CASSA RURALE BANK
NOVELLA E ALTA ANAUNIA
CREDITO COOPERATIVO ITALIANO

Capitale Sociale e Riserve: €uro 38.490.473,67

Sede Legale	NOVELLA	fraz. REVO'	via C.A. Martini, 36	tel. 0463 840760
Sede Amministrativa	BORGO D'ANAUNIA -	FONDO	p.zza S. Giovanni, 29	tel. 0463 840700
Sede Distaccata	LANA		via M. del Suffragio, 8	tel. 0473 491750
Punti Operativi	BORGO D'ANAUNIA -	CASTELFONDO	via D. Alighieri, 17	tel. 0463 840740
	NOVELLA	fraz. BREZ	via Nigaiola, 1/a	tel. 0463 840745
	NOVELLA	fraz. CAGNO'	via Nazionale, 12/b	tel. 0463 840770
	NOVELLA	fraz. CLOZ	via S. Maria, 32	tel. 0463 840750
	NOVELLA	fraz. ROMALLO	p.zza M. Pellegrina, 11	tel. 0463 840755
	CAVARENO		p.zza Degasperi, 9	tel. 0463 840775
	SARNONICO		via C. Battisti, 30	tel. 0463 840790
	MERANO		via Roma, 89	tel. 0473 861310

COMPOSIZIONE QUALITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

In tema di composizione e nomina degli Organi Aziendali, la Circolare 285 della Banca d'Italia prevede che, sotto il profilo qualitativo, il corretto assolvimento delle funzioni richieda che negli organi di vertice siano presenti soggetti:
(i) pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere;
(ii) dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire, anche in eventuali comitati interni, e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della Banca;
(iii) con competenze diffuse tra tutti i componenti e opportunamente diversificate, in modo da consentire che ciascuno dei componenti, sia all'interno dei comitati di cui sia parte che nelle decisioni collegiali, possa effettivamente contribuire, fra l'altro, a individuare e perseguire idonee strategie e ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della Banca;
(iv) che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico;
(v) che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della Banca, indipendentemente dalla compagine societaria che li ha votati o dalla lista da cui sono tratti; essi operano con autonomia di giudizio.
L'autorevolezza e la professionalità dei consiglieri devono essere adeguate all'efficace esercizio di queste funzioni, determinanti per la sana e prudente gestione della Banca Affiliata. 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 Banca.

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, e permettere un'adeguata costituzione e funzionalità degli eventuali comitati endo-consiliari.
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 Banca deve innanzitutto identificare la propria composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale, individuando il profilo teorico dei candidati ritenuto opportuno a questi fini.
Il Consiglio di Amministrazione, avuto riguardo ai principi sopra esposti, ritiene di formalizzare i seguenti criteri di selezione e/o adeguatezza qualitativa per i propri componenti.

REQUISITI DI COMPETENZA E PROFESSIONALITÀ

Requisiti di competenza

Il Consiglio di Amministrazione della Banca 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 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:
(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:
a. i compiti inerenti al ruolo ricoperto dall'esponente e alle eventuali deleghe o attribuzioni specifiche, ivi inclusa la partecipazione a comitati;
b. le caratteristiche della banca e del gruppo bancario a cui essa eventualmente appartiene, in termini, tra l'altro, di dimensioni, complessità, tipologia delle attività svolte e dei rischi connessi, mercati di riferimento, 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

Si considerano idonei all'assunzione di incarichi esecutivi gli esponenti 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 Banca.
Ai requisiti sopraelencati è equiparato l'esercizio delle ulteriori seguenti attività, svolte anche alternativamente:
(iii) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi presso imprese oppure in enti nel settore della cooperazione di credito;
(iv) insegnamento in materie attinenti al settore creditizio, finanziario o assicurativo;
(v) 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.
Gli esponenti che al momento della nomina non abbiano esercitato una o più delle attività elencate al punto (i) che precede per un periodo di almeno cinque anni potranno assumere incarichi esecutivi solamente ove sia garantita la partecipazione ad un piano di formazione rafforzata, predisposto dalla Banca Affiliata secondo le indicazioni fornite dalla Capogruppo da completarsi entro diciotto mesi dalla data di nomina.
Si considerano idonei all'assunzione di incarichi non esecutivi gli esponenti che abbiano esercitato, per almeno un anno, una o più delle attività elencate ai punti precedenti o delle attività seguenti:
(vi) 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:
(vii) 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:
(viii) 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 Banca Affiliata;
possesso di laurea o diploma di scuola tecnica ad indirizzo economico – aziendale ed esperienza lavorativa di almeno tre anni nell'ambito amministrativo o della gestione finanziaria presso enti o società;
(ix) possesso di laurea o diploma di scuola tecnica ad indirizzo economico – aziendale ed esperienza lavorativa di almeno tre anni nell'ambito amministrativo o della gestione finanziaria presso enti o società:
(x) diplomati e laureati iscritti agli albi professionali;
(xi) diplomati di scuola secondaria superiore di durata quinquennale con esperienza almeno triennale in imprese agricole, commerciali, artigianali, industriali e del settore dei servizi pubblici e privati;
(xii) tirocinanti in uno studio legale o commerciale;

(xiii) possesso del titolo di partecipazione al corso di formazione per candidati amministratori del credito cooperativo promosso dalla Cassa Rurale.
Gli esponenti che al momento della nomina non abbiano esercitato una o più delle attività elencate ai punti da (i) a (xiii) precedenti per un periodo di almeno tre anni potranno assumere incarichi non esecutivi solamente ove sia garantita la partecipazione ad un piano di formazione rafforzata, predisposto dalla Banca Affiliata secondo le istruzioni fornite dalla Capogruppo da completarsi entro i diciotto mesi dalla data di nomina.
Per gli amministratori di prima nomina, la valutazione dei requisiti di professionalità può essere omessa e sostituita dalla predisposizione di un piano di formazione intensiva, organizzato dalla Banca Affiliata secondo le indicazioni fornite dalla Capogruppo e comunque da svolgersi entro diciotto mesi dalla data di nomina.
Il Consiglio di Amministrazione, consapevole dell'elevata importanza del ruolo del Presidente all'interno dell'organo amministrativo, richiede che venga eletto a tale carica un soggetto che abbia maturato un'esperienza complessiva di almeno tre anni in più rispetto ai termini indicati nei paragrafi che precedono con riferimento a tutti i consiglieri.
Inoltre, la normativa applicabile prevede che il Presidente, oltre a possedere le caratteristiche richieste agli Amministratori, deve avere le specifiche competenze necessarie per adempiere ai compiti che gli sono attribuiti, tra cui anche un'esperienza maturata nel coordinamento, indirizzo o gestione di risorse umane tale da assicurare un efficace svolgimento delle sue funzioni di coordinamento e indirizzo dei lavori del Consiglio di Amministrazione, di promozione del suo adeguato funzionamento, anche in termini di circolazione delle informazioni, efficacia del confronto e stimolo alla dialettica interna, nonché di adeguata composizione complessiva dell'organo.
A prescindere dalle soglie sopra indicate, il Presidente che non abbia maturato almeno 10 anni di esperienza pratica recente attraverso una o più delle attività sopra indicate ai punti da (i) a (xiii) per gli esponenti non esecutivi dovrà seguire un piano di formazione rafforzata, organizzato dalla Banca Affiliata secondo le indicazioni fornite dalla Capogruppo e comunque da completarsi entro diciotto mesi dalla data di nomina.

REQUISITI DI ONORABILITÀ E CORRETTEZZA

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 Banca 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 precauzione, la sospensione si applica per l'intera durata della misura.

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;
- 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, le Banche si dotano 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).
La Capogruppo potrà comunque identificare specifiche fattispecie rilevanti di conflitto di interesse tali da compromettere l'indipendenza di giudizio comportando l'ineleggibilità ovvero la decadenza dell'esponente aziendale.
A tal fine, e senza pregiudizio per eventuali criteri più stringenti, la Capogruppo può identificare soglie di attenzione relative a determinate situazioni di potenziale conflitto di interessi. Qualora uno o più esponenti non dovessero rispettare le soglie previste, il Consiglio di Amministrazione della Banca Affiliata dovrà verificare, in sede di nomina e successivamente in caso di modificazioni significative e comunque con scadenza almeno semestrale, l'effettiva indipendenza di giudizio dell'esponente in questione, indicando i motivi per i quali la situazione di potenziale conflitto di interessi non appare tale da inficiare l'effettiva indipendenza dei giudizio dell'esponente in questione. La Banca Affiliata trasmette tempestivamente alla Capogruppo l'esito di tale verifica periodica. Resta salvo il potere della Capogruppo di richiedere aggiornamenti con maggiore frequenza in determinati casi singolarmente individuati.

DISPONIBILITÀ DI TEMPO

Alla luce delle indicazioni della Circolare 285 della Banca d'Italia, 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 Banca, 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.
Al fine di determinare quale sia in concreto il "tempo sufficiente", è necessario effettuare una valutazione caso per caso. Tale misura è infatti influenzata da numerosi fattori quali, ad esempio, la dimensione e complessità della banca, la situazione attuale della banca e del ciclo economico, il ruolo ricoperto dall'esponente nella banca stessa, l'esperienza pregressa dell'esponente, i suoi impegni ulteriori, e così via.
Al fine di rendere più agevole e armonizzata la verifica della congruità della disponibilità di tempo degli esponenti aziendali all'interno del Gruppo, e senza pregiudizio per eventuali soglie più stringenti, la Capogruppo mette a disposizione delle Banche Affiliate delle soglie all'interno delle quali si presume che l'esponente soddisfi il criterio della disponibilità di tempo.
Qualora uno p più esponenti non dovessero rispettare le soglie previste, il Consiglio di Amministrazione della Banca Affiliata dovrà verificare, in sede di nomina e successivamente in caso di modificazioni significative e comunque con scadenza almeno semestrale, l'effettiva disponibilità di tempo dell'esponente in questione, indicando i motivi per i quali si ritiene che l'esponente soddisfi comunque il criterio della disponibilità di tempo. La Banca Affiliata trasmette tempestivamente alla Capogruppo l'esito di tale verifica periodica. Resta salvo il potere della Capogruppo di richiedere aggiornamenti con maggiore frequenza in determinati casi singolarmente individuati.

IDONEITA' COLLETTIVA

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
- conoscenza anche della lingua della minoranza linguistica tutelata ai sensi dello Statuto della Banca Affiliata.

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.
Si raccomanda inoltre che non più di un quinto dei componenti il Consiglio di Amministrazione della Banca Affiliata sia in carica da più di 5 mandati.

Esperienza del Consiglio non suo complesso

Fatto salvo il potere di derogare a tale divieto da parte della Capogruppo in situazioni eccezionali singolarmente individuate, almeno il 40% dei componenti il Consiglio di Amministrazione della Banca Affiliata deve possedere i requisiti di esperienza richiesti per gli amministratori non esecutivi e non necessitare di una formazione rafforzata.

Requisiti di indipendenza

Fatto salvo il potere di derogare a tale divieto da parte della Capogruppo in situazioni eccezionali singolarmente individuate, almeno il 40% dei componenti il Consiglio di Amministrazione della Banca Affiliata non deve presentare situazioni di potenziale conflitto di interesse tali da superare le soglie di attenzione eventualmente identificate dalla Capogruppo.
La Circolare 285 della Banca d'Italia, 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 delle Banche, 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 un piano di formazione continua dedicato ai propri componenti, che tenga conto anche dell'eventuale inserimento di nuovi componenti all'interno dell'organo.

DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

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