



# ASSEMBLEA DEI SOCI

# ELEZIONE DELLE CARICHE SOCIALI

AVVISO redatto e pubblicato secondo le previsioni dell'art. 24.4 del Regolamento Assembleare  
della Cassa Rurale di Lizzana

Pubblicazione dd. 30.01.2019

**ESTRATTO DEL REGOLAMENTO ASSEMBLEARE  
ADOTTATO CON DELIBERA DELL'ASSEMBLEA DEI SOCI DD. 16.11.2018**

**CAPITOLO V  
MODALITÀ DI CANDIDATURA ED ESPRESSIONE DEL VOTO**

**Articolo 24**

**24.1.** Il presente capitolo V è volto a disciplinare:

- a) le modalità per la presentazione delle candidature alle Cariche Sociali;
- b) i requisiti ed i criteri di candidatura alle Cariche Sociali;
- c) la modalità di elezione alle Cariche Sociali,

conformemente a quanto previsto dalle disposizioni di legge e dello statuto sociale.

**24.2.** Nei casi di nomina alle Cariche Sociali effettuata ai sensi dell'art. 24.5 dello statuto sociale si rimanda a quanto previsto dall'art. 32 del presente Regolamento.

**24.3.** Ogni socio ha il diritto di candidarsi alle Cariche Sociali, avendone i relativi requisiti.

**24.4.** Almeno 90 (novanta) giorni prima della data dell'assemblea programmata per la nomina dei componenti alle Cariche Sociali, la Società affigge in modo visibile nella propria sede sociale e nelle succursali, e pubblica sul proprio sito internet, un avviso riportante:

- a) 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;
- b) la composizione quali-quantitativa considerata ottimale dal consiglio di amministrazione, individuando e motivando il profilo dei candidati ritenuto opportuno a questi fini;
- c) eventuali linee guida disposte dalla Capogruppo;
- d) 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.

**24.5.** Con riferimento alle votazioni per l'elezione delle Cariche Sociali si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui al capitolo IV che precede.

**24.6.** Il consiglio di amministrazione nella sostituzione dei consiglieri di amministrazione per cooptazione ai sensi dell'art. 36 dello statuto sociale, è tenuto altresì ad uniformarsi alle disposizioni di cui agli artt. 26.7. e 31.5. del presente Regolamento; ai fini dell'assemblea chiamata a deliberare ai sensi dell'art. 2386, primo comma, codice civile, i termini previsti al presente art. 24 ed al successivo art. 26 per la presentazione e l'esame delle eventuali candidature si intendono dimezzati.

**Articolo 25**

**25.1.** Al fine di garantire l'ordinato svolgimento delle operazioni elettorali, almeno 60 (sessanta) giorni prima della data dell'assemblea programmata per la nomina dei componenti alle Cariche Sociali, il consiglio di amministrazione nomina una commissione elettorale composta da 5 (cinque) persone diverse dai consiglieri, scelti anche tra il personale della Società.

**25.2.** La commissione elettorale è chiamata ad assicurare la corretta applicazione delle norme di legge e delle disposizioni di cui allo statuto sociale, al presente Regolamento, al contratto di

coesione stipulato ai sensi dell'art. 37 *bis*, comma 3, lettera b), del TUB ed alla normativa applicabile concernenti l'elezione delle Cariche Sociali.

**25.3.** I componenti della commissione elettorale non possono candidarsi alle Cariche Sociali né sostenere alcuna candidatura spontanea ai sensi dell'art. 26 che segue.

## **Articolo 26**

**26.1.** All'elezione dei componenti le Cariche Sociali si procede sulla base di candidature spontanee.

**26.2.** A pena di inammissibilità:

- a) le candidature devono indicare la carica alla quale il candidato concorre;
- b) le candidature devono essere sottoscritte da un numero minimo di 20 soci;
- c) i soci candidati alla carica di sindaco non possono sottoscrivere alcuna candidatura;
- d) le candidature devono essere depositate presso la sede della Società almeno 60 (sessanta) giorni prima della data dell'assemblea programmata per la nomina dei componenti alle Cariche Sociali.

Non sono ammesse candidature spontanee presentate direttamente nel corso dell'assemblea convocata per l'elezione delle Cariche Sociali.

**26.3.** Il modulo contenente le proposte di candidatura è predisposto dalla Società, deve essere sottoscritto da ciascun candidato con firma autenticata da parte dei soggetti elencati nel primo periodo dell'art. 5.2. che precede e contenere, con riferimento a ciascun candidato, le seguenti dichiarazioni:

- a) l'attestazione di non trovarsi in alcuna situazione di ineleggibilità nonché di possedere tutti i requisiti per la carica prescritti dalla legge, dallo statuto sociale e dal presente Regolamento;
- b) l'accettazione preventiva della carica, in caso di elezione;
- c) l'impegno, in caso di elezione, ad adempiere i doveri legati alla carica con la diligenza e la professionalità richieste, nella consapevolezza delle correlate responsabilità;
- d) l'impegno per i candidati alla carica di amministratore ad adempiere, in caso di elezione, l'obbligo di formazione permanente;
- e) un'esauriente informativa sulle caratteristiche personali e professionali e l'elencazione degli incarichi ricoperti negli organi di amministrazione e controllo di altre società;
- f) il consenso del candidato al trattamento dei dati personali, ivi inclusi i dati e le informazioni di cui al proprio *curriculum vitae*, da parte della Società e della Capogruppo e, più in particolare, alla pubblicazione dei dati stessi presso la sede e sul sito internet istituzionale della Società e, ove presenti, nelle succursali della stessa.

In aggiunta, le candidature dovranno essere corredate dei seguenti documenti:

- a) *curriculum vitae*;
- b) copia del documento d'identità in corso di validità;
- c) certificato del casellario giudiziale;
- d) certificato dei carichi pendenti.

**26.4.** Le candidature presentate senza l'osservanza delle disposizioni di cui agli artt. 26.1., 26.2. e 26.3. che precedono sono considerate come non presentate.

**26.5.** La commissione elettorale accerta la regolarità formale delle candidature presentate e la sussistenza in capo ai candidati dei requisiti previsti per legge e per statuto sociale. La sintesi dell'analisi e dei relativi risultati è formalizzata in una apposita relazione.

**26.6.** Ferme eventuali semplificazioni del 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, il presidente, una volta esaurite le formalità di cui all'art. 26.5. che precede da parte della commissione elettorale inoltra alla Capogruppo senza ritardo, e comunque almeno 45 (quarantacinque) giorni prima della data dell'assemblea programmata per la nomina dei

componenti alle Cariche Sociali, l'elenco delle candidature presentate, la relazione predisposta dalla commissione elettorale, il *curriculum vitae* di ciascun candidato e la relativa documentazione accompagnatoria, affinché il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, con il supporto del Comitato Nomine della stessa, esprima per ciascun candidato un giudizio di adeguatezza a ricoprire la carica, avendo riguardo all'idoneità del candidato medesimo ad assicurare la sana e prudente gestione della Società sulla base, in particolare, del merito individuale comprovato dalle capacità dimostrate e dai risultati dallo stesso conseguiti come esponente aziendale, nonché alle esigenze di unitarietà della *governance* del gruppo e di efficacia dell'attività di direzione e coordinamento.

**26.7.** L'elenco di tutte le candidature spontanee ritenute adeguate in applicazione degli articoli che precedono - tenuto conto di eventuali rinunce o impedimenti successivi - è affisso, unitamente al *curriculum vitae* di ciascun candidato e, se previste, alle valutazioni formulate dalla Capogruppo almeno 10 (dieci) giorni prima della data dell'assemblea programmata per la nomina dei componenti alle Cariche Sociali - in modo visibile, nella sede sociale e, ove presenti, nelle succursali della Società e pubblicato sul sito internet della stessa.

**26.8.** In apertura dei lavori assembleari, il presidente dell'assemblea indica 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, abbia nominato in via diretta quali componenti del consiglio di amministrazione 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.

# **COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

## **INTRODUZIONE**

L'efficacia degli assetti organizzativi e di governo societario costituisce condizione essenziale per il perseguimento degli obiettivi aziendali ed assicura, inoltre, i presupposti di sana e prudente gestione. In particolare, la composizione degli organi sociali, come specificato nella Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, della Circolare Banca d'Italia 17 dicembre 2013 n. 285 Disposizioni di Vigilanza per le Banche, "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, anche sulla base del "Modello per la definizione della composizione qualiquantitativa ottimale delle Banche Affiliate" approvato dal Consiglio di amministrazione di Cassa Centrale Banca Credito Cooperativo Italiano S.p.A. in data 23 gennaio 2019, la composizione qualiquantitativa ritenuta ottimale per il Consiglio di Amministrazione delle Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali e Casse Raiffeisen appartenenti al Gruppo Bancario Cooperativo 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 Banca Affiliata, 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 Banca Affiliata, 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 Banca Affiliata, 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 qualiquantitativa 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.

## **QUADRO GIURIDICO DI RIFERIMENTO**

Oltre alla Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, recante le Disposizioni di Vigilanza per le Banche, assumono rilevanza ai fini della individuazione e selezione dei componenti del Consiglio di Amministrazione:

- articolo 26, TUB;
- articolo 36 del D.L. 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 Alto Garda, che è conforme allo statuto tipo delle Banche Affiliate approvato dalla Banca d'Italia il 2 agosto 2018, adottato con delibera assembleare;
- 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 economica, 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 5 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 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.

## 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 ed allo stesso Consiglio di Amministrazione 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 qualitativa considerata ottimale, individuando e motivando il profilo teorico dei candidati ritenuto opportuno a questi fini;

2. 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 qualitativa 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 qualitativa 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 Alto Garda, Cassa Centrale Banca trasmette al Consiglio di Amministrazione della Cassa Rurale stessa, 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.

## COMPOSIZIONE QUANTITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Conformemente a quanto previsto dalla Circolare 285, l'art. 34 dello Statuto della Cassa Rurale (composizione del Consiglio di Amministrazione), in merito alla composizione quantitativa del Consiglio di Amministrazione, prevede che " Il Consiglio di amministrazione è composto da 5 a 9 amministratori tra cui un presidente ed uno o più vice presidenti, eletti di norma dall'assemblea fra i Soci (fermo quanto diversamente previsto agli articoli 24.5 (b) e (c) e 34.2 del presente statuto), previa determinazione del loro numero."

Il Consiglio di Amministrazione risulta attualmente composto da 9 amministratori tra cui il presidente e ritiene che tale dimensione debba considerarsi la più coerente e congrua rispetto:

(i) alle esigenze di continuità della Cassa Rurale;

(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 gestorio.

## 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 richieda che negli organi di vertice siano presenti soggetti:

pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere;

- dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire, anche in eventuali comitati interni, e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della Cassa Rurale;

- 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, tra l'altro, a individuare e perseguire idonee strategie e ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della Cassa Rurale;
- che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico;
- che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della Cassa Rurale, indipendentemente dalla compagine societaria che li ha votati, operando 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 qualitativa 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.

## REQUISITI DI COMPETENZA E PROFESSIONALITÀ

### **Requisiti di competenza**

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

- i compiti inerenti al ruolo ricoperto dall'esponente e alle eventuali deleghe o attribuzioni specifiche, ivi inclusa la partecipazione a comitati;
- 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, paesi in cui opera.

Per gli amministratori di prima nomina, la valutazione dei criteri di competenza può essere omessa e sostituita dalla valutazione di un piano di formazione negli ambiti sopra indicati, da svolgersi nel corso dei primi diciotto mesi dell'incarico.

### **Requisiti di professionalità**

Almeno la metà degli esponenti con incarichi esecutivi della Cassa Rurale è scelta tra persone che abbiano esercitato, per almeno un 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 Banca Affiliata; 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 dell'organo.

## 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.

## 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.

## 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 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..

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.

## 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).

## 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 della Capogruppo 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 coinvolgono, anche indirettamente, l'esponente.

## 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.

## 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 di 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.

## 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.

## 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.