sono considerate particolarmente rilevanti; anche un precedente (o attuale) mandato come presidente del consiglio di amministrazione o come membro di un comitato endoconsiliare⁴ all'interno di una banca è rilevante. L'esperienza acquisita nel settore della consulenza/attività professionale o in ambito accademico è rilevante solo se strettamente connessa al settore specifico;
- **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): almeno due anni negli ultimi dieci in posizioni dirigenziali di alto livello³ in società operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo. Le Funzioni di Audit e Risk sono considerate particolarmente rilevanti; anche un precedente (o attuale) mandato come presidente del consiglio di amministrazione o come membro del comitato rischi⁵ all'interno di una banca è rilevante. L'esperienza acquisita nel settore della consulenza/attività professionale o in ambito accademico è rilevante solo se strettamente connessa al settore specifico;
- **sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi:** almeno due anni negli ultimi dieci in posizioni dirigenziali di alto livello³ in società operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo. Tutte le Funzioni di controllo (Audit, Risk, Compliance e Antiriciclaggio) sono considerate particolarmente rilevanti; anche un precedente (o attuale) mandato come presidente del consiglio di amministrazione o come membro del comitato rischi⁵ all'interno di una banca è rilevante. L'esperienza acquisita nel settore della consulenza/attività professionale o in ambito accademico è rilevante solo se strettamente connessa al settore specifico;
- **attività e prodotti bancari e finanziari:** almeno due anni negli ultimi dieci in posizioni dirigenziali di alto livello³ in società operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo. L'esperienza acquisita nel settore della

³ Posizioni dirigenziali di alto livello includono AD, membro esecutivo del CdA, direttore generale, posizioni inferiori di non più di un livello gerarchico rispetto al ruolo di direttore generale.

⁴ Rientra in tale fattispecie anche il ruolo di amministratore con delega sulle operazioni con soggetti collegati.

⁵ Rientra in tale fattispecie anche il ruolo di amministratore con delega al sistema dei controlli interni.

consulenza/attività professionale o in ambito accademico è rilevante solo se strettamente connessa al settore specifico;

- **informativa contabile e finanziaria:** almeno due anni negli ultimi dieci in posizioni dirigenziali di alto livello³ in società operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo. Funzioni quali Finanza, Contabilità e Audit sono considerate rilevanti; anche un precedente (o attuale) mandato come presidente del consiglio di amministrazione o come membro del comitato rischi⁶ all'interno di una banca è rilevante. L'esperienza acquisita nel settore pubblico, nella consulenza/attività professionale o in ambito accademico è rilevante solo se strettamente connessa al settore specifico;
- **tecnologia informatica:** almeno due anni negli ultimi dieci in posizioni dirigenziali di alto livello³ in società informatiche o con altri ruoli di responsabilità in ambito IT presso aziende operanti in diversi settori; l'esperienza acquisita nel settore pubblico o nel settore della consulenza è rilevante solo se strettamente connessa al settore specifico.

Il Consiglio auspica che tutte le competenze sopraindicate siano rappresentate all'interno dell'Organo in quanto la presenza di competenze ed esperienze diversificate assicura la complementarietà dei profili professionali e favorisce la dialettica e l'efficiente funzionamento del Consiglio.

Per l'incarico di Presidente del Consiglio di Amministrazione è valutata anche l'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 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.

Ciascun candidato, oltre agli ambiti indicati in precedenza, deve possedere competenze in almeno uno dei seguenti ambiti:

- capacità di gestione delle risorse conseguita attraverso esperienze di gestione manageriale, imprenditoriale, di business e nella organizzazione delle attività d'impresa;
- orientamento strategico, inteso come capacità di interpretare scenari e trend delle industrie, andamento di medio-lungo termine e di valutare linee ed opzioni strategiche alternative;
- competenza di tipo corporate (audit, compliance, legale, societario, ecc.);
- conoscenza delle tematiche connesse a fattori ambientali, sociali e di *governance* (ESG);
- conoscenza delle dinamiche globali del sistema economico-finanziario acquisita attraverso significative esperienze all'interno di enti di ricerca, uffici studi di imprese o di organismi internazionali;
- conoscenza della normativa in materia di cooperazione e delle finalità mutualistiche delle Banche di Credito Cooperativo.
- conoscenza della Cooperazione di Credito e delle caratteristiche della mutualità: agisce in coerenza con i principi e i valori dichiarati nell'interesse della base sociale tutta e delle Comunità locali in cui la Banca opera, in attuazione dell'art. 2 dello Statuto della stessa. Comunica apertamente le proprie idee e valutazioni, favorisce un clima di apertura e onestà, informa opportunamente la Vigilanza sulla situazione corrente, valutando congiuntamente rischi e problemi.
- credibilità: agisce in coerenza con i principi e i valori dichiarati. Comunica apertamente le proprie idee e valutazioni, favorisce un clima di apertura e onestà, informa opportunamente la Vigilanza sulla situazione corrente, valutando congiuntamente rischi e problemi.

- comunicazione: è in grado di trasmettere un messaggio in forma comprensibile e adeguata ricercando chiarezza e trasparenza reciproche e incoraggiando attivamente il riscontro.
- giudizio: è in grado di valutare opzioni e percorsi alternativi e di giungere a una conclusione logica. Esamina, riconosce e comprende gli elementi essenziali delle questioni. Ha una visione ampia che consente di guardare oltre la propria area di responsabilità, soprattutto quando si tratta di problemi che possono compromettere la continuità dell'impresa.
- orientamento alla clientela e alla qualità: si concentra sulla ricerca della qualità e, ove possibile, di migliorarla. In particolare, è contrario allo sviluppo e alla commercializzazione di prodotti, servizi e investimenti (ad esempio, prodotti, immobili o investimenti), quando non sia in grado di valutarne correttamente i rischi a causa di una conoscenza e preparazione non complete. Identifica e studia gli obiettivi e le esigenze dei clienti, si assicura che non corrano rischi inutili e fa in modo che ricevano informazioni corrette e complete.

Si fa presente che, ai sensi della Politica di Gruppo in materia di idoneità degli esponenti, eventuali carenze in termini di competenze o esperienze in settori attinenti ai servizi bancari e finanziari non possono essere riscontrate nel Presidente del Consiglio di Amministrazione della Banca, nonché in più di un terzo dei componenti del Consiglio di Amministrazione.

2.2.4. Rappresentanza territoriale

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che occorra garantire per ciascuna area in cui opera la Banca un numero di Amministratori coerente con il numero di Soci e con le attività svolte sul territorio, tenendo conto del numero complessivo dei membri del Consiglio.

Secondo le risultanze emerse, in base a quanto previsto dal Regolamento assembleare ed elettorale, tenendo conto del numero di Soci residenti e delle attività svolte sul territorio misurate da raccolta diretta, indiretta ed impieghi creditizi, nonché da altri elementi oggettivi ricavabili dalla situazione contabile, quale la redditività prodotta nelle succursali di ciascuna zona nell'ultimo triennio, si ritiene opportuno prevedere che in Consiglio siano rappresentate almeno le seguenti aree territoriali con insediamento di sportelli:

- Comuni di Triuggio e Besana B.za: almeno 2 Amministratori;
- Comuni di Sovico, Macherio, Biassono, Vedano: almeno 1 Amministratore;
- Comuni di Veduggio, Brioso, Oggiono, Valmadrera e Barzanò: almeno 1 Amministratore;

2.2.5. Categorie economiche

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che, considerata la natura di banca cooperativa e la sua vocazione al servizio nei territori di riferimento, occorra garantire l'adeguata rappresentanza nell'Organo di tutte le diverse componenti della base sociale.

In particolare, per quanto riguarda le categorie economiche rappresentate in Consiglio di Amministrazione, in coerenza con la composizione della base sociale e con le principali linee di sviluppo della banca, si evidenzia l'opportunità e necessità di rappresentare nelle candidature almeno le seguenti principali categorie economiche (ricomprendendo in tali categorie anche le famiglie consumatrici operanti in tali settori):

- Settore Bancario/creditizio: almeno 1 Amministratore
- Piccola/media impresa: almeno 1 Amministratore;
- Cooperazione: almeno 1 Amministratore;

- Libere Professioni: almeno 2 Amministratori.

2.2.6. Disponibilità di tempo

Come prescritto dall'art. 16 del D.M. 169/2020, 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.

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 e, inoltre, è necessario considerare il tempo e l'impegno da dedicare alla preparazione e allo svolgimento delle riunioni, tenuto conto della molteplicità degli argomenti da esaminare e del volume della documentazione a supporto.

In relazione a quanto precede, il Consiglio di Amministrazione ritiene che gli Amministratori debbano garantire la frequenza assidua e propositiva alle riunioni e siano effettivamente in grado di dedicare un tempo adeguato all'assolvimento della carica, tenuto conto:

- della natura e della qualità dell'impegno richiesto dalla Banca, anche in relazione alle caratteristiche della stessa;
- di altri loro incarichi in società o enti, nonché degli impegni o attività lavorative o professionali svolte.

Con riguardo alla specifica realtà della Banca, si fa presente che mediamente in ciascun esercizio del triennio 2019/2021 si sono tenute:

- 30/35 riunioni del Consiglio di Amministrazione, con una durata media di circa 3/4 ore;
- 25/30 riunioni del Comitato Esecutivo, con una durata media di circa un'ora;
- 4/6 sessioni di formazione degli Amministratori, con una durata media di circa 5 ore.

Pertanto, considerato quanto sopra e nel rispetto della Politica di idoneità degli esponenti del Gruppo, l'impegno minimo richiesto per la funzione di Presidente del Consiglio di Amministrazione è pari a 45 giorni FTE l'anno, per la funzione di Amministratore esecutivo è pari a 40 giorni FTE l'anno, per la funzione di Amministratore non esecutivo 35 giorni FTE l'anno (per gli amministratori non esecutivi ma con delega OSC o con delega SCI è pari a 40 giorni FTE).

Ciascun candidato alla carica di Amministratore, inoltre, nel valutare la disponibilità di tempo da dedicare allo svolgimento dell'incarico deve tenere in considerazione gli ulteriori incarichi eventualmente ricoperti nonché il tempo destinato all'attività lavorativa e professionale svolta.

2.2.7. Incompatibilità

Ciascun candidato alla carica di Amministratore deve preventivamente accertare l'insussistenza di cause di incompatibilità. 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**.

2.2.8. Criteri di adeguata composizione collettiva degli organi aziendali

La composizione del Consiglio di Amministrazione deve essere adeguatamente diversificata, oltre che sotto un profilo di professionalità e competenze (si rinvia al **paragrafo specifico**), anche in termini di età, genere e durata di permanenza nell'incarico.

La diversificazione della composizione dell'Organo si ritiene, infatti, un elemento fondamentale per alimentare il confronto e la dialettica interna, favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione delle decisioni, supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della banca, nonché assicurare il rispetto dei principi mutualistici.

Al fine di assicurare il perseguimento degli obiettivi sopra citati, ciascuna lista di candidati deve essere predisposta in modo tale da tenere conto, in conformità alle Politiche di Governo Societario del Gruppo, dei seguenti principi:

- età media dei componenti al massimo pari a 65 anni;
- almeno un componente con età inferiore a 45 anni al momento della candidatura, in occasione del rinnovo totale o parziale del consiglio di amministrazione;
- almeno il 33% dei componenti del genere meno rappresentato;
- anzianità di carica complessiva media dei componenti – data dal numero dei mandati già ricoperti nella Banca da ciascun esponente diviso il numero degli Amministratori – non superiore a 5 mandati interi⁶;
- almeno un componente al suo primo mandato qualora l'anzianità di carica complessiva media dei componenti è superiore o uguale a 3 mandati interi;
- al massimo la metà degli Amministratori con incarichi non esecutivi può essere scelta tra persone che soddisfano i requisiti previsti dall'articolo 8, comma 2, del Decreto 169/2020;
- almeno uno degli Amministratori deve possedere conoscenze teoriche e/o esperienze pratiche in:
 - (i) ambiti connessi a fattori ambientali, sociali e di *governance* (ESG);
 - (ii) ambiti connessi all'antiriciclaggio e al finanziamento del terrorismo.

⁶ Ai fini del presente alinea, occorre considerare i mandati interi conseguiti dall'esponente nella carica di Amministratore della Banca (ivi compreso il ruolo di Presidente), anche non contigui all'attuale se il periodo di interruzione della carica è inferiore a 3 esercizi completi. In caso di Banche derivanti da operazioni di fusione, dovranno essere ricompresi nel conteggio dei mandati interi anche quelli conseguiti nelle Banche partecipanti alla fusione.