

COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA CONSIDERATA OTTIMALE DALLA BCC DEI CASTELLI E DEGLI IBLEI

COMPOSIZIONE QUANTITATIVA OTTIMALE DEGLI ORGANI SOCIALI

Sotto il profilo **quantitativo**:

- o n. **5** componenti il **Consiglio di Amministrazione** (l'art. 34 dello Statuto prevede un numero che va da 5 a 9 consiglieri), sulla base del driver dimensionale di riferimento al Modello di Gruppo per la Composizione Quali-Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate;
- o n. **3 Sindaci effettivi** e n. **2 Sindaci supplenti**.

COMPOSIZIONE QUALITATIVA OTTIMALE DEGLI ORGANI SOCIALI

Sotto il profilo **qualitativo** gli esponenti aziendali dovranno:

- o essere pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni da svolgere;
- o essere dotati di professionalità adeguate al ruolo da assumere, con competenze diffuse e opportunamente diversificate;
- o dedicare tempo e risorse adeguate alla complessità dell'incarico;
- o indirizzare la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della banca.

L'autorevolezza e la professionalità degli Esponenti devono essere adeguate all'efficace esercizio di queste funzioni, determinanti per la sana e prudente gestione della Banca.

Diversificazione della composizione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale in modo da:

- o rispecchiare un adeguato e graduale ricambio;
- o garantire un'adeguata rappresentatività dei diversi territori e delle diverse categorie dei Soci;
- o alimentare il confronto e la dialettica interna agli organi;
- o favorire l'emersione di pluralità di approcci e prospettive nell'analisi delle tematiche e nell'assunzione delle decisioni;
- o supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione delle attività e dei rischi, controllo dell'operato dell'alta dirigenza;
- o tenere conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

E' opportuno che ciascuna di dette aree sia presidiata da professionalità adeguate. La necessità, quindi, della presenza nel Consiglio di Amministrazione di profili professionali diversificati e coerenti alle menzionate finalità.

Il profilo teorico dei candidati ritenuto più opportuno a questi fini è il seguente:

REQUISITI E CRITERI DI COMPETENZA E PROFESSIONALITÀ

Criteria di competenza

Tutti gli Esponenti Aziendali 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 Banca.

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:

- a. mercati finanziari;
- b. settore bancario e finanziario;
- c. indirizzi e programmazione strategica;
- d. assetti organizzativi e di governo societari;

- e. 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), compresi i rischi ambientali, sociali, di governance e i fattori di rischio;
- f. sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
- g. attività e prodotti bancari e finanziari;
- h. informativa contabile e finanziaria;
- i. tecnologia informatica.

L'organo competente verifica che la conoscenza teorica e l'esperienza pratica dei summenzionati ambiti siano idonee rispetto:

- a. ai compiti inerenti al ruolo ricoperto dall'Esponente;
- b. alle caratteristiche della Banca, in termini di dimensioni, complessità, tipologie 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 criteri di competenza può essere omessa. In quelli che non l'abbiano maturata la Banca predispone un piano di formazione rafforzato da completare entro i 18 mesi dalla nomina.

Requisiti di professionalità

Gli **Amministratori** sono scelti fra persone che abbiano esercitato, per almeno tre anni e per le banche di minore dimensione **per almeno un anno**, anche alternativamente:

- a) attività di amministratore o di controllo o compiti direttivi nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- b) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi presso società quotate o aventi una dimensione e complessità maggiore o assimilabile a quelli della banca.

Con riferimento ai soli Amministratori non esecutivi (tutti gli Amministratori) dovranno essere scelti tra persone che abbiano esercitato, per almeno tre anni e per le banche di minore dimensione **per almeno un anno**:

- a) attività professionali in materia attinente al settore creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attività della banca;
- b) attività di 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, oppure presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni, purché le funzioni svolte comportino la gestione di risorse economico-finanziarie.

Inoltre, la normativa applicabile prevede che:

- o il **Presidente**, oltre a possedere le caratteristiche richieste agli Amministratori, deve avere maturato un'esperienza complessiva di almeno **tre anni** in più rispetto ai termini indicati nei paragrafi che precedono;
- o il **Direttore Generale** è scelto fra persone in possesso di specifica esperienza in materia creditizia, finanziaria, mobiliare o assicurativa. Nelle banche rientranti nella categoria delle banche di minori dimensioni o complessità operativa, tale requisito è di **quattro anni**. Specificamente per la BCC dei Castelli e degli Iblei, le "Linee Guida (Procedura) per la Successione del Direttore Generale" vigenti dispongono che: "*Il candidato ottimale risiede nel territorio di competenza della Banca e ha maturato esperienza professionale interna alla Banca con compiti direttivi (es. componente del comitato di direzione o responsabile di servizi significativi)*";
- o almeno **uno dei Sindaci effettivi e 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**;
- o il **Presidente del Collegio Sindacale** è scelto tra le persone che abbiano maturato una esperienza professione di **due anni in più** (cinque anni) rispetto a quella richiesta per i componenti del Collegio Sindacale. Nelle banche di minori dimensioni, come la nostra, tale requisito è ridotto a **tre anni**;

- o 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 antiriciclaggio nonché il modello di business della Banca Affiliata e del settore in cui opera.

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 Banca predispone un piano di formazione rafforzata, secondo le indicazioni della Capogruppo da completarsi entro 18 mesi dalla data di nomina.

REQUISITI E CRITERI DI ONORABILITÀ E CORRETTEZZA

Considerata l'importanza che i requisiti di onorabilità rivestono sotto il profilo reputazionale, i candidati alla carica di amministratore - oltre a possedere i requisiti di onorabilità previsti dalla normativa applicabile - non abbiano tenuto comportamenti che, pur non integrando fattispecie di illecito e/o reato, appaiano incompatibili con l'incarico di amministratore o possano comportare per la Banca conseguenze pregiudizievoli sul piano reputazionale.

Requisiti di onorabilità

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

Criteri 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 ed in particolare dal Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020.

INCOMPATIBILITÀ DI CARICHE

Interlocking

Per tutti gli Esponenti è 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 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..

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.

Incompatibilità delle cariche di Presidente e di membro del Comitato Esecutivo

In linea con le vigenti normative in materia, il Presidente del C.d.A. deve avere un ruolo non esecutivo e non svolgere, neppure di fatto, funzioni gestionali.

INDIPENDENZA DI GIUDIZIO

Gli Esponenti Aziendali devono essere in grado di prendere decisioni fondate, obiettive e indipendenti (ossia agire 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 banca e nel rispetto della Legge e di ogni altra norma applicabile. A tal fine gli Esponenti devono essere in possesso delle necessarie competenze comportamentali.

L'indipendenza di giudizio può essere compromessa da eventuali conflitti di interesse che possono ostacolare la capacità di svolgere i compiti ad esso assegnati in maniera indipendente e oggettiva.

In tale contesto, rilevano le situazioni di cui all'art. 13, comma 1, lettere a), b), c), h) e i) del decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020.

Situazioni di potenziale conflitto di interessi professionale e finanziario

Ai fini della valutazione della sussistenza di eventuali conflitti di interesse in capo all'esponente, della loro rilevanza e delle misure da adottare per la gestione degli stessi, al presente documento si affianca il "Regolamento per la gestione dei conflitti d'interesse del Gruppo" adottato dalla Capogruppo e dalla Banca.

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.

ADEGUATA COMPOSIZIONE COLLETTIVA DEGLI ORGANI

La composizione degli organi di amministrazione e di controllo 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 delle 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 Banca 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, esperienza e durata di permanenza nell'incarico

È opportuno 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 di età degli Esponenti.

A tal fine, almeno il 33% dei componenti degli Organi deve appartenere al genere meno rappresentato.

Al fine di garantire il rispetto della diversità di genere anche in caso di sostituzione ex art. 2401 cc, i **sindaci supplenti** devono appartenere ad entrambi i generi oppure al genere meno rappresentato fra i sindaci effettivi.

Al fine di incentivare un regolare rinnovamento del Consiglio di Amministrazione, si raccomanda che non più del 40% dei Consiglieri sia in carica da più di **5 mandati** consecutivi (2 consiglieri su 5).

Indipendenza statutaria

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 della Banca, la non ricorrenza delle cause di ineleggibilità e decadenza ivi previste costituisce requisito di indipendenza degli amministratori.



**BCC DEI CASTELLI
E DEGLI IBLEI**

CREDITO COOPERATIVO ITALIANO

Indipendenza di giudizio collettiva

Al fine di garantire un'effettiva indipendenza di giudizio degli Organi Sociali nel loro complesso, almeno il 40% dei componenti del Consiglio di Amministrazione ed almeno la maggioranza dei componenti effettivi dell'organo di controllo non devono trovarsi in situazioni di conflitto di interessi finanziario (presenza di crediti deteriorati).

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 continua dedicato ai propri componenti, che tenga conto anche dell'eventuale inserimento di nuovi esponenti all'interno dell'organo, nonché per l'esigenza di assicurare adeguati livelli di formazione ai fini dei rischi di riciclaggio e finanziamento al terrorismo.