

COMPOSIZIONE QUANTITATIVA E
QUALITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI
AMMINISTRAZIONE
DELLA BANCA DI CREDITO COOPERATIVO
DI SAN GIOVANNI ROTONDO

PREMESSA

In ottemperanza 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 anche "**Circolare 285**"), i Consigli di Amministrazione delle banche sono tenuti a identificare la propria composizione quali - quantitativa ritenuta ottimale per l'efficace assolvimento dei compiti e responsabilità che sono loro affidati dalla legge, dalle disposizioni di vigilanza e dallo statuto sociale.

Il presente documento, approvato con delibera del 24 gennaio 2020, identifica preventivamente la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale dal Consiglio di Amministrazione della Banca di Credito Cooperativo di San Giovanni Rotondo – Soc. Coop. (di seguito anche solo Banca), individuando e motivando il profilo teorico dei candidati ritenuto adeguato a questi fini.

La Banca, in ragione della sua appartenenza al Gruppo Bancario Cooperativo avente come capogruppo Cassa Centrale Banca, 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.

Pertanto, nel presente documento sono presenti gli indirizzi e i suggerimenti in merito alla individuazione e selezione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, contenuti nel "*Modello per la definizione della composizione quali - quantitativa ottimale delle Banche Affiliate*" tanto al fine di garantire che gli stessi possano svolgere in modo efficace le funzioni che sono chiamati ad esercitare.

QUADRO GIURIDICO DI RIFERIMENTO

Oltre alla Circolare 285, assumono rilevanza ai fini della individuazione e selezione dei componenti del Consiglio di Amministrazione:

- articolo 26, TUB;
- 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);
- Circolare n. 229 della Banca d'Italia, Istruzioni di Vigilanza per le Banche Tit. II, Cap. 2;
- lo statuto della Banca, che è conforme allo statuto tipo delle Banche Affiliate approvato dalla Banca d'Italia il 2 agosto 2018, adottato con delibera assembleare, ed in particolare:
 - Titolo I, articolo 2, che rappresenta il compendio dei principi ispiratori delle banche della categoria, ivi compresa la tutela e la salvaguardia delle peculiarità linguistiche e culturali, e richiama espressamente la Banca e quindi i suoi amministratori, ad agire in coerenza con la Carta dei Valori del Credito Cooperativo;
 - Titolo VII, articoli 34, 35, 36, 37, 38, 39 e 40 che disciplinano composizione, durata in carica, modalità di nomina, decadenza, revoca, cessazione e sostituzione nonché attribuzioni e modalità di svolgimento delle adunanze del Consiglio di Amministrazione;
 - Titolo VII, articolo 37, relativo alla eventuale istituzione di speciali comitati con funzioni consultive, istruttorie e propositive.
 - Titolo VII, articolo 43, dove vengono richiesti speciali requisiti per la nomina a Presidente del Consiglio di Amministrazione;
 - Titolo VIII, articolo 44, che disciplina composizione, modalità di svolgimento delle adunanze, deliberazioni e attribuzioni del Comitato Esecutivo, ove nominato;
- 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";
- i Regolamenti interni nonché quelli adottati a livello di Gruppo Bancario Cooperativo;
- il Codice Etico adottato dalla Banca e tempo per tempo vigente.

COMPOSIZIONE QUANTITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Conformemente a quanto previsto dalla Circolare 285, l'articolo 34 dello statuto della Banca stabilisce che il Consiglio di Amministrazione sia composto da un minimo di 5 (cinque), ad un massimo di 9 (nove) consiglieri incluso il Presidente.

Come noto, le disposizioni transitorie, introdotte in occasione della adozione del nuovo Statuto Sociale, all'articolo 56.1 prevedono che il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione sia pari a 9 (nove) consiglieri incluso il Presidente.

Quindi, dal punto di vista quantitativo, in considerazione:

- delle attuali dimensioni aziendali, della tipologia e del grado di complessità delle attività svolte dalla Banca, nonché del numero di componenti dello stesso organo di altre banche della categoria di analoghe caratteristiche operative e dimensionali;
- della necessità di garantire, senza pregiudicare la snellezza dell'organo collegiale, il necessario confronto per i doverosi approfondimenti degli argomenti di volta in volta trattati in sede consiliare;
- della coerenza con l'articolo 56 dello Statuto Sociale

l'attuale numero di 9 componenti, compreso il Presidente, è da ritenersi adeguato.

COMPOSIZIONE QUALITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

In tema di composizione e nomina degli Organi Aziendali, la Circolare 285 prevede che, sotto il profilo qualitativo, il corretto assolvimento delle funzioni richieda che negli organi di vertice siano presenti soggetti:

- ✓ pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere;
- ✓ dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della banca;
- ✓ con competenze diffuse tra tutti i componenti e opportunamente diversificate, anche in termini di età, genere e provenienza geografica, al fine, tra l'altro, di contribuire effettivamente all'assunzione di decisioni per individuare e perseguire idonee strategie aziendali e ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della banca;
- ✓ che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità dell'incarico, fermo il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi, operando con autonomia di giudizio e indirizzando la propria azione al perseguimento dell'interesse complessivo della banca, indipendentemente dalla compagine societaria che li ha votati.

In aggiunta ai requisiti più sopra elencati con riferimento ai singoli esponenti, la composizione del Consiglio di Amministrazione deve essere adeguatamente diversificata in modo da:

- alimentare il confronto e la dialettica interna agli organi;
- favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione di decisioni;
- supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione delle attività e dei rischi, controllo sull'operato dell'alta dirigenza;
- tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

A tali fini, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato che ciascuna area di competenza sia presidiata con specifiche professionalità specialistiche in grado di assicurare una gestione efficace e consapevole. Ciò comporta la necessità della presenza nel Consiglio di Amministrazione di profili professionali, per quanto diversificati, tra loro coerenti e complementari, al fine di favorire un efficace dialogo interno all'organo amministrativo assicurando possibilità di approfondimento, apertura e capacità di dibattito.

REQUISITI DI COMPETENZA E PROFESSIONALITÀ

Requisiti di competenza

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che, nella propria composizione ottimale, tutti i componenti debbano possedere un livello base di conoscenze tecniche che li renda idonei ad assumere l'incarico loro assegnato, tenuto conto dei compiti inerenti al ruolo ricoperto e delle caratteristiche, dimensionali ed operative, della Banca.

Rilevano, a questi fini, sia la conoscenza teorica acquisita attraverso gli studi e la formazione che l'esperienza pratica, conseguita nello svolgimento di attività lavorative precedenti o in corso, in uno o più dei seguenti ambiti:

- a) mercati finanziari;
- b) regolamentazione nel settore bancario e finanziario;
- c) indirizzi e programmazione strategica;
- d) assetti organizzativi e di governo societari;
- e) 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);
- f) sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
- g) attività e prodotti bancari e finanziari;
- h) informativa contabile e finanziaria

Il Consiglio di Amministrazione analizza se la conoscenza teorica e l'esperienza pratica è idonea rispetto a:

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

Per il Presidente, il possesso del requisito di competenza deve essere dimostrato in tutti gli ambiti operativi di cui ai precedenti commi da a) a h).

Per gli amministratori, il possesso del requisito di competenza deve essere dimostrato in almeno tre competenze negli ambiti operativi di cui ai precedenti commi da a) a h).

Per gli amministratori di prima nomina, la valutazione dei criteri di competenza può essere omessa e sostituita dalla valutazione di un piano di formazione negli ambiti sopra indicati, da svolgersi nel corso dei primi diciotto mesi dell'incarico.

Requisiti di professionalità

Almeno la metà degli esponenti con incarichi esecutivi della Banca è scelta tra persone che abbiano esercitato, per almeno un anno, una o più delle seguenti attività:

- (i) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- (ii) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi presso società quotate o aventi una dimensione e complessità maggiore o assimilabile (in termini di fatturato, natura e complessità dell'organizzazione o dell'attività svolta) a quella della Banca.

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

- (1) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi presso imprese oppure in enti nel settore della cooperazione di credito;
- (2) insegnamento in materie attinenti al settore creditizio, finanziario o assicurativo;
- (3) funzioni amministrative o dirigenziali presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo ovvero presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni purché le funzioni svolte comportino la gestione di risorse economico-finanziarie.

Almeno la metà degli esponenti con incarichi non esecutivi è scelta tra persone che abbiano esercitato, per almeno un anno:

- (i) attività professionali in materia attinente al settore creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attività della Banca;
- (ii) 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;
- (iii) funzioni direttive, dirigenziali o di vertice, presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo e a condizione che l'ente presso cui l'esponente svolgeva tali funzioni abbia una complessità comparabile con quella della Banca.

Il Consiglio di Amministrazione, consapevole dell'elevata importanza del ruolo del Presidente all'interno dell'organo amministrativo, raccomanda che venga eletto a tale carica un soggetto che abbia maturato un'esperienza complessiva di almeno due anni in più rispetto ai termini sopra indicati che precedono con riferimento a tutti i consiglieri.

Inoltre, la normativa applicabile prevede che il Presidente, oltre a possedere le caratteristiche richieste agli Amministratori, deve avere le specifiche competenze necessarie per adempiere ai

compiti che gli sono attribuiti, tra cui anche un'esperienza maturata nel coordinamento, indirizzo o gestione di risorse umane tale da assicurare un efficace svolgimento delle sue funzioni di coordinamento e indirizzo dei lavori del Consiglio di Amministrazione, di promozione del suo adeguato funzionamento, anche in termini di circolazione delle informazioni, efficacia del confronto e stimolo alla dialettica interna, nonché di adeguata composizione complessiva dell'organo.

Per gli amministratori e il Presidente, tenuto conto della repentina e continua evoluzione della normativa di riferimento, il possesso del requisito di professionalità, riveniente dallo svolgimento di attività di amministrazione e controllo, è ritenuto valido se le attività sono state svolte nell'ultimo quinquennio.

REQUISITI DI ONORABILITÀ

Considerata l'importanza che i requisiti di onorabilità rivestono sotto il profilo reputazionale, il Consiglio di Amministrazione esprime la raccomandazione che i candidati alla carica di amministratore - oltre a possedere i requisiti di onorabilità previsti dalla normativa applicabile - non abbiano tenuto comportamenti che, pur non integrando fattispecie di illecito e/o reato, appaiano incompatibili con l'incarico di amministratore o possano comportare per la Banca conseguenze pregiudizievoli sul piano reputazionale.

REQUISITI DI CORRETTEZZA

In aggiunta ai requisiti di onorabilità, i consiglieri devono soddisfare anche i criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse previsti dalla normativa tempo per tempo vigente.

INCOMPATIBILITÀ ED ALTRE SITUAZIONI RILEVANTI

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..

Si evidenzia al riguardo che gli eventuali titolari di cariche in organi gestionali, di sorveglianza e di controllo in imprese o gruppi di imprese concorrenti operanti nei mercati del credito, assicurativi e finanziari, dovranno assumere sin dall'accettazione della candidatura l'impegno a rinunciare alle suddette cariche contestualmente all'eventuale nomina ovvero di attestare che le cariche detenute non danno luogo a ipotesi di incompatibilità, indicandone dettagliatamente le ragioni.

CONFLITTI DI INTERESSE

I componenti del Consiglio di Amministrazione devono essere in grado di prendere decisioni fondate, obiettive e indipendenti (ossia agire con indipendenza di giudizio).

L'indipendenza di giudizio può essere compromessa da eventuali conflitti di interesse (effettivi o potenziali) di cui il singolo consigliere sia portatore che possano ostacolare la capacità di svolgere i compiti ad esso assegnati in maniera indipendente e oggettiva. In tale contesto, la Banca si è dotata di una politica di *governance* volta ad assicurare l'individuazione, la comunicazione, l'attenuazione, la gestione e la prevenzione dei conflitti di interesse, siano essi effettivi o potenziali (ossia ragionevolmente prevedibili).

DISPONIBILITÀ DI TEMPO

Alla luce delle indicazioni della Circolare 285, la disponibilità di tempo e risorse da dedicare allo svolgimento dell'incarico, in ragione della natura e qualità dello stesso, risulta essere un requisito fondamentale che i candidati amministratori devono assicurare, anche in relazione alle attività derivanti dalla partecipazione ai lavori dei comitati endo-consiliari, ove essi ne siano membri.

La Banca, pertanto, nella selezione dei candidati da proporre all'organo amministrativo verificherà che gli stessi candidati siano effettivamente in grado di dedicare un tempo adeguato sia all'assolvimento della carica, tenuto conto della natura e della qualità dell'impegno richiesto, che agli altri loro incarichi in società o enti, impegni o attività lavorative o professionali.

RAPPRESENTATIVITÀ DELLA BASE SOCIALE E CONOSCENZA DEI TERRITORI DI RIFERIMENTO

Attesa la natura di società cooperativa a mutualità prevalente della Banca e della stretta connessione tra l'operatività della stessa e la relativa zona di competenza territoriale, la composizione del Consiglio di Amministrazione deve tendere al perseguimento anche di un'adeguata rappresentanza dei più significativi ambiti territoriali dell'area di competenza e delle relative componenti socio-economiche e professionali, anche in termini di:

- conoscenza dell'economia del territorio e del relativo contesto di mercato;
- conoscenza dei settori produttivi rilevanti nell'ambito territoriale di competenza.

La rappresentanza in Consiglio di Amministrazione delle comunità locali in cui sono ubicati gli sportelli della Banca, deve essere garantita per i comuni che esprimono un numero di soci superiore al 10% della totalità della compagine sociale.

EQUILIBRIO TRA I GENERI E DIVERSITÀ

Il Consiglio di Amministrazione è favorevole ad assicurare, nell'individuazione delle candidature ed in presenza dei necessari requisiti anche in termini di adeguate professionalità, la più ampia diversità di genere e la diversificazione tra le fasce di età dei consiglieri.

CONSIGLIERI NON ESECUTIVI E REQUISITI DI INDIPENDENZA

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

FORMAZIONE

In linea con le raccomandazioni di Banca d'Italia circa la necessità per le banche di adottare piani di formazione adeguati ad assicurare un idoneo bagaglio di competenze tecniche dei membri degli Organi Aziendali, il Consiglio di Amministrazione ha approvato con frequenza annuale un piano di formazione dedicato ai propri componenti, che tenga conto anche dell'eventuale inserimento di nuovi componenti all'interno dell'organo.