

SCHEMA COMPOSIZIONE QUANTITATIVA E QUALITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Banca di Credito Cooperativo di Arborea

C.d.A. del 20 Gennaio 2020

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

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 l'8/7/2019.

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 Amministrazione¹, 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.

¹ Cfr. Regolamento Elettorale e assembleare.

2. Composizione quantitativa e qualitativa del Consiglio di Amministrazione

2.1. Composizione quantitativa

Le Disposizioni di vigilanza sul governo societario prevedono che il numero di amministratori debba essere adeguato alle dimensioni e alla complessità dell'assetto organizzativo della banca. Al riguardo, lo Statuto tipo adottato dalle Banche affiliate al Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea, nel rispetto del principio di proporzionalità e al fine di assicurare che la composizione del Consiglio di Amministrazione non risulti pletorica, prevede che il numero dei membri del Consiglio di Amministrazione venga definito in funzione delle dimensioni dell'attivo della Banca.

Lo Statuto della Banca di Credito Cooperativo di Arborea stabilisce che il Consiglio di Amministrazione è composto da 7 a 9 amministratori (art. 32, 1° comma), in conformità con quanto previsto dalle disposizioni normative interne ed esterne vigenti.

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

Nel presente paragrafo sono rappresentati i requisiti di indipendenza previsti dallo Statuto della Banca (art. 32, 3° comma). Tali requisiti devono essere posseduti da tutti i candidati in quanto il mancato possesso degli stessi costituisce causa di ineleggibilità e decadenza degli amministratori eletti.

“Non possono essere nominati, e se eletti decadono:

- a) gli interdetti, gli inabilitati, i falliti, coloro che siano stati condannati ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- b) coloro che non siano in possesso dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza determinati ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. 1° settembre 1993, n. 385;
- c) i parenti, coniugi o affini con altri amministratori o dipendenti della Società, fino al secondo grado incluso;
- d) i dipendenti della Società e coloro che lo sono stati, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro
- e) coloro che sono legati da un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione, i componenti di organi amministrativi o di controllo di altre banche o di società finanziarie o assicurative operanti nella zona di competenza territoriale della Società. Detta causa di ineleggibilità e decadenza non opera nei confronti dei soggetti che si trovano nelle situazioni sopra descritte in società finanziarie di partecipazione, in società finanziarie di sviluppo regionale, in enti anche di natura

societaria della categoria, in società partecipate, anche indirettamente, dalla Società, in consorzi o in cooperative di garanzia, ferma restando l'applicazione dell'articolo 36 della legge n. 214/2011;

f) coloro che ricoprono, o che hanno ricoperto nei sei mesi precedenti, la carica di consigliere comunale in Comuni il cui numero di abitanti è superiore a 10.000, di consigliere provinciale o regionale, di assessore o di sindaco in Comuni il cui numero di abitanti è superiore a 3.000, di presidente di provincia o di regione, di componente delle relative giunte, o coloro che ricoprono la carica di membro del Parlamento, nazionale o europeo, o del Governo Italiano, o della Commissione Europea; tali cause di ineleggibilità e decadenza operano con riferimento alle cariche ricoperte in istituzioni il cui ambito territoriale comprenda la zona di competenza della Società;

g) coloro che, nei due esercizi precedenti l'adozione dei relativi provvedimenti, hanno svolto funzioni di amministrazione, direzione o controllo nella Società, qualora essa sia stata sottoposta alle procedure di crisi di cui al Titolo IV, art. 70 ss., del D.Lgs. 1° settembre 1993, n. 385. Detta causa di ineleggibilità e decadenza ha efficacia per cinque anni dall'adozione dei relativi provvedimenti.

La non ricorrenza delle cause di ineleggibilità e decadenza di cui alle lettere c), d) e f) del comma precedente costituisce requisito di indipendenza degli amministratori.”

2.2.2. Requisiti di onorabilità e correttezza

il requisito di onorabilità che deve essere posseduto da tutti i candidati, in quanto il mancato possesso dello stesso costituisce causa di ineleggibilità e decadenza degli amministratori eletti. Al riguardo, è opportuno tenere in considerazione anche il requisito di “correttezza” richiamato nelle indicazioni fornite sul tema dalla Guida BCE.

2.2.3. Requisiti di professionalità e criteri di competenza

L'attenzione alle caratteristiche di cui devono essere in possesso i componenti del Consiglio di amministrazione riguarda tutti i componenti, ivi compresi quelli non esecutivi, i quali devono esprimere autorevolezza e professionalità adeguate all'efficace esercizio delle funzioni da essi ricoperte.

Il Consiglio di Amministrazione ha definito la propria composizione qualitativa ottimale in funzione dei principi e dei requisiti sanciti nella Normativa di Vigilanza, nonché in relazione all'esigenza di assicurare un efficace governo dell'azienda.

La composizione qualitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione, che è stata sottoposta anche ad autovalutazione conclusasi a dicembre 2019 (autovalutazione condotta sulla base del “Regolamento del processo di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione”, nel quale risultano disciplinate le finalità e le modalità di svolgimento di tale processo), deve possedere i seguenti requisiti:

- 1) requisiti di eleggibilità, incompatibilità e indipendenza previsti dall'art. 32 dello Statuto Sociale;
- 2) requisiti sui limiti al cumulo degli incarichi degli esponenti aziendali, nonché gli ulteriori requisiti richiesti dalla normativa in materia di interlocking;
- 3) requisiti ulteriori individuati dal medesimo Consiglio di Amministrazione in coerenza con le strategie, le politiche di sviluppo e governo dei rischi della Banca nonché con le indicazioni di Banca d'Italia. In particolare, il Consiglio di Amministrazione deve essere costituito da soggetti:
 - a. con conoscenza dello scenario competitivo, dell'economia del territorio e del relativo contesto di mercato;

- b. con conoscenza in materia di legislazione bancaria e regolamentazione della finanza in genere;
- c. competenza in materie economiche-aziendali, giuridiche e fiscali;
- d. conoscenza delle metodologie di gestione e controllo dei rischi (rischio di credito, rischio di mercato, rischio di liquidità, rischio operativo, rischio reputazionale, rischio di compliance, rischio di tasso di interesse, ecc);
- e. precedente esperienza in amministrazione, direzione e controllo di banche (della stessa Banca), altri intermediari finanziari, imprese o pubblica amministrazione.

I requisiti di cui ai punti 1) e 2) devono essere obbligatoriamente posseduti da ciascun componente del Consiglio di Amministrazione, mentre il Consiglio di Amministrazione stesso ha previsto che i requisiti declinati al punto 3) dovessero essere posseduti dalla compagine dei consiglieri nel suo complesso.

Con riferimento alla composizione qualitativa del Consiglio di Amministrazione in carica, è emerso, in sede di autovalutazione, come ciascun componente possedesse i requisiti previsti sia dallo Statuto che dalle disposizioni normative vigenti nonché adeguate competenze e consapevolezza rispetto alla normativa ed all'attività che la Banca svolge.

Nella prospettiva sopra delineata, sotto il profilo qualitativo, i componenti del Consiglio di Amministrazione devono assicurare un livello di professionalità adeguato alla complessità operativa e dimensionale della banca, fermo restando il possesso dei requisiti richiesti agli esponenti bancari, ai sensi dell'art. 26 del Testo Unico Bancario (D. Lgs. 1° settembre 1993 n. 385) e del Regolamento del Ministro del tesoro, del bilancio e delle attività produttive (D. M. n. 161 del 18 marzo 1998).

E' obiettivo delle Disposizioni garantire che negli organi di vertice siano presenti soggetti dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire, opportunamente diffuse e diversificate, affinché ciascun componente possa contribuire ad assicurare un governo efficace dei rischi nella aree di operatività della Banca.

Nel Consiglio di amministrazione devono essere nominati anche dei soggetti effettivamente indipendenti che vigilino con autonomia di giudizio sulla gestione sociale, contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse della società e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione.

E' indispensabile che le professionalità necessarie a realizzare questo risultato siano chiaramente definite ex ante e che il processo di selezione e nomina dei candidati alla carica di presidente e di consigliere tenga conto di tali indicazioni. Successivamente, andranno verificate nel continuo, per tenere conto delle criticità che dovessero eventualmente emergere.

2.2.4. Rappresentanza territoriale

L' Art. 28 dello Statuto prevede che “ In caso di elezione dell'intero consiglio di amministrazione almeno tre membri del consiglio sono eletti in assemblea tra i soci residenti od operanti nel Comune di Arborea.”

2.2.5. 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.

Nell'ultimo triennio il CdA si è riunito 104 volte e la durata media delle sessioni di formazione tenute nell'ultimo triennio è di 3 ore a sessione, nel 2019 si sono svolti 29 incontri formativi.

2.2.6. Incompatibilità

Nelle liste da presentarsi viene indicato che viene preventivamente verificata l'insussistenza 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).

2.2.7. Criteri di adeguata composizione collettiva degli organi aziendali

Ciascuna lista di candidati deve essere predisposta in modo tale da tenere conto, in conformità alle Politiche di Governo Societario del GBCL, dei seguenti principi (quale previsione minima):

- età media dei componenti del CdA pari al massimo a 65 anni;
- 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.