

Modello per la definizione della composizione quali – quantitativa ottimale degli organi aziendali e della direzione delle banche affiliate

Deliberato dal Consiglio di Amministrazione della
Capogruppo Cassa Centrale Banca in data 13
GENNAIO 2021

Recepito dal Consiglio di Amministrazione della Cassa
Rurale Vallagarina in data 27 GENNAIO 2021

Approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo
Data: 23.01.2019 - 06.02.2019

Allegato alla circolare prot. gen. 46/2019 dd. 24.01.2019 e circolare
prot. gen. 84/2019 dd. 07.02.2019

Aggiornato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo
Data: 13.01.2021

INDICE

1. PREMESSA	3
1.1. OBIETTIVI DEL DOCUMENTO	3
1.2. ADOZIONE, AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE DEL DOCUMENTO	3
1.3. DEFINIZIONI	4
1.4. QUADRO GIURIDICO DI RIFERIMENTO	5
2. IL MODELLO DI GOVERNANCE DELLA BANCA AFFILIATA - IL SISTEMA TRADIZIONALE	6
3. INFORMATIVA SULLE CARATTERISTICHE PROFESSIONALI E PERSONALI DEI CANDIDATI	6
4. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	7
5. COMPOSIZIONE QUALITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DEL COLLEGIO SINDACALE E DELL'ALTA DIRIGENZA	8
5.1. REQUISITI DI COMPETENZA E PROFESSIONALITÀ	9
5.2. REQUISITI DI ONORABILITÀ E CORRETTEZZA	12
5.3. INTERLOCKING	12
5.4. INDIPENDENZA DI GIUDIZIO	12
5.5. DISPONIBILITÀ DI TEMPO	14
5.6. CRITERI DI ADEGUATA COMPOSIZIONE COLLETTIVA DEGLI ORGANI	15
5.7. FORMAZIONE	17
6. DISPOSIZIONI FINALI	18

1. PREMESSA

1.1. OBIETTIVI DEL DOCUMENTO

In conformità a quanto previsto dalla Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 s.m.i., Parte Prima – Titolo IV – Capitolo I, in materia di governo societario (di seguito la “**Circolare 285**”) *“la composizione degli organi sociali 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 la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale per il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e per la Direzione Generale delle Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali e Casse *Raiffeisen* appartenenti al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca (di seguito “**Banca/Banche Affiliata/e**”), avente come capogruppo Cassa Centrale Banca - Credito Cooperativo Italiano S.p.A. (la “**Capogruppo**” o “**Cassa Centrale Banca**”), individuando e motivando il profilo teorico degli esponenti 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 formulare proposte in linea con il perseguimento di detto obiettivo, alcuni indirizzi in merito alla individuazione e selezione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e della Direzione Generale, 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 alle cariche di esponenti aziendali.

In ogni caso, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale si sottopongono con cadenza almeno annuale ad un processo di autovalutazione volto a valutare aspetti relativi sia alla propria composizione quali-quantitativa 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.

1.2. ADOZIONE, AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE DEL DOCUMENTO

Il Modello è approvato e adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

Il Comitato Nomine, anche avvalendosi delle competenti strutture interne della Capogruppo, verifica nel continuo e comunque con cadenza annuale la complessiva idoneità delle procedure predisposte ad assicurare il conseguimento degli obiettivi posti dalla disciplina vigente in materia.

Eventuali successive modifiche o integrazioni devono essere approvate dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, previo parere favorevole vincolante da parte del Comitato Nomine e del Collegio Sindacale e, ove richiesto, con il parere non vincolante delle Assemblies territoriali.

Il Modello e gli eventuali successivi aggiornamenti sono trasmessi alle Banche Affiliate per il recepimento e pubblicati nel documentale della Capogruppo.

1.3. DEFINIZIONI

Nel presente documento l'espressione:

- **"Assemblea"** indica l'assemblea dei soci della Banca Affiliata;
- **"Assemblee territoriali"** indica la modalità di consultazione delle Banche Affiliate secondo quanto previsto dall'art.37-bis c. 3-bis del TUB;
- **"Autorità Competente"** indica le Autorità che, a seconda dei casi e in coerenza con quanto previsto dalla normativa nazionale ed europea di settore, esercitano attività di vigilanza, quali a titolo esemplificativo, la Banca Centrale Europea, la Banca d'Italia, Consob, Ivass, Ministeri e organi governativi;
- **"Banca/Banche Affiliata/e"** indica singolarmente ovvero collettivamente le Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali e/o Casse *Raiffeisen* aderenti al Gruppo Bancario Cooperativo, in quanto soggette all'attività di direzione e coordinamento della Capogruppo in virtù del Contratto di Coesione con essa stipulato;
- **"Capogruppo"** o **"Cassa Centrale Banca"** indica Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.A. in qualità di Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo;
- **"Società controllata"** indica la società su cui la banca esercita il controllo così come definito dalle disposizioni in ambito di attività di rischio e conflitti di interesse nei confronti di soggetti collegati della Circolare 285;
- **"Partecipante"** indica un soggetto tenuto a chiedere le autorizzazioni previste ai sensi del Titolo II, Capo III, del testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia, di cui al decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385 e delle relative disposizioni attuative;
- **"Circolare 285"** indica la Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, recante le Disposizioni di Vigilanza per le Banche;
- **"Comitato Nomine"** indica il comitato endo-consiliare della Capogruppo specializzato in tema di "nomine", istituito ai sensi della Circolare 285;
- **"Contratto di Coesione"** o **"Contratto"** indica il contratto stipulato tra la Capogruppo e la singola Banca Affiliata ai sensi dell'articolo 37-bis, comma terzo, del TUB, comprensivo dell'Accordo di Garanzia;
- **"Gruppo Bancario Cooperativo"** indica il Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca;
- **"Organi Aziendali"** indica l'Organo con funzione di supervisione strategica, l'Organo con funzione di gestione e l'Organo con funzione di controllo;
- **"Organo con funzione di controllo"** indica l'Organo aziendale cui, ai sensi del Codice Civile o per disposizione statutaria, spetta di vigilare sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, sulla corretta amministrazione, sull'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili della banca;
- **"Organo con funzione di gestione"** indica l'Organo aziendale o i componenti di esso a cui, ai sensi del Codice Civile o per disposizione statutaria, spettano o sono delegati compiti di

gestione, intesa come attuazione degli indirizzi deliberati nell'esercizio della funzione di supervisione strategica;

- **“Organo con funzione di supervisione strategica”** indica l'Organo aziendale a cui, ai sensi del Codice Civile o per disposizione statutaria, sono attribuite funzioni di indirizzo della gestione di impresa, mediante, tra l'altro, esame e delibera in ordine ai piani industriali o finanziari ovvero alle operazioni strategiche;
- **“Organo competente”** indica l'Organo del quale l'esponente è componente; per il direttore generale, l'organo che conferisce l'incarico;
- **“Esponente”** indica i soggetti che ricoprono incarichi: i) presso il consiglio di amministrazione, il consiglio di sorveglianza, il consiglio di gestione; ii) presso il collegio sindacale, iii) di direttore generale, comunque denominato;
- **“Testo Unico Bancario”** o **“TUB”** indica il Decreto Legislativo 1 settembre 1993, n. 385 e successive modifiche ed integrazioni;
- **“Formazione continua”** indica il programma di formazione così definito dalla Capogruppo tramite apposita Circolare;
- **“Formazione rafforzata”** indica il programma di formazione così definito dalla Capogruppo tramite apposita Circolare;
- **“Formazione intensiva”** indica il programma di formazione così definito dalla Capogruppo tramite apposita Circolare;
- **“Formazione specifica”** indica il programma di formazione così definito dalla Capogruppo tramite apposita Circolare.

1.4. QUADRO GIURIDICO DI RIFERIMENTO

Oltre alla Circolare 285, assumono rilevanza ai fini della individuazione e selezione dei componenti degli Organi Aziendali e della Direzione Generale di ciascuna Banca Affiliata:

- articolo 26 TUB e le relative disposizioni attuative, fra le quali in particolare il Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020;
- 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);
- lo statuto della Banca Affiliata, 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 comunità, a dedicare il tempo necessario a tale incarico, a curare personalmente la propria qualificazione professionale e formazione permanente”*;
- il Codice Etico adottato dalla Banca Affiliata e tempo per tempo vigente.

2. IL MODELLO DI GOVERNANCE DELLA BANCA AFFILIATA - IL SISTEMA TRADIZIONALE

Il modello di *governance* adottato dalla Banca Affiliata è il sistema tradizionale, basato sulla distinzione tra Consiglio di Amministrazione, con funzione di indirizzo e supervisione strategica e di gestione, 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 Banca Affiliata e, dall'altro, delle dimensioni del Consiglio, non si ritiene allo stato necessario procedere alla nomina di un amministratore delegato.

In ogni caso, il Presidente non ha deleghe gestionali e svolge prioritariamente un ruolo di impulso e di coordinamento.

L'esercizio di specifici poteri, in conformità alle disposizioni di legge e dello Statuto, può essere delegato ad un Comitato Esecutivo composto da 3 a 5 membri individuati fra i consiglieri. Il Consiglio determina contenuto e limiti dei poteri attribuiti al Comitato Esecutivo.

La Banca Affiliata può prevedere la costituzione di comitati endo-consiliari con funzioni propositive o consultive in conformità al proprio Statuto sociale.

3. INFORMATIVA SULLE CARATTERISTICHE PROFESSIONALI E PERSONALI DEI CANDIDATI

Al fine di presentare candidature in linea con la composizione qualitativa degli Organi aziendali definita nel presente documento e considerata come ottimale, ai soci della Banca Affiliata ed allo stesso Consiglio di Amministrazione è richiesto di effettuare una adeguata preselezione delle candidature.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione porta a conoscenza dei soci, in tempo utile, la composizione quali-quantitativa considerata ottimale, individuando e motivando il profilo teorico dei candidati ritenuto opportuno a questi fini. 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 quali-quantitativa ritenuta ottimale.

In caso di nomina diretta da parte della Capogruppo secondo quanto disposto dall'articolo 34.2. o equivalente dello statuto della Banca Affiliata, Cassa Centrale Banca trasmette al Consiglio di Amministrazione della Banca Affiliata, 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.

Nel rispetto della normativa, 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.

4. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Conformemente a quanto previsto dalla Circolare 285, lo statuto della Banca Affiliata stabilisce che il Consiglio di Amministrazione sia composto da un minimo di 5 (cinque), ad un massimo di 9 (nove) consiglieri.

Conformemente a quanto previsto dallo statuto della Banca Affiliata, a quanto precede potrà derogarsi:

- (i) per un periodo transitorio con riguardo agli esponenti in carica alla data di costituzione del Gruppo Bancario Cooperativo, o comunque in conformità ad eventuali disposizioni statutarie transitorie;
- (ii) per l'ipotesi in cui la Banca Affiliata sia interessata da una procedura di fusione societaria, in conformità al Progetto di Governo Societario di Cassa Centrale Banca e comunque per un periodo determinato.

Il Consiglio di amministrazione della Capogruppo ritiene che il numero effettivo dei componenti debba essere determinato – secondo un percorso graduale - sulla base di un driver dimensionale dato dalla somma del totale crediti verso la clientela e totale raccolta diretta riferiti al bilancio relativo all'ultimo esercizio della carica¹:

Tipologia di Cluster	Criterio (€)	Numero Amministratori
Cluster 1	Oltre 1 mld	9
Cluster 2	Fino a 1 mld	7
Cluster 3	Fino a 500 mln	5

È fatta salva la possibilità per le Banche affiliate appartenenti ai cluster 1 e 2 di adottare un numero effettivo di amministratori pari a quello previsto per le banche appartenenti ai cluster di dimensioni minori.

Fermo quanto previsto dall'art. 34 dello Statuto tipo delle Banche affiliate (numero massimo consentito di 9 amministratori), l'adeguamento al numero di componenti del Consiglio di amministrazione della singola Banca Affiliata rispetto al cluster dimensionale di riferimento dovrà avvenire entro la data dell'assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021.

¹ Il valore dei crediti verso clientela è determinato dalla somma delle seguenti voci di bilancio: SP Attivo voce 20.b (di cui finanziamenti) tabella 2.3 di Nota Integrativa; SP Attivo voce 20.c (di cui finanziamenti) tabella 2.5 di Nota Integrativa; SP Attivo voce 40.b (di cui finanziamenti) tabella 4.2 di Nota Integrativa. Il valore della raccolta diretta è determinato dalla somma delle seguenti voci di bilancio: SP Passivo voce 10.b; SP Passivo voce 10.c; SP Passivo voce 20; SP Passivo voce 30.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che il suesposto criterio di determinazione del numero effettivo di consiglieri debba considerarsi il più coerente e congruo rispetto:

- (i) alle esigenze della Banca Affiliata, avuto riguardo in particolare alle disposizioni statutarie, alla dimensione, alla complessità e alle prospettive dell'attività coerente con le indicazioni contenute nel progetto societario di Gruppo;
- (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.

5. COMPOSIZIONE QUALITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DEL COLLEGIO SINDACALE E DELLA DIREZIONE GENERALE

In tema di composizione e nomina degli Organi Aziendali, il corretto assolvimento delle funzioni richiede che negli Organi 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 Affiliata;
- (iii) dotati di 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 eventualmente 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 Affiliata;
- (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 Affiliata, 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 degli esponenti 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:

- rispecchiare un adeguato e graduale ricambio;
- garantire un'adeguata rappresentatività dei diversi territori e delle diverse categorie dei soci;
- 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 della Direzione Generale;
- tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca Affiliata.

A tali fini, è opportuno che ciascuna area di competenza qui in commento 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 Affiliata deve innanzitutto identificare la composizione qualitativa ritenuta ottimale per gli Organi aziendali e per gli esponenti individualmente intesi, ivi compresi quelli appartenenti alla Direzione Generale, 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, per i componenti del Collegio Sindacale e per la Direzione Generale.

5.1. REQUISITI DI COMPETENZA E PROFESSIONALITÀ

Criteri di competenza

Tutti gli esponenti aziendali della Banca Affiliata 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 Affiliata.

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 più di uno 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;
- (ix) tecnologia informatica.

L'Organo competente verifica che la conoscenza teorica e l'esperienza pratica di cui al paragrafo che precede siano idonee 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, 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 esponenti che abbiano maturato l'esperienza prevista nell'allegato al Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020, la valutazione dei requisiti di competenza può essere omessa.

Inoltre, la normativa applicabile prevede che il Presidente, oltre a possedere le caratteristiche richieste agli Amministratori, debba avere le specifiche competenze necessarie per adempiere ai compiti che gli sono attribuiti, fra 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.

Requisiti di professionalità

Gli **amministratori** sono scelti fra persone che abbiano esercitato, per almeno tre anni, anche alternativamente:

- (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 Affiliata.

Con riferimento ai soli **amministratori non esecutivi**, ai requisiti sopraelencati è equiparato l'esercizio, per almeno tre anni, delle ulteriori seguenti attività o funzioni, svolte anche alternativamente:

- (iii) attività professionali in materia attinente al settore creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attività della banca; 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 rilevante nei settori sopra richiamati;
- (iv) 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;
- (v) 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 dimensione e complessità comparabile con quella della banca presso la quale l'incarico deve essere ricoperto.

Nelle **banche rientranti nella categoria delle banche di minori dimensioni o complessità operativa** ai sensi della normativa vigente in materia di governo societario, gli amministratori sono scelti fra persone che abbiano esercitato, per almeno un anno, anche alternativamente le attività o funzioni elencate ai punti da (i) a (v) precedenti.

Con riferimento ai soli amministratori non esecutivi, e limitatamente al massimo alla metà di essi eventualmente approssimata per eccesso, con l'esclusione del Presidente, per le banche rientranti nella categoria delle banche di minori dimensioni o complessità operativa ai sensi della

normativa vigente, ai requisiti sopraelencati è equiparato l'esercizio delle ulteriori seguenti attività, svolte anche alternativamente:

- (vi) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi presso imprese oppure in enti nel settore della cooperazione di credito;
- (vii) insegnamento in materie giuridiche o economiche o in altre materie comunque funzionali all'attività del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- (viii) funzioni amministrative direttive, dirigenziali o di vertice, comunque denominate, presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo ovvero presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni purché le funzioni svolte comportino la gestione di risorse economico-finanziarie.

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 cinque anni attraverso una o più delle attività o funzioni elencate ai punti da (i) a (v) precedenti. Nelle banche rientranti nella categoria delle banche di minori dimensioni o complessità operativa ai sensi della normativa vigente, tale requisito è ridotto a tre anni.

Il **Direttore Generale** è scelto fra persone in possesso di una specifica esperienza in materia creditizia, finanziaria, mobiliare o assicurativa, maturata attraverso attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi per un periodo non inferiore a cinque anni nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo, oppure in società quotate o aventi una dimensione e complessità comparabili con quella della banca presso la quale l'incarico deve essere ricoperto. Nelle banche rientranti nella categoria delle banche di minori dimensioni o complessità operativa ai sensi della normativa vigente, tale requisito è ridotto a quattro anni.

Almeno uno dei **sindaci** effettivi, se questi sono in numero di tre, o almeno due dei sindaci effettivi, se questi sono in numero superiore a tre e, in entrambi i casi, almeno 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. Gli altri componenti del collegio sindacale sono scelti fra persone che abbiano esercitato per almeno tre anni, anche alternativamente, l'attività di revisione legale o una delle attività di cui ai punti da (i) a (v) che precedono.

Il **Presidente del Collegio Sindacale** è scelto tra le persone che abbiano maturato una esperienza professionale di almeno due anni in più rispetto a quella richiesta per i componenti del collegio sindacale.

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 Affiliata predispone un piano di *formazione rafforzata*, secondo le indicazioni fornite dalla Capogruppo e comunque da completarsi entro diciotto mesi dalla data di nomina.

Fatto salvo il rispetto delle soglie sopra indicate, per gli esponenti di prima nomina è prevista la 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.

Qualora, in seguito alla verifica condotta con riferimento ai criteri di competenza di cui sopra, la conoscenza teorica e l'esperienza pratica di uno o più esponenti non risultassero idonee con riferimento ad uno o più degli ambiti sopra elencati, la Banca Affiliata predispone un piano di *formazione specifica* per gli esponenti interessati, secondo le indicazioni fornite dalla Capogruppo e comunque da completarsi entro diciotto mesi dalla data di nomina. Solo qualora informazioni acquisite in ordine alla conoscenza teorica e all'esperienza pratica delineino un quadro grave, preciso e concordante sull'inidoneità dell'esponente a ricoprire l'incarico, l'Organo competente ne dichiara la decadenza.

5.2. REQUISITI DI ONORABILITÀ E CORRETTEZZA

Considerata l'importanza che i requisiti di onorabilità rivestono sotto il profilo reputazionale, il Consiglio di Amministrazione esprime la raccomandazione che i candidati - 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 o possano comportare per la Banca Affiliata 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, gli esponenti 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.

5.3. INTERLOCKING

Per i candidati è 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..

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.

5.4. 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, tra cui:

- coraggio, convinzione e forza per valutare e contestare efficacemente le decisioni avanzate da altri componenti;
- capacità di porre domande agli altri esponenti ed in particolare ai consiglieri esecutivi, al Presidente, alla Direzione e viceversa, specie se Consiglieri indipendenti; e
- capacità di resistere alla “mentalità di gruppo”.

L'indipendenza di giudizio può essere compromessa da eventuali conflitti di interesse (effettivi, potenziali o anche solo percepiti) di cui il singolo esponente sia portatore, che possano ostacolare la capacità di svolgere i compiti ad esso assegnati in maniera indipendente e oggettiva.

In tale contesto, rilevano le situazioni di cui all'articolo 13, comma 1, lettere a), b), c), h) e i) del Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020. Fra di esse, assumono particolare rilievo le situazioni di potenziale conflitto di interessi professionale e di potenziale conflitto di interessi finanziario elencate di seguito.

Situazioni di potenziale conflitto di interessi professionale

Si presume che non siano idonei a ricoprire le cariche di esponenti aziendali coloro che siano o che siano stati nei 90 giorni precedenti esponenti di una banca appartenente ad altro Gruppo Bancario Cooperativo ovvero ad altro Schema di Protezione Istituzionale.

Non può assumere l'incarico di componente del collegio sindacale chi ricopre o ha ricoperto negli ultimi cinque anni incarichi di componente del consiglio di amministrazione o di gestione nonché di direzione presso un partecipante nella banca, la banca o società da questa controllate, ovvero chi è coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado di chi ricopre o abbia ricoperto negli ultimi cinque anni tali incarichi.

Al fine di prevenire eventuali situazioni di potenziale conflitto di interessi professionale, si raccomanda che si astengano dal concorrere all'elezione alle Cariche Sociali coloro che siano o che siano stati negli ultimi tre anni dipendenti o assimilabili della Banca.

Situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario

Si presume che non siano idonei a ricoprire le cariche di esponenti aziendali coloro verso i quali la banca presenti da oltre 120 giorni esposizioni dirette *non performing*, ossia classificate come *Past due, Unlikely To Pay* o Sofferenza, indipendentemente dall'importo.

A tal fine, si considerano dirette le esposizioni riconducibili, individualmente o quale cointestatario, direttamente all'esponente medesimo.

In sede di verifica dei requisiti ex art. 26 TUB nonché, per gli organi collegiali, in sede di Autovalutazione, l'Organo competente verifica partitamente e analiticamente, fra l'altro, tutte le situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario in capo agli esponenti oggetto di verifica.

In quest'ambito, l'Organo competente presta particolare attenzione alle situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario che costituiscano una o più delle fattispecie identificate quali **situazioni particolarmente rilevanti** ai seguenti punti:

- a) superamento, da parte del totale di tutte le esposizioni (di cassa e di firma, dirette e indirette) riferibili all'esponente, ai soggetti ad esso collegati ai sensi della Circolare Banca d'Italia 285/2013 ovvero alle società presso le quali l'esponente è amministratore o sindaco, della somma di 1 milione di euro ovvero, ove inferiore, del 5% dei fondi propri della Banca;
- b) presenza di esposizioni classificate con status diverso da "in bonis ordinario" in capo ai soggetti collegati all'esponente ai sensi della Circolare Banca d'Italia 285/2013 ovvero alle società presso le quali l'esponente è amministratore o sindaco;
- c) presenza di "misure di concessione" relative alle esposizioni, comunque classificate, nei confronti dell'esponente, dei soggetti ad esso collegati ai sensi della Circolare Banca d'Italia 285/2013 ovvero delle società presso le quali l'esponente è amministratore o sindaco;
- d) presenza di esposizioni in capo all'esponente, ai soggetti ad esso collegati ai sensi della Circolare Banca d'Italia 285/2013 ovvero alle società presso le quali l'esponente è amministratore o sindaco, concesse a condizioni diverse da quelle previste al momento dell'erogazione per clienti di pari standing.

5.5. 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, anche in relazione alle attività derivanti dalla partecipazione ai lavori dei comitati endo-consiliari, ove essi ne siano membri.

In relazione a quanto precede, l'Organo competente verifica che gli esponenti siano effettivamente in grado di dedicare un tempo adeguato all'assolvimento della carica, tenuto conto della natura e della qualità dell'impegno richiesto, nonché degli eventuali ulteriori incarichi ricoperti in società o enti, ovvero degli eventuali ulteriori impegni o attività lavorative o professionali.

Al fine di determinare quale sia in concreto il tempo adeguato all'assolvimento della carica, 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 si individuano delle soglie all'interno delle quali si presume che l'esponente soddisfi il criterio della disponibilità di tempo.

La banca assicura che l'esponente sia a conoscenza del tempo che essa ha stimato come necessario per l'efficace svolgimento dell'incarico.

Disponibilità di tempo quantitativa

In sede di verifica dei requisiti ex art. 26 TUB nonché in sede di Autovalutazione, l'Organo competente verifica partitamente e analiticamente, fra l'altro, la disponibilità di tempo in termini quantitativi in capo agli esponenti oggetto di verifica.

In quest'ambito, l'Organo competente presta particolare attenzione al numero di cariche contemporaneamente detenute dall'esponente, fornendo, in caso di superamento delle soglie di cui alle lettere a) e b) che seguono, adeguata spiegazione del perché la situazione oggetto di verifica non sia tale da inficiare l'effettiva disponibilità di tempo dell'esponente in questione, anche alla luce delle eventuali misure di rimedio poste in essere dalla Banca stessa, ovvero prendendo le opportune deliberazioni.

L'Organo competente conduce la verifica della disponibilità di tempo con cadenza almeno semestrale con riferimento agli esponenti che versino in una o più delle seguenti situazioni particolarmente rilevanti:

- a) l'esponente svolge un'attività principale e detiene contemporaneamente più di 6 cariche di amministrazione o controllo;
- b) l'esponente detiene contemporaneamente più di 9 cariche di amministrazione o controllo.

Ai fini del calcolo del numero di cariche, si applicano le regole sul c.d. "cumulo privilegiato" di cui all'art. 91 della CRD IV.

Disponibilità di tempo qualitativa

In sede di verifica dei requisiti ex art. 26 TUB nonché in sede di Autovalutazione, l'Organo competente verifica partitamente e analiticamente, fra l'altro, la disponibilità di tempo in termini qualitativi in capo agli esponenti oggetto di verifica.

In quest'ambito, si presuppone che soddisfino il requisito della disponibilità di tempo senza ulteriori approfondimenti o misure di rimedio gli esponenti il cui impegno totale dedicato a tutte le attività compresa quella in banca non superi i 260 giorni all'anno e il cui tempo dedicato alla Banca sia almeno pari alle seguenti soglie minime:

- a) 50 giorni all'anno per il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- b) 26 giorni all'anno per gli Amministratori componenti il Comitato Esecutivo;
- c) 24 giorni all'anno per gli Amministratori Indipendenti;
- d) 22 giorni all'anno per gli Amministratori che siano componenti eventuali ulteriori comitati ovvero che abbiano ricevuto deleghe particolari;
- e) 20 giorni all'anno per gli Amministratori che non siano ricompresi in nessuna delle fattispecie di cui ai punti da b) ad e) che precedono;
- f) 28 giorni all'anno per il Presidente del Collegio Sindacale;
- g) 24 giorni all'anno per gli altri componenti effettivi del Collegio Sindacale;
- h) 220 giorni all'anno per il Direttore Generale e il Vice-Direttore Generale.

5.6. CRITERI DI ADEGUATA COMPOSIZIONE COLLETTIVA DEGLI ORGANI

La composizione degli organi di amministrazione e 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 di 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.

Sono presi in considerazione a tal fine i seguenti obiettivi.

Rappresentatività della base sociale e conoscenza dei territori di riferimento

Attesa la natura di società cooperativa a mutualità prevalente della Banca Affiliata 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, esperienze e durata di permanenza nell'incarico

Il Consiglio di Amministrazione si esprime favorevolmente sull'opportunità di assicurare, nell'individuazione delle candidature, la più ampia diversità, ivi inclusa quella di genere, e l'adeguata diversificazione in termini di esperienze professionali e di fasce di età degli esponenti.

A tal fine, in sede di verifica dei requisiti ex art. 26 TUB l'Organo competente accerta il rispetto della raccomandazione delle Autorità di Vigilanza² che almeno il 20% dei Consiglieri appartenga al genere meno rappresentato³ ovvero fornisce adeguate motivazioni in caso di mancato raggiungimento della soglia raccomandata.

Al fine di incentivare un regolare rinnovamento del Consiglio di Amministrazione, si raccomanda che non più del 40% dei Consiglieri, arrotondato per eccesso, sia in carica da più di 5 mandati consecutivi⁴. Eventuali superamenti della soglia raccomandata dovranno essere adeguatamente motivati dall'Organo stesso in sede di verifica dei requisiti ex art. 26 TUB, facendo riferimento, a titolo esemplificativo, ad eventuali recenti processi aggregativi che hanno interessato la Banca. Sono da considerarsi consecutivi tutti i mandati che si susseguono senza cessazioni dalla Carica ovvero con cessazioni dalla Carica inferiori a sei mesi e che siano esercitati dall'esponente quale componente del Consiglio di Amministrazione della Banca Affiliata ovvero di un ente creditizio che sia stato parte di una fusione o acquisizione con la Banca Affiliata stessa. Ai fini del computo, non rilevano i mandati di durata effettiva inferiore ai due esercizi.

Indipendenza statutaria

² A tal fine, si rammenta che il mancato raggiungimento delle soglie indicate formerà oggetto di confronto nell'ambito della ordinaria attività di vigilanza da parte della Banca d'Italia (vedi comunicazione della Banca d'Italia "Benchmark di diversity per il sistema bancario italiano" del Luglio 2015).

³ Di seguito si riportano i numeri minimi raccomandati di Consiglieri appartenenti al genere meno rappresentato a seconda del numero totale di componenti:

Totale componenti CDA	5	7	9	11	13
Numero minimo raccomandato di Consiglieri appartenenti al genere meno rappresentato	1	1	2	2	3

⁴ Di seguito si riportano i numeri massimi raccomandati di Consiglieri con più di 5 mandati consecutivi a seconda del numero totale di componenti:

Totale componenti CDA	5	7	9	11	13
Numero massimo raccomandato di Consiglieri con più di 5 mandati	2	3	4	5	6

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

Indipendenza di giudizio collettiva

Al fine di garantire un'effettiva indipendenza di giudizio degli Organi Sociali nel loro complesso, almeno il 40% dei componenti, arrotondato per eccesso⁵, del Consiglio di Amministrazione ed almeno due componenti effettivi dell'Organo di controllo non devono trovarsi in situazioni di conflitto di interessi finanziario particolarmente rilevanti indicate nel paragrafo 5.4 del presente documento. Per i Consigli di Amministrazione delle Banche Affiliate che al momento della verifica dei requisiti degli esponenti aziendali ex art. 26 TUB ovvero della Autovalutazione dovessero essere classificate in classe 4 del Modello Risk Based, tale limite è innalzato al 60% dei componenti, arrotondato per difetto⁶. Per i Consigli di Amministrazione delle Banche Affiliate che al momento della verifica dei requisiti degli esponenti aziendali ex art. 26 TUB ovvero della Autovalutazione dovessero essere classificate in classe 3 del Modello Risk Based è comunque fatta salva la facoltà per la Capogruppo di valutare l'innalzamento della soglia al 60% dei componenti, arrotondato per difetto.

In caso di mancato raggiungimento della soglia percentuale prevista, in sede di verifica dei requisiti ex art. 26 TUB ovvero in sede di Autovalutazione, l'Organo competente della Banca Affiliata predisporre entro 30 giorni un piano di rimedio. La Capogruppo valuta attentamente tale piano e prende le dovute deliberazioni.

5.7. 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 componenti all'interno dell'organo⁷.

⁵ Di seguito si riportano i numeri minimi di Consiglieri privi di situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario particolarmente rilevanti a seconda del numero totale di componenti per le Banche di classe MRB 1, 2 o 3:

Totale componenti CDA	5	7	9	11	13
Numero minimo di Consiglieri privi di situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario particolarmente rilevanti	2	3	4	5	6

⁶ Di seguito si riportano i numeri minimi di Consiglieri privi di situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario particolarmente rilevanti a seconda del numero totale di componenti per le Banche di classe MRB 4:

Totale componenti CDA	5	7	9	11	13
Numero minimo di Consiglieri privi di situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario particolarmente rilevanti	3	4	5	6	7

⁷ Circolare Banca d'Italia 285 del 2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione 4.2.1.e: "Le banche adottano piani di formazione adeguati ad assicurare che il bagaglio di competenze tecniche dei membri degli organi di amministrazione e controllo nonché dei responsabili delle principali funzioni aziendali, necessario per svolgere con consapevolezza il loro ruolo, sia preservato nel tempo; in caso di nuove nomine, programmi di formazione specifici sono predisposti per agevolare l'inserimento dei nuovi componenti negli organi aziendali."

6. DISPOSIZIONI FINALI ED ENTRATA IN VIGORE

Per quanto non espressamente statuito si intendono qui richiamate le disposizioni di cui alla normativa applicabile, allo Statuto della Banca Affiliata, allo Statuto di Cassa Centrale Banca e ad eventuali altri regolamenti di Gruppo in materia.

Le disposizioni di cui al presente Modello si applicano alle nomine successive alla data della sua adozione.

In caso di rinnovo parziale dell'Organo, i "Criteri di adeguata composizione collettiva degli organi" relativi alla "durata di permanenza nell'incarico" e alla "indipendenza di giudizio collettiva" si applicano a partire dalle nomine che comportano il completamento del ciclo di rinnovo dell'Organo successivo alla data della adozione del presente Modello.