

SCHEMA COMPOSIZIONE QUANTITATIVA E QUALITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

BANCA DI CREDITO COOPERATIVO
DI MARINA DI GINOSA

27 GENNAIO 2020

1. Introduzione	3
2. Composizione quantitativa e qualitativa del Consiglio di Amministrazione.....	5
2.1. Composizione quantitativa.....	5
2.2. Composizione qualitativa	5
2.2.1. Requisiti di indipendenza	6
2.2.2. Requisiti di onorabilità e correttezza	6
2.2.3. Requisiti di professionalità e criteri di competenza	7
2.2.4. Rappresentanza territoriale	8
2.2.5. Categorie economiche	8
2.2.6. Disponibilità di tempo	9
2.2.7. Incompatibilità	9
2.2.8. Criteri di adeguata composizione collettiva degli organi aziendali	10
Allegato 1. Caratteristiche personali.....	11

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.

Con il decreto ministeriale attuativo dell'articolo 26 del TUB, non ancora emanato, saranno stabilite le disposizioni che individuano i requisiti tassativi ed imprescindibili 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 esso appartiene. Nelle more dell'emanazione del citato decreto, si applicano comunque anche le norme del d.m. 161 del 18 marzo 1998 (di seguito anche "Decreto ministeriale").

La Banca d'Italia, all'interno delle Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di governo societario 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 alle dimensioni e alla complessità dell'assetto organizzativo della banca al fine di presidiare efficacemente l'intera operatività aziendale per quanto concerne la gestione ed i controlli; lo Statuto tipo delle Banche di Credito Cooperativo affiliate al Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea ("GBCI") declina tali criteri (cfr. in particolare l' articolo 32 dello Statuto tipo e la relativa avvertenza sulla composizione del Consiglio di Amministrazione).
- 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 possibile assicurare adeguate professionalità, una distribuzione bilanciata in termini di età, genere e provenienza geografica, al fine di favorire una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei problemi e nell'assunzione delle decisioni (cfr. in particolare l'articolo 32 dello Statuto tipo e la relativa avvertenza sulla composizione del Consiglio di Amministrazione);
 - 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.

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 *joint guidelines* in materia di requisiti degli amministratori e dei titolari di funzioni chiave (2017);
- EBA *guidelines* in materia di *internal governance* (2017);
- BCE, Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità (2018).

Nella predisposizione della presente analisi, si sono altresì tenuti presenti i contenuti delle Politiche di governo societario del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea, recepite dalla Banca il 17.06.2019.

Considerati i principi normativi e tenuto conto dei requisiti ministeriali in corso di emanazione, 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, affinché la scelta dei candidati da presentare possa tenere conto delle professionalità e, più in generale, delle caratteristiche individuali e collettive riportate nel prosieguo. Eventuali differenze dalle analisi di seguito proposte – operate nel rispetto delle disposizioni statutarie e dei principi normativi sopra citati – sono motivate e trasmesse, unitamente al presente documento, all'Autorità di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione eletto dall'Assemblea valuta 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 verifica dell'idoneità degli esponenti secondo l'art. 26 del TUB.

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 Marina di Ginosa stabilisce che il Consiglio di Amministrazione è composto dal Presidente e da un numero di amministratori compreso tra 4 e 6 (art. 32, 1° comma), in conformità con quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti. La richiamata disposizione del primo comma dell'art. 32, relativa al numero massimo degli amministratori, si applica a partire dalla scadenza del mandato successivo a quello in corso al momento dell'adozione della medesima previsione. Sino a tale data, il Consiglio di Amministrazione sarà composto da dal Presidente e da 8 a 10 amministratori (cfr. art. 52 Statuto).

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

Il Consiglio di Amministrazione ha identificato le caratteristiche, in termini di professionalità, onorabilità e indipendenza, che i singoli candidati alla carica di Consigliere dovranno possedere, anche in funzione dello specifico ruolo ad essi assegnato, al fine di garantire una composizione ottimale (anche in termini di competenze) del consiglio stesso.

Il Consiglio di Amministrazione definisce la propria **composizione qualitativa** ottimale in funzione dei principi e dei requisiti sanciti nella Normativa di Vigilanza, nonché in relazione all'esigenza di assicurare un efficace governo dell'azienda, in particolare ritiene che la composizione qualitativa ottimale dell'Organo che verrà nominato nella prossima Assemblea dei Soci per il triennio 2020 – 2022 sia composto da 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 nelle Commissioni interne, e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della banca;

_ con competenze diffuse tra tutti i componenti e opportunamente diversificate, in modo da consentire che ciascuno dei componenti 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 banca;

- _ che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico;
- _ che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della banca, indipendentemente dalla compagine societaria che li ha votati; essi operano con autonomia di giudizio.

In considerazione di queste caratteristiche ed al fine di avere adeguata diversificazione in tale Organo 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'Organo di Gestione;
- _ tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della banca;

i candidati alla carica di amministratore devono avere i seguenti requisiti:

2.2.1. Requisiti di indipendenza

In ragione del ruolo ricoperto dagli esponenti aziendali, gli stessi devono possedere specifici requisiti di indipendenza.

L'art 32 comma 2 dello Statuto della Banca prevede che non possono essere nominati e, se eletti, decadono:

- I parenti, coniugi o affini con altri amministratori o dipendenti della Società fino al secondo grado incluso;
- I dipendenti della società o coloro che lo sono stati per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto;
- 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.

Tali requisiti devono essere posseduti da tutti i candidati in quanto il mancato possesso degli stessi costituisce causa di ineleggibilità e decadenza degli amministratori eletti.

2.2.2. Requisiti di onorabilità e correttezza

In merito all'onorabilità, in base all'art. 5 del decreto 161/98, a cui per completezza si fa rinvio, non possono essere ricoperti incarichi da coloro che si trovino in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'articolo 2382 del codice civile, siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria o siano stati condannati con sentenza irrevocabile e definitiva (salvi gli effetti della riabilitazione) a pene detentive per periodi di tempo definiti per i reati disciplinati dal suddetto decreto. La perdita di tali requisiti riguarda anche coloro che hanno riportato in Stati esteri condanne penali o altri provvedimenti sanzionatori per fattispecie corrispondenti a quelle che comporterebbero, secondo la legge italiana, la perdita dei requisiti di onorabilità.

Per quanto riguarda i criteri di correttezza, il Consiglio di Amministrazione richiama le previsioni generali di cui all'art. 26 del Tub, secondo cui tali criteri attengono alle relazioni d'affari dell'esponente, alle condotte tenute nei confronti delle

autorità di vigilanza e alle sanzioni o misure correttive da queste irrogate, a provvedimenti restrittivi inerenti ad attività professionali svolte, nonché a ogni altro elemento suscettibile di incidere sulla correttezza dell'esponente.

Ferma restando la vincolatività della disciplina sopra richiamata, spetterà al Consiglio di Amministrazione procedere ad una attenta valutazione dell'idoneità di ogni esponente sulla base delle dichiarazioni rese dallo stesso, della documentazione fornita e delle eventuali informazioni integrative acquisite dalla Banca.

Particolare attenzione verrà riservata alla presenza di eventuali procedimenti, penali, civili o amministrativi, pendenti o recentemente conclusi che, pur non rientrando nei casi di ineleggibilità, decadenza o sospensione previsti dalla normativa, possono essere rilevanti - tenuto conto della tipologia della condotta, della connessione con l'incarico e della gravità della sanzione - nel giudizio finale sull'idoneità dell'esponente.

Si precisa inoltre che un'attenta valutazione sarà riservata alla presenza di eventuali situazioni di conflitto di interesse tali da compromettere l'indipendenza di giudizio.

2.2.3. Requisiti di professionalità e criteri di competenza

Così come per i requisiti di onorabilità e correttezza anche i requisiti di professionalità e competenza sono disciplinati dalla normativa italiana ed europea. Il decreto 161/98 (a cui si fa rinvio) indica i soggetti che possono ricoprire tale carica e le relative situazioni impeditive. La mancanza dei requisiti ivi previsti determina l'impossibilità di assumere la carica o comunque la decadenza della carica ricoperta. In base alle caratteristiche individuate nell'allegato 1 dell'Eba-Esma e alle linee guida della BCE, la professionalità dei membri dell'organo amministrativo è valutata anche sulla base di criteri quali l'esperienza e la disponibilità di tempo.

Il Consiglio di Amministrazione ha definito la composizione ottimale che assicurerà la complementarietà dei suoi esponenti per quanto riguarda le esperienze professionali e le competenze maturate. Il livello di professionalità è stato individuato anche tenendo conto degli esiti del processo di autovalutazione condotto dal CDA nel corrente mese di gennaio 2020 e della necessità che all'interno dell'Organo siano adeguatamente rappresentate, in relazione all'attività svolta dalla banca, tra le diverse componenti, adeguate competenze professionali e manageriali.

I candidati dovranno possedere le conoscenze, le competenze e l'esperienza necessarie per l'esercizio delle loro funzioni. Con il termine esperienza si indicano sia l'esperienza professionale pregressa sia le conoscenze tecniche acquisite tramite l'istruzione e la formazione. Come emerso anche dall'autovalutazione tutti i consiglieri possiedono e dovranno possedere, per candidarsi, come minimo buona conoscenza ed esperienza nel settore bancario che consentano loro di comprendere le attività e i rischi principali dell'ente. In particolare i candidati devono possedere una buona conoscenza ed esperienza nei seguenti ambiti:

- business bancario e conoscenza degli indirizzi del piano strategico e della relativa attuazione;
- normativa di settore in particolar modo dal punto di vista di governance, antiriciclaggio, usura, trasparenza, privacy;
- tecniche di valutazione e gestione dei rischi (metodologie di misurazione e valutazione, principali processi interni di gestione dei rischi, vedi Icaap, Ilaap, Raf);
- ambito contabile e finanziario (bilancio e informativa di carattere finanziario);
- assetti organizzativi e di governo societario e dei sistemi di controllo interno;

- Capacità di gestione delle risorse conseguita attraverso esperienze di gestione manageriale, imprenditoriale, di business e nella organizzazione delle attività d'impresa.

Al fine di valutare le competenze degli amministratori, la presentazione delle candidature, così come disciplinata anche dall'art. 19 del regolamento Elettorale, prevede oltre al possesso dei requisiti di legge, la presentazione del Curriculum Vitae dei singoli candidati in maniera dettagliata e i piani di formazione che l'esponente designato ha già concluso o ha in programma di concludere.

Il Consiglio auspica che tutte le competenze sopraindicate siano rappresentate all'interno dell'organo amministrativo in quanto la compresenza di competenze ed esperienze diversificate assicura la complementarietà dei profili professionali e favorisce la dialettica e l'efficiente funzionamento del consiglio. Come evidenziato anche nell'Autovalutazione il Consiglio sottolinea l'importanza di una partecipazione nel continuo ai corsi di formazione promossi dalla Capogruppo - anche attraverso il Presidio Territoriale - e dalla Federazione locale. Per assicurare la qualificazione e l'aggiornamento costante delle competenze e delle conoscenze degli amministratori è adottato il sistema dei crediti formativi previsto dal regolamento assembleare. All'atto della presentazione della candidatura il modulo di presentazione deve contenere l'impegno, in caso di candidato amministratore, ad adempiere nel corso del proprio mandato l'obbligo di formazione permanente sancito dalla capogruppo e anche l'indicazione, in caso di amministratore uscente, dei crediti formativi conseguiti o in corso di conseguimento. Non può candidarsi l'amministratore uscente che non ha conseguito nel corso del proprio mandato triennale almeno 6 crediti formativi, con un minimo annuale di un credito formativo. Per gli amministratori al primo mandato i crediti sono aumentati della metà.

Il Consiglio, nel rimarcare l'aspetto dell'idoneità complessiva che deve avere l'Organo di Amministrazione della Banca, invita i soci a presentare candidature con competenze tali da consentire un'ottimale combinazione di profili aventi le caratteristiche sopra descritte, così da garantire lo sviluppo costruttivo della dialettica interna, l'efficiente funzionamento e quindi l'idoneità complessiva.

2.2.4. Rappresentanza territoriale

Nel contesto delineato, per una composizione ottimale dell'Organo, si conferma, che le candidature, dovrebbero rappresentare i più significativi ambiti territoriali; in sede di autovalutazione è emerso che il territorio di competenza è adeguatamente rappresentato in seno all'attuale CDA.

Pertanto è auspicabile che all'interno dell'organo con Funzione di Supervisione Strategica, siano presenti i soci rappresentanti delle diverse comunità locali, soprattutto di quelle dove sono ubicati gli sportelli della banca, che apportano un importante valore aggiunto in termini di conoscenza delle comunità stesse e delle peculiarità della rispettiva clientela dell'esigenze di servizi bancari, nonché di presidio dei rischi.

2.2.2. Categorie economiche

Il Consiglio di Amministrazione fa presente che la Banca reputa un valore la presenza nel Consiglio dei rappresentanti dei soci in termini di espressione delle categorie economiche e del territorio. A riguardo, il Consiglio osserva che l'attuale compagine sociale vede la partecipazione di piccole/medie imprese, artigiani, commercianti, liberi professionisti, agricoltori e, per la maggior parte, persone fisiche, molte delle quali lavoratrici e lavoratori dipendenti, del settore pubblico e privato, e pensionati. Nel contesto delineato, per una composizione ottimale dell'Organo, si conferma che le competenze professionali presenti all'interno del Consiglio di Amministrazione, debbano essere adeguata espressione dei vari settori operanti nel territorio di riferimento, utili ad una eterogenea composizione funzionale del Consiglio stesso.

All'interno dell'Organo con Funzione di Supervisione Strategica, infatti, è preferibile siano rappresentate in maniera adeguatamente diversificata almeno tre delle seguenti categorie: libera professione e lavoratori dipendenti, artigianato, industria, agricoltura e commercio.

2.2.6. Disponibilità di tempo

Il Consiglio di Amministrazione fa presente che all'atto di presentazione delle candidature, come rappresentato anche all'art. 19 del Regolamento Assembleare, il modulo di presentazione delle candidature deve contenere, tra le altre, l'indicazione della disponibilità di tempo allo svolgimento dell'incarico. La nuova normativa europea dispone che tutti i componenti dell'Organo di amministrazione devono poter dedicare tempo sufficiente all'esercizio delle loro funzioni all'interno della banca. All'atto della nomina e tempestivamente in caso di fatti sopravvenuti, ciascun esponente comunica all'organo competente gli incarichi ricoperti in altre società, imprese o enti. La banca assicura che l'esponente sia a conoscenza del tempo che essa ha stimato come necessario per l'efficace svolgimento dell'incarico, tenuto conto che la titolarità di cariche molteplici è un fattore importante che può influenzare la disponibilità di tempo. Il tempo che un consigliere è in grado di riservare alle sue funzioni dipende anche da fattori qualitativi quali la complessità delle attività a cui si deve dedicare, i tempi di viaggio necessari per il ruolo, il numero di riunioni previste per l'organo, il tempo necessario per la preparazione e la formazione.

Al fine di consentire ai soci di valutare il possesso del presente requisito da parte dei candidati, si forniscono le seguenti informazioni:

- il numero medio delle riunioni tenute, nell'ultimo triennio, dalla data del 14 maggio 2017, giorno in cui è stato eletto il nuovo Consiglio di Amministrazione è pari a 20,66 per una durata media di 4 ore.
- Il numero e la durata media delle sessioni di formazione tenuto nell'ultimo triennio sono pari a:
 - 2017 : 2 corsi per una media di 4 ore
 - 2018: 8 corsi per una durata media di 4 ore
 - 2019: 4 corsi per una durata media di 4 ore

Si ritiene opportuno, infine, rammentare ai soci che nella valutazione della disponibilità di tempo da dedicare allo svolgimento dell'incarico occorre tenere in considerazione gli ulteriori incarichi ricoperti dal candidato nonché l'attività lavorativa e professionale svolta dallo stesso.

2.2.3. Incompatibilità

Il Consiglio di Amministrazione fa presente, in base all'art. 36 del d.l. 201/2011 (c.d decreto Salva Italia) convertito nella legge n. 214/2011, che i soci che intendono candidarsi alla carica di amministratore non possono assumere o esercitare cariche tra imprese o gruppi di imprese concorrenti operanti nei mercati del credito, assicurativo e finanziario (c.d divieto di interlocking). Se i titolari di cariche incompatibili non optano per una di esse entro il termine previsto, decadono da entrambe e la decadenza è dichiarata dai competenti organi aziendali o, in caso di inerzia di quest'ultimi, dall'autorità di vigilanza di settore competente. Per chiarire le modalità di applicazione del divieto e risolvere i dubbi interpretativi emersi con riferimento alla nuova norma la Banca d'Italia ha condiviso e reso pubblico i criteri ai quali si atterrà nell'esame delle situazioni previste dall'art. 36 al quale si fa rinvio (http://www.bancaditalia.it/vigilanza/att-vigilanza/accordialtre-autorita/accordi-aut-italiane/Criteri_div_interlocking.pdf) .

Il Consiglio di Amministrazione fa presente inoltre che, ferma restando l'applicazione dell'art. 36 della Legge 214/2011, ai sensi dell'art. 32, comma 2, lett. e) dello Statuto sociale, non possono essere nominati e, se eletti, decadono coloro che sono legati da un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione, i componenti di organi amministrativi o di controllo di altre banche o di società finanziarie o assicurative operanti nella zona di competenza territoriale della Società. Detta causa di ineleggibilità e decadenza non opera nei confronti dei soggetti che si trovano nelle situazioni sovra descritte in società finanziarie di partecipazione, in società finanziarie di sviluppo regionale, in enti anche di natura societaria della categoria, in società partecipate, anche indirettamente, dalla Società, in consorzi o in cooperative di garanzia.

2.2.4. Criteri di adeguata composizione collettiva degli organi aziendali

Il Consiglio di Amministrazione fa presente che i requisiti che i candidati devono possedere al fine di consentire una composizione del Consiglio di Amministrazione adeguatamente diversificata, oltre che sotto un profilo di professionalità e competenze (si rinvia al par. 2.2.3) devono soddisfare anche requisiti in termini di età, genere e durata di permanenza nell'incarico. La diversificazione della composizione dell'organo si ritiene 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, nonché tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della banca. A tal fine, si ritiene opportuno rammentare ai soci che ciascuna candidatura deve essere predisposta in modo tale da tenere conto, in conformità alle Politiche di Governo Societario del GBCI, dei seguenti principi che rappresentano una previsione minima:

- età media dei componenti del CdA pari al massimo a 65 anni;
- presenza di almeno un componente del genere meno rappresentato;
- anzianità di carica complessiva media dei componenti – data dal numero dei mandati già ricoperti nella Banca da ciascun componente diviso il numero degli amministratori – non superiore a 5 mandati.

Il Consiglio ritiene che le accresciute esigenze in termini di formazione e competenze necessarie per l'espletamento dell'incarico, nonché le peculiarità correlate alla opportunità di una profonda conoscenza del territorio, della base sociale e dei clienti di una banca di credito cooperativo, tenda a determinare una favorevole valutazione circa un livello di anzianità media dei componenti degli Organi aziendali adeguato ad assicurare una significativa esperienza e qualità dei membri del board.

Il Consiglio di Amministrazione redige il seguente documento che sarà pubblicato entro il 30 gennaio 2020 in modo visibile nella sede sociale, nelle filiali nonché nel sito internet istituzionale.

Allegato 1. Caratteristiche personali

- **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.
- **Risolutezza:** assume decisioni in maniera tempestiva e informata agendo prontamente, esprimendo le proprie opinioni senza rinvii.
- **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.
- **Leadership:** fornisce orientamento e guida di un gruppo, sviluppa e sostiene il lavoro di squadra, motiva e incoraggia le risorse, si assicura che i membri dell'organo abbiano le competenze professionali per raggiungere un determinato obiettivo. È aperto alle critiche e favorisce dibattiti aperti.
- **Lealtà:** si identifica con l'impresa e ha il senso della partecipazione. Mostra di poter dedicare sufficiente tempo al lavoro e assolvere i propri compiti correttamente, difende gli interessi aziendali ed agisce in maniera oggettiva e critica. Riconosce e gestisce preventivamente i potenziali conflitti di interesse personali e aziendali.
- **Conoscenza dei fattori esterni:** monitora i comportamenti e le interazioni all'interno dell'impresa. È ben informato sulle vicende finanziarie, economiche, sociali e generali, a livello nazionale e internazionale, che possono avere impatti sull'impresa nonché sugli interessi dei soci ed è in grado di utilizzare queste informazioni in modo efficace.
- **Negoziazione:** nella ricerca degli obiettivi identifica e evidenzia gli interessi comuni per costruire il consenso.
- **Autorevolezza:** è in grado di influenzare le opinioni degli altri con persuasività, autorevolezza e diplomazia. È una personalità forte e capace di fermezza.
- **Teamwork:** riconosce gli interessi del gruppo e contribuisce al risultato comune; è in grado di lavorare in squadra.

- **Pensiero strategico:** è in grado di sviluppare una visione realistica degli sviluppi futuri e di tradurla in obiettivi a lungo termine, ad esempio mediante analisi di scenario. In tal modo, tiene adeguatamente in considerazione i rischi a cui l'impresa è esposta e adotta le misure appropriate per la loro gestione.
- **Resistenza allo stress:** è in grado di portare a termine i propri compiti regolarmente in ogni circostanza anche in situazioni di forte pressione e incertezza.
- **Senso di responsabilità:** comprende gli interessi interni ed esterni e li valuta attentamente. Ha capacità di apprendimento ed è consapevole che le proprie azioni impattano sugli interessi degli stakeholder.
- **Capacità di presiedere le riunioni:** è in grado di presiedere le riunioni in modo efficiente ed efficace creando un clima aperto che incoraggi la partecipazione di tutti su base paritaria; è consapevole dei doveri e delle responsabilità altrui.