

**COMPOSIZIONE QUANTITATIVA E QUALITATIVA  
OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

**Banca di Credito Cooperativo  
“G.Toniolo” di San Cataldo  
(Caltanissetta)**

**società cooperativa**

**04/01/2020**

1. INTRODUZIONE	3
2. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA E QUALITATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI ICCREA BANCA	5
2.2. Composizione qualitativa	5
<b>2.2.1. Requisiti di indipendenza</b>	5
<b>2.2.2. Requisiti di onorabilità e correttezza</b>	5
<b>2.2.3. Requisiti di professionalità e criteri di competenza</b>	5
<b>2.2.4. Rappresentanza territoriale</b>	6
<b>2.2.5. Categorie economiche</b>	6
<b>2.2.6. Disponibilità di tempo</b>	7
<b>2.2.7. Incompatibilità</b>	7
<b>2.2.8. Criteri di adeguata composizione collettiva degli organi aziendali</b>	7

*Allegato 1. Caratteristiche personali*

## 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 25/05/2019.

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 DI ICCREA BANCA**

### **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 "G.Toniolo" di San Cataldo (Caltanissetta) società cooperativa stabilisce che il Consiglio di Amministrazione è composto da un numero di amministratori compreso tra sette e nove (art. 32, 1° comma), in conformità con quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti. In base all'art. 21.1 del Regolamento Elettorale, l'Assemblea dei soci del 28/04/2019 ha stabilito che il Consiglio di Amministrazione è composto da nove componenti di cui un Presidente e un Vice Presidente.

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**

#### **2.2.1. Requisiti di indipendenza**

In base alla previsione dell'art. 32, 3° comma, tutti gli amministratori devono possedere i requisiti statuari di indipendenza. Il Consiglio di Amministrazione individua e designa tra i propri componenti gli amministratori indipendenti per le operazioni con i soggetti collegati.

#### **2.2.2. Requisiti di onorabilità e correttezza**

Ciascun candidato alla nomina di amministratore della Banca deve possedere i requisiti di idoneità, onorabilità e correttezza previsti dal d.m. 161/98 e dalle applicabili discipline europee.

#### **2.2.3. Requisiti di professionalità e criteri di competenza**

La compresenza di competenze ed esperienze diversificate assicura la complementarietà dei profili professionali, favorisce la dialettica e l'efficiente funzionamento del Consiglio, permettendo altresì un'adeguata costituzione e funzionalità dei comitati endoconsiliari eventualmente istituiti.

In aggiunta ai requisiti di professionalità di cui al d.m. 161/98, i candidati alla nomina di amministratore della Banca soddisfano criteri di competenza e di complessiva idoneità ad assumere l'incarico, considerando i compiti inerenti al ruolo ricoperto e alle caratteristiche, dimensionali e operative, della Banca.

A tal fine, ciascun candidato alla nomina di amministratore è in possesso di una buona conoscenza ed esperienza in almeno tre delle aree di competenza di seguito indicate:

- conoscenza del business bancario, delle sue strategie, delle tecniche di valutazione e di gestione dei rischi;
- capacità di lettura e di interpretazione dei dati di bilancio di una istituzione finanziaria;
- capacità di gestione delle risorse conseguita attraverso esperienze di gestione manageriale, imprenditoriale, di business e nella organizzazione delle attività d'impresa;
- orientamento strategico, inteso come capacità di interpretare scenari e trend delle industrie, andamento di nel medio-lungo termine e di valutare linee ed opzioni strategiche alternative;
- conoscenza degli assetti organizzativi e di governo societari;
- competenza di tipo corporate (audit, compliance, legale, societario, ecc.);
- conoscenza della regolamentazione delle attività finanziarie;
- conoscenza dei sistemi di controllo interno;
- conoscenza delle dinamiche globali del sistema economico-finanziario acquisita attraverso significative esperienze all'interno di enti di ricerca, uffici studi di imprese o di organismi internazionali;
- conoscenza della tecnologia informatica che risponda alle necessità specifiche del business bancario;
- conoscenza della normativa in materia di cooperazione e delle finalità mutualistiche delle Banche di Credito Cooperativo;
- Possono altresì essere prese in considerazione le caratteristiche personali individuate dalle autorità di vigilanza europee (EBA-ESMA), declinate nell'Allegato 1 in coerenza con le peculiarità della Banca.

#### **2.2.4. Rappresentanza territoriale**

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che occorre garantire per ciascuna area in cui opera la Banca un numero di Amministratori coerente con il numero di Soci e con le attività svolte sul territorio, tenendo conto del numero complessivo dei membri del Consiglio.

Secondo le risultanze emerse, in base a quanto previsto dal Regolamento assembleare ed elettorale, tenendo conto del numero di Soci residenti e delle attività svolte sul territorio misurate da raccolta diretta, indiretta ed impieghi creditizi, nonché da altri elementi oggettivi ricavabili dalla situazione contabile, quale la redditività prodotta nelle succursali di ciascuna zona nell'ultimo triennio, la rappresentanza territoriale dovrà essere la seguente

**N. 1 (uno) Amministratore residente in uno dei Comuni della provincia di Trapani**

**N. 1 (uno) Amministratore residente in uno dei Comuni della provincia di Palermo.**

**N. 7 (sette) Amministratori residenti in uno dei Comuni della provincia di Caltanissetta.**

#### **2.2.5. Categorie economiche**

Per quanto riguarda le categorie economiche rappresentate si evidenzia l'opportunità e necessità di rappresentare almeno le seguenti principali categorie economiche famiglie Consumatrici - Servizi - Libere Professioni - Piccola-media Impresa

### **2.2.6. Disponibilità di tempo**

Ciascun candidato alla carica di amministratore deve possedere tempo e risorse da dedicare allo svolgimento dell'incarico, anche in relazione alle attività derivanti dalla partecipazione ai lavori degli eventuali comitati.

Al fine di valutare il possesso del presente requisito, occorre valutare:

- il tempo e l'impegno da dedicare alla preparazione e allo svolgimento delle riunioni, tenuto conto della molteplicità degli argomenti da esaminare e del volume della documentazione a supporto. Con riguardo alla specifica realtà della Banca, si fa presente che mediamente in ciascun esercizio del triennio 2017-2019 si sono tenute:
  - 23 riunioni del Consiglio di Amministrazione, con una durata media di circa 4-5 ore;
  - 10 riunioni del Comitato Esecutivo, con una durata media di circa 4-5 ore;

### **2.2.7. Incompatibilità**

Al fine di valutare il possesso del presente requisito, occorre preventivamente verificare l'inesistenza di cause di incompatibilità ai sensi dell'art. 36 del D.L. 201/2011 (convertito con modificazioni dalla legge 214/2011), recante disposizioni in merito alle "partecipazioni personali incrociate nei mercati del credito e finanziari" (divieto *interlocking*).

### **2.2.8. Criteri di adeguata composizione collettiva degli organi aziendali**

La composizione del Consiglio di Amministrazione deve essere adeguatamente diversificata, oltre che sotto un profilo di professionalità e competenze, anche in termini di età, genere e durata di permanenza nell'incarico 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 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.

Al fine di assicurare il perseguimento degli obiettivi sopra citati, la lista o le liste dei candidati sono predisposte tenendo in considerazione anche le Politiche di Governo Societario del GBCI, con l'auspicio che, ove possibile, sin dal prossimo rinnovo delle cariche, si possa agire per la:

- Diversificazione dei componenti in termini di età al fine di raggiungere una età media dei suoi componenti non superiore a 65 anni di età;
- differenziazione di genere con 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.

## *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.