

# **COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA IDEALE DEL CDA ESERCIZIO 2025**

Deliberato dal CdA del 26/02/2025

## Sommario

<b>PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
<b>PAR. 1 – MODELLO DI GOVERNANCE .....</b>	<b>3</b>
1.1. PRINCIPI GENERALI .....	3
<b>PAR. 2 – TIME COMMITMENT .....</b>	<b>4</b>
<b>PAR. 3 – COMPOSIZIONE QUANTITATIVA.....</b>	<b>5</b>
3.1. PRINCIPI GENERALI .....	5
3.2. DETERMINAZIONE DEL NUMERO DEGLI AMMINISTRATORI .....	5
<b>PAR. 4 – COMPOSIZIONE QUALITATIVA .....</b>	<b>6</b>
4.1. COMPOSIZIONE DEL CDA.....	6
4.2. DIVERSITA' DI GENERE.....	7
4.3. AMMINISTRATORI ESECUTIVI E NON ESECUTIVI .....	7
4.4. AMMINISTRATORI INDIPENDENTI EX ART. 13 DM. 169/20 .....	7
4.5. DIVERSIFICAZIONE DELLE COMPETENZE .....	7
4.6. DIVERSIFICAZIONE DELLA PERMANENZA NEI MANDATI E DELL'ETA' .....	8
4.7. PROSPETTI DI SINTESI .....	8
4.8. PROFILO TEORICO DEI CANDIDATI ALLA NOMINA .....	9
<b>PAR. 5 –VALUTAZIONE POST ASSEMBLEARE .....</b>	<b>10</b>

## PREMESSA

---

Il presente documento, ai sensi della Circolare della Banca d'Italia n. 285/13, è deliberato dal Consiglio di Amministrazione per identificare la composizione quali-quantitativa ritenuta ideale per garantire il possesso, in capo ai singoli consiglieri ed all'Organo nel suo complesso, dei requisiti previsti.

Le presenti linee guida identificano, quindi, il profilo teorico dei candidati alla carica di Amministratore, in vista della prossima Assemblea dei Soci che approverà il Bilancio relativo all'esercizio 2024.

A tale fine, il documento tiene conto di quanto previsto dalle seguenti fonti regolamentari interne alla Banca:

- *Statuto Sociale*
- *Regolamento Assembleare*
- *Regolamento del Consiglio di Amministrazione*
- *Regolamento sui requisiti di idoneità degli esponenti aziendali e procedura di valutazione*
- *Regolamento in materia di diversità negli Organi sociali.*

## PAR. 1 – MODELLO DI GOVERNANCE

---

### 1.1. PRINCIPI GENERALI

La Banca ha adottato il modello tradizionale di Governance. Il Consiglio di Amministrazione è l'organo con funzione di supervisione strategica, in cui si concentrano le funzioni di indirizzo e/o di supervisione della gestione sociale, in quanto è investito di tutti i poteri per l'ordinaria e straordinaria amministrazione della Società, tranne quelli che la legge riserva esclusivamente all'Assemblea.

Almeno un quarto degli Amministratori deve essere in possesso degli specifici requisiti di indipendenza previsti dall'art. 13 del DM 169/20, come declinati nel vigente "Regolamento sui requisiti di idoneità degli esponenti aziendali e procedura di valutazione". In base alla richiamata regolamentazione aziendale, almeno un terzo degli Esponenti deve essere non esecutivo.

Il processo di autovalutazione della rispondenza del modello tradizionale di amministrazione e controllo vigente alle caratteristiche strutturali ed operative della Banca, anche nella sua qualità di capogruppo del "Gruppo banca Popolare di Fondi", condotto nel mese di febbraio 2025, ha tenuto conto della natura cooperativistica della stessa, delle dimensioni e della complessità operativa, degli obiettivi strategici di medio e lungo periodo, dell'ambito territoriale in cui è svolta l'attività, che vede in prevalenza la diffusione storica del suddetto modello, dei costi connessi con l'adozione ed il funzionamento del sistema vigente.

## PAR. 2 – TIME COMMITMENT

Tutti gli esponenti devono poter dedicare tempo sufficiente all'esercizio delle loro funzioni all'interno della Banca. La determinazione in concreto del tempo adeguato all'assolvimento della carica è stata effettuata alla luce dei seguenti elementi qualitativi:

- ruolo dell'esponente all'interno dell'Organo di appartenenza e degli eventuali Comitati ai quali partecipa (in qualità di componente ovvero di Presidente/Coordinatore), in base alla vigente struttura di Governance;
- caratteristiche della banca (natura, dimensione e complessità) e del contesto nel quale si trova ad operare;
- numero delle riunioni dell'Organo di appartenenza e dei Comitati ai quali partecipa, rilevate nell'ultimo triennio ed ipotizzate per i prossimi esercizi in base all'aggiornamento della Regolamentazione di *Governance*; oltre ai tempi necessari a partecipare alle riunioni, è considerato anche il tempo di preparazione di ciascun incontro e, per il Presidente del Consiglio di Amministrazione ed i Presidenti dei Comitati, anche quello dedicato allo svolgimento del ruolo e alle attività di preparazione, organizzazione e coordinamento delle riunioni;
- del tempo necessario agli spostamenti per partecipare alle riunioni;
- della necessità di garantire un adeguato *buffer* di tempo da dedicare ad *induction e training* e per far fronte a possibili attività straordinarie.

L'analisi ha tenuto conto anche delle *best practices* definite nelle linee guida predisposte dall'Associazione Nazionale fra le Banche Popolari.

Di seguito è sintetizzato il prospetto della disponibilità di tempo richiesta agli Esponenti, fermi restando i limiti al cumulo degli incarichi stabiliti dalla normativa, anche regolamentare, applicabile ed al regolamento aziendale sui requisiti di idoneità:

	Giorni annui per CDA	Giorni annui per partecipazione a Comitati	TOTALE GIORNI ANNUI STIMATI
PRESIDENTE DEL CDA (presenza e preparazione)	160		<b>160</b>
AMM.RE ESECUTIVO (presenza e preparazione)	72		<b>72</b>
AMM.RE NON ESECUTIVO	48		<b>48</b>
AMM.RE COMPONENTE DI COMITATI	48	8	<b>56</b>
AMM.RE PRESIDENTE/COORDINATORE DI COMITATI	48	12	<b>60</b>

Per l'Amministratore Delegato è richiesto un impegno full-time, fermi restando gli ulteriori incarichi consentiti.

L'impegno richiesto è stato misurato in giorni lavorativi annui, tenendo presenti le riunioni del CDA, ed una riunione almeno trimestrale dei Comitati; per il Presidente/Coordinatore di Comitati, è calcolata una maggiorazione del 50% del tempo stimato per i singoli componenti, in ragione delle relative attività.

## **PAR. 3 – COMPOSIZIONE QUANTITATIVA**

### **3.1. PRINCIPI GENERALI**

Come indicato nel Regolamento del Consiglio di Amministrazione, sotto il profilo quantitativo, oltre a dover salvaguardare nel complesso la rappresentanza della base sociale, la composizione dell'Organo deve risultare coerente con le previsioni dello Statuto, non essere pletorica al fine di garantire la funzionalità dell'Organo stesso e riflettere un adeguato grado di diversificazione in termini di competenze, esperienze, età, genere.

Il dimensionamento quantitativo dell'Organo consiliare è definito nello Statuto (art. 29): la Banca è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un minimo di 7 ad un massimo 9 Consiglieri, eletti dall'Assemblea tra i soggetti in possesso dei requisiti previsti dalla normativa, anche regolamentare, pro tempore vigente.

### **3.2. DETERMINAZIONE DEL NUMERO DEGLI AMMINISTRATORI**

L'Assemblea dei Soci tenutasi in data 21 aprile 2024 ha deliberato un numero di Consiglieri pari a 9. Il numero indicato si intende confermato anche per l'esercizio corrente, tenuto conto delle seguenti esigenze di componenti per incarichi e/o partecipazione a Comitati attualmente previsti dalla vigente regolamentazione aziendale:

- n. 1 Presidente del Cda
- n. 1 Vice Presidente
- n. 1 Amministratore Delegato
- n. 1 Amministratore indipendente con la funzione di Presidente del Comitato Rischi
- n. 3 Amministratori non esecutivi ed in maggioranza indipendenti (compreso il precedente) componenti il Comitato Rischi
- n. 1 Amministratore indipendente con la funzione di Presidente del Comitato Parti Correlate
- n. 3 Amministratori tutti non esecutivi e indipendenti (compreso il precedente) facenti parte del Comitato Parti Correlate
- n. 1 Amministratore nominato dal CdA quale membro permanente del Comitato di Sostenibilità, che riveste altresì la carica di Presidente dello stesso.

Uno o più membri del Comitato Rischi e del Comitato Parti Correlate possono coincidere, purché non nel ruolo di presidente degli stessi.

Nel rispetto del numero di Amministratori indicato, pertanto, sarà proposta all'Assemblea dei Soci la nomina di tre amministratori in sostituzione di tre esponenti in scadenza, per tre esercizi.

## PAR. 4 – COMPOSIZIONE QUALITATIVA

### 4.1. COMPOSIZIONE DEL CDA

A seguito delle nomine effettuate dalla scorsa Assemblea, le analisi di autovalutazione hanno rilevato la seguente attuale situazione complessiva dell'Organo, calcolata in base al vigente regolamento sull'idoneità degli Esponenti aziendali:

COGNOME	NOME	FASCIA DI ETÀ	AMM. IND. EX ART 13 DM 169/20	AMM. IND. EX ART 15 DM 169/20	AMM. ESECUTIVO	ESPERIENZA PROFESSIONALE PREVALENTE	PRINCIPALE COMPETENZA SPECIALISTICA	ALTRO
CARROCCIA	ANTONIO	>75	NO	SI	NO	CONSULENZA / REVISIONE	CONTABILITÀ	GOVERNANCE
DE SANTIS	UMBERTO	>75	SI	SI	NO	CONSULENZA / REVISIONE	CONTABILITÀ	
DI LUCIA	VINCENZO	61/65	SI	SI	NO	ISTITUZIONALE	TESSUTO ECONOMICO LOCALE	
LA TORRE	MARIO	56/60	SI	SI	NO	ACCADEMICA	RISK MANAGEMENT	FATTORI ESG
MARZINOTTO	GIANLUCA	56/60	NO	SI	SI	MANAGERIALE - SETTORE BANCARIO / FINANZIARIO	PRODOTTI BANCARI/FINANZIARI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE; AML; ICT	RISORSE UMANE, RISCHI ICT, PROCESSI ORGANIZZATIVI, GOVERNANCE ,CREDITO RISCHI AML
MURE'	PINA	56/60	SI	SI	NO	ACCADEMICA	RISK MANAGEMENT	CONTROLLI INTERNI
RASILE	NICOLA	50/55	NO	SI	NO	CONSULENZA / REVISIONE	LEGALE	REGOLAMENTAZIONE MERCATI FINANZIARI, AML
SEPE	MARIA CRISTINA	50/55	SI	SI	NO	CONSULENZA / REVISIONE	LEGALE	REGOLAMENTAZIONE SETTORE BANCARIO/FINANZIARIO
ZANNELLA	FRANCO	>75	NO	SI	NO	MANAGERIALE SETTORE BANCARIO FINANZIARIO	PRODOTTI BANCARI/FINANZIARI; ORGANIZZAZIONE AZIENDALE; AML; ICT	PROCESSI ORGANIZZATIVI, RISCHI ICT, AML, CREDITO

Alla Assemblea chiamata ad approvare il bilancio riferito all'esercizio 2024 sono giunti a scadenza di mandato gli esponenti Antonio CARROCCIA, Nicola RASILE, Maria Cristina SEPE.

## **4.2. DIVERSITA' DI GENERE**

In base alla normativa applicabile, almeno uno degli Amministratori da proporre all'Assemblea deve appartenere al genere meno rappresentato per ricostituire la quota preesistente alla scadenza parziale dell'Organo, conformemente a quanto previsto dalla Circolare della Banca d'Italia n. 285/13.

## **4.3. AMMINISTRATORI ESECUTIVI E NON ESECUTIVI**

La composizione attuale del Consiglio di Amministrazione rispetta il requisito di quota minima di componenti non esecutivi fissata dal Consiglio di Amministrazione.

## **4.4. AMMINISTRATORI INDIPENDENTI EX ART. 13 DM. 169/20**

Ferma restando l'indipendenza di giudizio richiesta in capo ad ogni esponente ex art. 15 del DM 169/20, la composizione attuale del Consiglio di Amministrazione rispetta il requisito di quota minima di componenti -in vigenza di carica- in possesso degli specifici requisiti di indipendenza previsti dall'art. 13 del richiamato DM, come declinati nel vigente Regolamento sui requisiti di idoneità degli Esponenti aziendali.

E' quindi opportuno che almeno due esponenti proposti all'Assemblea ne siano in possesso per l'intera durata del mandato, considerato che due dei tre esponenti in scadenza sono attualmente in possesso di tale requisito, considerata la permanenza nella carica e l'assenza di incarichi esecutivi.

## **4.5. DIVERSIFICAZIONE DELLE COMPETENZE**

La composizione del Consiglio di Amministrazione risponde alla necessità di diversificare armonicamente le specifiche esperienze professionali dei propri componenti, in ragione delle competenze e conoscenze richieste per lo svolgimento della carica, tenuto conto delle dimensioni, delle linee di *business* della Società ed i relativi rischi, dell'operatività e del territorio di riferimento in cui la Banca opera.

Allo stato, appare idonea alla corretta dialettica endoconsiliare per l'azione di indirizzo strategico e governo di rischi la seguente diversificazione delle competenze, oltre a quelle già maturate nell'esercizio della carica:

- n. 2 Amministratori non esecutivi con competenze consulenziali maturate nello svolgimento della libera professione in ambito economico (Commercialisti/revisori contabili) con specifico riferimento alle tematiche afferenti alle attività bancarie;
- n. 2 Amministratori non esecutivi con competenze consulenziali maturate nello svolgimento della libera professione in ambito legale (Avvocati) con specifico riferimento alle tematiche afferenti alle attività bancarie, ed alle responsabilità degli intermediari, anche con specifico riferimento alla disciplina del contrasto al riciclaggio ed al finanziamento del terrorismo;
- n. 2 Amministratori non esecutivi con competenze derivanti dall'attività di insegnamento universitario in materie economiche funzionali all'attività di settore, nel settore della gestione dei rischi, nella integrazione dei fattori ambientali, sociali e di governance (cd. fattori ESG) nell'operatività e nel governo dei rischi aziendali, e/o nelle strategie d'impresa;
- n. 1 Amministratore non esecutivo con competenze derivanti dall'attività svolta in funzioni di vertice presso enti aventi attinenza con il settore creditizio finanziario ed il tessuto economico locale;
- n. 1 Amministratore non esecutivo con competenze maturate dallo svolgimento di funzioni dirigenziali nel settore creditizio / finanziario;
- n. 1 Amministratore con competenze specifiche maturate nell'ambito dell'attività di amministrazione, controllo o compiti direttivi nel settore creditizio, con particolare riferimento alle tematiche della consulenza contabile tema dell'Organizzazione aziendale, delle risorse umane, del rischio informatico e AML/CFT (contrasto al riciclaggio ed al finanziamento del terrorismo).

#### **4.6. DIVERSIFICAZIONE DELLA PERMANENZA NEI MANDATI E DELL'ETA'**

Come previsto dal vigente Regolamento in materia di diversità negli Organi sociali, la composizione ideale del Cda prevede che non più del 70% dei Consiglieri sia in carica da più di 9 mandati consecutivi. Tale percentuale risulta rispettata dalla vigente compagine.

Il richiamato Regolamento raccomanda ai soci di prendere in considerazione candidati appartenenti a diverse fasce d'età, quale importante elemento di diversità che, unitamente agli altri, arricchisce e valorizza l'organo collegiale, contribuendo ad alimentare un equilibrio di esperienze.

Nel contempo si raccomanda di considerare la candidatura di un adeguato numero di Amministratori già in carica per valorizzare la continuità nella gestione delle attività del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati.

#### **4.7. PROSPETTI DI SINTESI**

Per quanto analizzato ai punti precedenti, di seguito è sintetizzata la composizione qualitativa ideale del Consiglio di Amministrazione, fermi restando i requisiti di idoneità previsti dalla normativa.



### COMPOSIZIONE PER FASCIA DI ETÀ'

	FASCE DI ETÀ'				
	50/55	56/60	61/70	71/75	OLTRE 75
NUMERO CONSIGLIERI	2	3	1	-	3

### DIVERSIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

	ATTIVITA' PROFESSIONALE SVOLTA				
	libera professione in ambito economico (Commercialisti/revisori contabili)	libera professione in ambito legale (Avvocato)	attività di insegnamento universitario in materie economiche funzionali all'attività di settore	attività svolta in funzioni di vertice presso enti e/o in funzioni dirigenziali in società aventi attinenza con il settore creditizio finanziario ed il tessuto economico locale	attività di amministrazione, controllo o compiti direttivi nel settore creditizio
NUMERO CONSIGLIERI	2	2	2	1	2

### DIVERSIFICAZIONE DEL NUMERO DI MANDATI NELLA CARICA (IN ESERCIZI)

	NUMERO DI MANDATI	
	Da meno di nove esercizi	Oltre 9 esercizi
NUMERO CONSIGLIERI	6	3

### DIVERSITA' DI GENERE

	GENERE	
	Genere maschile	Genere femminile
NUMERO CONSIGLIERI	7	2

## 4.8. PROFILO TEORICO DEI CANDIDATI ALLA NOMINA

Tutti gli Amministratori devono essere idonei a svolgere l'incarico assunto e, pertanto, soddisfano - all'atto della nomina e nel continuo - le condizioni soggettive, distinte in "requisiti" e "criteri", previste dal Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 23 novembre 2020 n. 169.

A tal fine rilevano, i requisiti / criteri di onorabilità e correttezza, di professionalità e di competenza, a cui si aggiungono i requisiti di indipendenza (intesa come indipendenza di alcuni Consiglieri e indipendenza di giudizio di ciascun esponente) e di disponibilità di tempo; a questi si aggiungono i criteri di adeguata composizione collettiva dettati nel presente documento.

Nelle proposte di nomina, pertanto, la Banca si attiene al "Regolamento sui requisiti di idoneità degli esponenti aziendali e procedura di valutazione" che si intende integralmente richiamato, nel quale sono declinati i requisiti ed i criteri previsti dalla normativa vigente.

Eventuali candidature avanzate da Soci in base al vigente Statuto devono essere conformi alla richiamata normativa e alla regolamentazione aziendale, e devono rispettare le prescrizioni dettate nel vigente Regolamento dell'Assemblea, per la loro ammissibilità.

Fermo restando il possesso dei suddetti requisiti, in esito alla valutazione del dimensionamento quali-quantitativo ritenuto ideale, e considerate le cariche venute a scadenza per termine del mandato si identificano i seguenti profili teorici dei candidati:

Per la nomina di tre Amministratori in sostituzione di quelli giunti a scadenza di carica:

-n. 1 candidato deve possedere competenze maturate nello svolgimento della libera professione in ambito economico (Commercialisti/revisori contabili) con specifico riferimento alle tematiche afferenti alle attività bancarie ed alla gestione dei rischi;

-n. 2 Amministratori devono possedere competenze consulenziali maturate nello svolgimento della libera professione in ambito legale (Avvocato) con specifico riferimento alle tematiche afferenti alle attività bancarie.

Almeno un candidato, inoltre, deve appartenere al genere femminile, per la corretta applicazione della diversità di genere nell'Organo.

Si raccomanda, inoltre, ai soci di considerare la candidatura di almeno 2 Amministratori che hanno già esercitato la carica per valorizzare la continuità nella gestione delle attività del CdA e dei Comitati.

## **PAR. 5 –VALUTAZIONE POST ASSEMBLEARE**

Successivamente alle nomine effettuate dall'Assemblea, la banca effettuerà le verifiche previste ai sensi dell'art. 26 TUB e di quelle sugli ulteriori requisiti previsti dallo statuto per l'assunzione delle

cariche nonché del rispetto del divieto di interlocking previsto dall'art. 36, D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge 22 dicembre 2011, n. 214.

In tale ambito, la banca verificherà la rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina, verbalizzando i relativi risultati.