

SCHEMA COMPOSIZIONE QUANTITATIVA E QUALITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

BANCA DI CREDITO COOPERATIVO DI
RECANATI E COLMURANO S.C.

29/01/2020

| | |
|--|-----------|
| 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 | 7 |
| 2.2.4. Rappresentanza territoriale | 10 |
| 2.2.5. Categorie economiche | 10 |
| 2.2.6. Disponibilità di tempo | 11 |
| 2.2.7. Incompatibilità | 11 |
| 2.2.8. Criteri di adeguata composizione collettiva degli organi aziendali | 12 |
| Allegato 1. Caratteristiche personali | 13 |

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).
- 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);

- 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 *internalgovernance* (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 22/05/2019.

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 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 pletrica, 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 Recanati e Colmurano s.c. stabilisce che il Consiglio di Amministrazione è composto da un numero di amministratori compreso tra 7 e 9 (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 18/05/2019 ha stabilito che il Consiglio di Amministrazione è composto da n. 9 amministratori.

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 riferimento al requisito dell'indipendenza, l'art. 32 terzo comma dello Statuto della Banca stabilisce che la non ricorrenza delle cause di ineleggibilità e decadenza di cui alle lettere c), d) e f) del secondo comma dell'articolo in questione² costituisce requisito di indipendenza degli amministratori.

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.

Il requisito di indipendenza è strettamente connesso con il tema del conflitto di interesse in relazione al quale si sottolinea che la Banca, in ossequio a quanto previsto dall'art. 2391 c.c. e dall'art. 136 TUB, ha

² “Non possono essere nominati, e se eletti decadono:

(...)

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;

(...)

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;

(...)

adottato misure deliberative, organizzative e procedurali volte a garantire la concreta e corretta gestione del conflitto di interessi. Nello specifico, sono state deliberate e costantemente aggiornate le Procedure deliberative in tema di attività di rischio e conflitto di interesse con i soggetti collegati e sono state adottate misure procedurali (blocchi informatici e mappatura dei soggetti rilevanti) volte a individuare anticipatamente e gestire le ipotesi di conflitti di interesse ecc.

2.2.2. Requisiti di onorabilità e correttezza

Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione devono possedere i requisiti di onorabilità in quanto la mancanza degli stessi costituisce causa di ineleggibilità e decadenza degli amministratori eletti.

L'art. 5 del D.M. n. 161/98 stabilisce quali sono tali requisiti.³

A tale normativa si aggiunge quanto stabilito dalla normativa europea (Guida BCE) in forza della quale qualora la condotta personale o professionale dell'esponente aziendale susciti qualsiasi dubbio sulla sua capacità di assicurare la sana e prudente gestione dell'ente creditizio quest'ultimo ne informa l'autorità di vigilanza (cfr. paragrafo 4.2).

Inoltre, la Guida sopra citata dà rilevanza anche ai procedimenti penali e amministrativi in corso o conclusi i quali possono influire sull'onorabilità dell'esponente.

In conformità degli orientamenti congiunti sull'idoneità emanati da ESMA e ABE è necessario che le autorità competenti siano sempre portate a conoscenza dei procedimenti giudiziari (in corso o conclusi) al momento della trasmissione dell'istanza o della notifica oppure al loro avvio. Tali procedimenti includono quelli riguardanti gli enti in cui l'esponente ricopriva, al momento del

³1. Le cariche, comunque denominate, di amministratore, sindaco e direttore generale in banche non possono essere ricoperte da coloro che:

- a) si trovano in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del Codice civile (art. 5 comma 1 lett. a) D.M. n. 161/98);
- b) sono stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423, o della legge 31 maggio 1965, n. 575 o del D. Lgs. 6 settembre 2011, n. 159, e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione (art. 5 comma 1 lett. b) D.M. n. 161/98);
- c) sono stati condannati con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - 1) a pena detentiva per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
 - 2) alla reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del Codice civile e del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
 - 3) alla reclusione per un tempo pari o superiore a un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - 4) alla reclusione per un tempo pari o superiore a due anni per un qualunque delitto non colposo; (art. 5 comma 1 lett. c) D.M. n. 161/98);
2. Le cariche, comunque, di amministratore, sindaco e direttore generale in banche non possono essere ricoperte da coloro ai quali sia stata applicata su richiesta delle parti una delle pene previste dal comma 1 lettera c), salvo il caso dell'estinzione del reato; le pene previste dal comma 1 lettera c) n. 1) e 2) non rilevano se inferiori a un anno.
3. Con riferimento alle fattispecie disciplinate in tutto o in parte da ordinamenti stranieri, la verifica dell'insussistenza delle condizioni previste dai commi 1 e 2 è effettuata sulla base di una valutazione di equivalenza sostanziale a cura della Banca d'Italia.

(presunto) reato, il ruolo di componente dell'organo di amministrazione o un'altra posizione collegata all'azione legale e/o i procedimenti nel cui oggetto l'esponente nominato era coinvolto nel periodo in questione.

L'autorità di vigilanza valuterà la rilevanza dei fatti e l'impatto che questi avranno sull'onorabilità dell'esponente nominato e dell'ente vigilato, compreso l'impatto degli effetti cumulativi di eventi secondari sull'onorabilità dell'esponente nominato.

A tal fine, dovranno essere fornite informazioni relative alla natura dell'accusa o dell'imputazione anche con riferimento alla natura penale o amministrativa del procedimento, alla fase del procedimento (ossia fase di indagine, processo, sentenza, appello) e alla sanzione probabile in caso di condanna ed al lasso di tempo trascorso e alla condotta assunta dall'esponente.

La Banca accerta la sussistenza di tale requisito in sede accettazione della carica e di verifica dei requisiti e l'amministratore è tenuto, durante la carica, a dare comunicazioni sull'eventuale sopravvenienza di una delle situazioni previste dal D.M. n. 161/98 nonché di quanto stabilito dalla normativa europea.

Con riguardo al criterio della correttezza, in attesa dell'emanazione del decreto attuativo, il Consiglio richiama le previsioni generali di cui all'art. 26 del TUB, secondo cui tali criteri attengono alle relazioni d'affari dell'esponente, alle condotte tenute nei confronti delle autorità di vigilanza e alle sanzioni o misure correttive da queste irrogate, a provvedimenti restrittivi inerenti ad attività professionali svolte, nonché a ogni altro elemento suscettibile di incidere sulla correttezza dell'esponente.

2.2.3. Requisiti di professionalità e criteri di competenza

I requisiti di professionalità e competenza devono essere posseduti dai candidati amministratori al fine di favorire la compresenza di competenze ed esperienze diversificate che assicura la complementarietà dei profili professionali e favorisce la dialettica e l'efficiente funzionamento del Consiglio, permettendo altresì un'adeguata costituzione e funzionalità dei comitati endoconsiliari eventualmente istituiti.

Anche per tali requisiti si rimanda al D.M. n. 161/98 il quale, all'art. 2, indica i requisiti di professionalità dei soggetti che svolgono funzioni di amministrazione e direzione di banche di credito cooperativo⁴. La mancanza dei requisiti previsti dal citato D.M. determina l'impossibilità di assumere la carica o comunque la decadenza della carica ricoperta.

Oltre a fare riferimento necessario al panorama normativo di cui sopra, emerge la necessità di formulare un giudizio di idoneità dei componenti del consiglio di carattere più complessivo che vada oltre i requisiti di professionalità ed onorabilità singolarmente definiti dalle norme, sempre alla luce dei criteri e principi individuati dalla BCE nella Guida di cui sopra.

⁴ 1. Il presidente del consiglio di amministrazione delle banche di credito cooperativo deve aver svolto per un periodo non inferiore a un anno:

- a) le attività o le funzioni di cui al precedente articolo 1, comma 1;
- b) attività di insegnamento in materie attinenti al settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- c) attività di amministrazione, direzione o controllo nel settore della cooperazione o in enti a carattere mutualistico.

2. (...)

3. Il consiglio di amministrazione, nel verificare, ai sensi dell'articolo 26, comma 2 del D.Lgs. n. 385/1993, la sussistenza dei requisiti previsti dai commi 1 e 2, valuta l'esperienza anche in relazione alle esigenze gestionali della banca, indicando nel verbale della riunione le valutazioni effettuate.

In tale ambito, assume particolare rilevanza l'esperienza degli amministratori che deve essere commisurata, in base al principio di proporzionalità, alle caratteristiche della Banca nel senso che ad una maggiore complessità dell'ente amministrato devono corrispondere conoscenze tecniche di più elevato livello.

Il livello di professionalità è stato individuato anche tenendo conto degli esiti del processo di autovalutazione condotto dal Consiglio di Amministrazione nello scorso mese di dicembre 2019 e della necessità che all'interno dell'Organo siano adeguatamente rappresentate, in relazione all'attività svolta dalla banca, tra le diverse componenti (esecutiva, non esecutiva e indipendente), adeguate competenze professionali e manageriali. I candidati dovranno possedere le conoscenze, le competenze e l'esperienza necessarie per l'esercizio delle loro funzioni. Con il termine esperienza si indicano sia l'esperienza professionale pregressa sia le conoscenze tecniche acquisite tramite l'istruzione e la formazione. Come emerso anche dall'autovalutazione tutti i consiglieri possiedono e dovranno possedere, per candidarsi, come minimo buona conoscenza ed esperienza nel settore bancario che consentano loro di comprendere le attività e i rischi principali dell'ente.

Resta fermo tuttavia un livello base di conoscenze tecniche nell'ambito di alcuni argomenti "bancari" che l'amministratore deve avere (mercati bancari e finanziari, contesto normativo e obblighi giuridici rilevanti di settore, strategie aziendali e piani industriali degli enti creditizi, gestione dei rischi dell'ente creditizio, contabilità e revisione, conoscenza del business bancario, delle sue strategie, capacità di lettura e di interpretazione dei dati di bilancio di una istituzione finanziaria e valutazione dell'efficacia dei meccanismi di governance dell'ente creditizio).

Tali conoscenze, laddove non completamente presenti, possono essere integrate da specifici corsi di formazione.

Ai fini della valutazione delle conoscenze tecniche in materia bancaria, particolare attenzione è rivolta al livello e al profilo dell'istruzione, che dovrebbe attenersi ai servizi bancari e finanziari o ad altri ambiti pertinenti quali, in via principale, i settori bancario, finanziario, economico, giuridico, amministrativo, della regolamentazione finanziaria, della tecnologia dell'informazione, dell'analisi finanziaria e dei metodi quantitativi.

L'esperienza è valutata sulla base delle posizioni precedentemente occupate tenendo conto della durata dell'incarico, delle dimensioni dell'ente, delle funzioni ricoperte, del numero dei collaboratori subordinati, della natura delle attività svolte nonché, tra l'altro, dell'effettiva pertinenza dell'esperienza maturata.

Rientrano nella valutazione anche i piani di formazione che l'esponente designato ha già concluso o ha in programma di seguire.

Al fine di valutare le competenze degli amministratori, la presentazione delle candidature, così come disciplinata anche dall'art. 19 del Regolamento Elettorale, prevede, oltre al possesso dei requisiti di legge, la presentazione del Curriculum Vitae dei singoli candidati in maniera dettagliata e i piani di formazione che l'esponente designato ha già concluso o ha in programma di concludere.

Il Consiglio auspica che tutte le competenze sopraindicate siano rappresentate all'interno dell'organo amministrativo in quanto la compresenza di competenze ed esperienze diversificate assicura la complementarietà dei profili professionali e favorisce la dialettica e l'efficiente funzionamento del

consiglio. Il Consiglio evidenzia l'importanza di una partecipazione nel continuo ai corsi di formazione promossi dalla Capogruppo e dalla Federazione Marchigiana.

Per assicurare la qualificazione e l'aggiornamento costante delle competenze e delle conoscenze degli amministratori, è adottato il sistema dei crediti formativi previsto dal regolamento assembleare. All'atto della presentazione della candidatura il modulo di presentazione deve contenere l'impegno, in caso di candidato amministratore, a adempiere, nel corso del proprio mandato, l'obbligo di formazione permanente sancito dalla capogruppo e anche l'indicazione, in caso di amministratore uscente, dei crediti formativi conseguiti o in corso di conseguimento. Non può candidarsi l'amministratore uscente che non ha conseguito nel corso del proprio mandato triennale almeno 12 crediti formativi, con un minimo annuale di 4 crediti formativi. Per gli amministratori al primo mandato i crediti sono aumentati della metà.

Il Consiglio inoltre sostiene che, in seguito alla nomina del consigliere con delega al sistema dei controlli interni, esista l'esigenza di prevedere una formazione adeguata riferita al ruolo ricoperto con particolare riferimento alla valutazione costante dell'adeguatezza e dell'efficacia e al rispetto dei principi cui devono essere uniformati il sistema dei controlli interni e l'organizzazione aziendale.

Il Consiglio, nel rimarcare l'aspetto dell'idoneità complessiva che deve avere l'Organo di Amministrazione della Banca, invita i soci a presentare candidature con competenze tali da consentire un'ottimale combinazione di profili aventi le caratteristiche sopra descritte, così da garantire lo sviluppo costruttivo della dialettica interna, l'efficiente funzionamento e quindi l'idoneità complessiva.

Le verifiche sono sempre effettuate valutando caso per caso. Tuttavia, in prima battuta, si potrà effettuare una valutazione prendendo come riferimento soglie corrispondenti a livelli presunti. Ad ogni modo, laddove tali soglie non vengano soddisfatte, l'esponente può comunque essere considerato idoneo, ma in questo caso è necessaria una valutazione integrativa (cfr. paragrafo 4.1 Guida BCE).

- Valutazione basata su soglie

Presunzione di adeguata esperienza con riferimento all'organo di amministrazione con funzione di supervisione strategica

| Presidente | Componente |
|--|--|
| <p>Presidente non esecutivo: dieci anni di esperienza professionale specifica maturata di recente. Tale esperienza deve includere una proporzione significativa di posizioni dirigenziali di alto livello e conoscenze tecniche significative in ambito bancario o equivalente</p> | <p>Non esecutivo: tre anni di esperienza professionale specifica maturata di recente in posizioni dirigenziali di alto livello (comprese le conoscenze tecniche nel settore bancario). A seconda della posizione ricoperta potrebbe rilevare anche l'esperienza maturata nei settori accademico e pubblico</p> <p>Esecutivo: cinque anni di esperienza professionale recente maturata in settori attinenti ai servizi bancari e finanziari in posizioni dirigenziali di alto livello</p> |

L'“esperienza specifica” può avere valenza più ampia per il presidente o un componente non esecutivo rispetto a un componente esecutivo. In ogni caso, non è richiesto che tutti i membri dell'organo di amministrazione con funzione di supervisione strategica e di controllo abbiano maturato esperienza professionale in ambiti attinenti ai servizi bancari o finanziari.

- Valutazione integrativa

Nel caso in cui le soglie corrispondenti alla presunzione di adeguata esperienza non siano soddisfatte, l'esponente può comunque essere considerato a seguito di una valutazione integrativa dell'esperienza dell'esponente, tenendo conto della necessità di un sufficiente grado di diversità e di un'ampia gamma di esperienze in seno all'organo di amministrazione nonché, ove pertinente, degli obblighi nazionali che prevedono la presenza nell'organo di amministrazione dei rappresentanti del personale.

Le motivazioni possono includere, a titolo di esempio: un piano di formazione in caso di esperienza parzialmente carente in un ambito specifico, l'idoneità complessiva generale degli esponenti già membri dell'organo di amministrazione, la nomina a un ruolo specifico limitato nel tempo (come nel caso di un ente in fase di liquidazione) oppure il possesso da parte dell'esponente nominato della specifica esperienza o delle conoscenze tecniche di cui l'ente ha bisogno.

Ad esempio, un componente dell'organo con funzione di supervisione strategica o di controllo che non soddisfi le citate soglie per la posizione da ricoprire può comunque essere considerato idoneo se: 1) possiede esperienza nel campo della tecnologia informatica che risponda alle necessità specifiche dell'ente; 2) l'ente e l'esponente stesso si impegnano a superare la carenza di conoscenze di base in materia bancaria tramite la necessaria formazione; 3) l'esponente soddisfa tutti gli altri requisiti di professionalità e onorabilità.

Infine, devono essere tenute 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

Con riguardo alla rappresentanza territoriale, si sottolinea l'opportunità che all'interno dell'organo con Funzione di Supervisione Strategica siano presenti i soci rappresentanti delle diverse comunità locali dove sono ubicati gli sportelli della banca, che apportano un importante valore aggiunto in termini di conoscenza delle comunità stesse e delle peculiarità della rispettiva clientela dell'esigenze di servizi bancari, nonché di presidio dei rischi.

2.2.5. Categorie economiche

Il Consiglio di Amministrazione fa presente che la Banca reputa come valore la presenza nel Consiglio dei rappresentanti dei soci in termini di espressione delle categorie economiche. Nel contempo, il Consiglio ritiene che la presenza nello stesso di rappresentanti di alcune categorie quali in particolare quelle dei commercialisti, avvocati, imprenditori e soggetti con esperienza nel settore bancario, garantisca un presidio in ordine alla conoscenza e applicazione delle varie normative di settore, nazionali e sovranazionali, caratterizzate, negli ultimi anni, da continui aggiornamenti/evoluzioni e novità di rilevanza notevole nonché in ordine alla conoscenza del tessuto industriale/artigianale del territorio nel quale opera la Banca.

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.

Il Consiglio di Amministrazione fa presente che all'atto di presentazione delle candidature, come rappresentato anche all'art. 19 del Regolamento Assembleare, il modulo di presentazione delle candidature deve contenere, tra l'altro, l'indicazione della disponibilità di tempo allo svolgimento dell'incarico. La nuova normativa europea dispone che tutti i componenti dell'Organo di amministrazione devono poter dedicare tempo sufficiente all'esercizio delle loro funzioni all'interno della banca. All'atto della nomina e tempestivamente in caso di fatti sopravvenuti, ciascun esponente comunica all'organo competente gli incarichi ricoperti in altre società, imprese o enti. La Banca assicura che l'esponente sia a conoscenza del tempo che essa ha stimato come necessario per l'efficace svolgimento dell'incarico, tenuto conto che la titolarità di cariche molteplici è un fattore importante che può influenzare la disponibilità di tempo.

Il tempo che un consigliere è in grado di riservare alle sue funzioni dipende anche da fattori qualitativi quali la complessità delle attività a cui si deve dedicare, i tempi di viaggio necessari per il ruolo, il numero di riunioni previste per l'organo, il tempo necessario per la preparazione e la formazione.

Al fine di consentire ai soci di valutare il possesso del presente requisito da parte dei candidati, si forniscono le seguenti indicazioni:

- Nell'ultimo triennio si sono tenute n. 100 sedute consiliari (n. 33 anno 2019, n. 30 anno 2018, n. 37 anno 2017) con una durata media di 4,5 ore per ogni seduta. Nello stesso periodo si sono tenute n. 5 sedute del Comitato esecutivo (n. 1 anno 2019, n. 2 anno 2018 e n. 2 anno 2017), con una durata media di tre quarti d'ora a seduta;
- Nell'ultimo triennio si sono tenute n. 23 sessioni di formazione con una durata media di 4 ore a sessione.

Si ritiene opportuno, infine, rammentare ai soci che nella valutazione della disponibilità di tempo da dedicare allo svolgimento dell'incarico occorre tenere in considerazione gli ulteriori incarichi ricoperti dal candidato nonché l'attività lavorativa e professionale svolta dallo stesso.

2.2.7. Incompatibilità

Occorre tenere presente che nelle liste di candidati da presentarsi vengano indicati candidati per i quali sia stata 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*).

Il Consiglio di Amministrazione fa presente, in base all'art. 36 del d.l. 201/2011 convertito nella legge n. 214/2011, che i soci che intendono candidarsi alla carica di amministratore non possono assumere o esercitare cariche tra imprese o gruppi di imprese concorrenti operanti nei mercati del credito, assicurativo e finanziario (c.d. divieto di interlocking).

Se i titolari di cariche incompatibili non optano per una di esse entro il termine previsto, decadono da entrambe e la decadenza è dichiarata dai competenti organi aziendali o, in caso di inerzia di quest'ultimi, dall'autorità di vigilanza di settore competente. Per chiarire le modalità di applicazione del divieto e risolvere i dubbi interpretativi emersi con riferimento alla nuova norma, la Banca d'Italia ha condiviso e reso pubblico i criteri ai quali si atterrà nell'esame delle situazioni previste dall'art. 36 al quale si fa rinvio (http://www.bancaditalia.it/vigilanza/att-vigilanza/accordialtre-autorita/accordi-aut-italiane/Criteri_div_interlocking.pdf).

Il Consiglio di Amministrazione fa presente inoltre che, ferma restando l'applicazione dell'art. 36 della Legge 214/2011, ai sensi dell'art. 32, comma 2, lett. e) dello Statuto sociale, non possono essere nominati e, se eletti, decadono 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.

2.2.8. Criteri di adeguata composizione collettiva degli organi aziendali (guida ai contenuti)

Nel presente paragrafo occorre rappresentare i requisiti che i candidati devono possedere al fine di consentire una composizione del Consiglio di Amministrazione adeguatamente diversificata, oltre che sotto un profilo di professionalità e competenze (si rinvia al par. 2.2.3), anche in termini di età, genere e durata di permanenza nell'incarico.

La diversificazione della composizione dell'organo si ritiene un elemento fondamentale per alimentare il confronto e la dialettica interna, 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.

A tal fine, si ritiene opportuno rammentare ai soci che ciascuna lista di candidati deve essere predisposta in modo tale da tenere conto, in conformità alle Politiche di Governo Societario del GBCI, dei seguenti principi (quale previsione minima):

- età media dei componenti del Consiglio di Amministrazione pari al massimo a 65 anni;
- presenza di 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.