

**RELAZIONE SULLA COMPOSIZIONE QUANTITATIVA E QUALITATIVA
OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DELLA BANCA DEL
CILENTO DI SASSANO E VALLO DI DIANO E DELLA LUCANIA**

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 (guida ai contenuti).....	5
2.2.2. Requisiti di onorabilità e correttezza (guida ai contenuti).....	5
2.2.3. Requisiti di professionalità e criteri di competenza (guida ai contenuti).....	7
2.2.4. Rappresentanza territoriale (guida ai contenuti).....	7
2.2.5. Categorie economiche (guida ai contenuti).....	7
2.2.6. Disponibilità di tempo (guida ai contenuti).....	7
2.2.7. Incompatibilità (guida ai contenuti).....	8
2.2.8. 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 il 29 maggio 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 del Cilento di Sassano e Vallo di Diano e della Lucania stabilisce che il Consiglio di Amministrazione è composto da un numero di amministratori compreso tra 6 e 8 oltre il Presidente (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 22 novembre 2019 ha stabilito che il Consiglio di Amministrazione è composto da 8 amministratori oltre il 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*

I candidati per essere eleggibili e non soggetti a decadenza dovranno possedere i requisiti di indipendenza previsti dallo statuto della Banca (art. 32 comma 3) ossia:

- non essere parenti, coniugi o affini con altri amministratori o dipendenti della Società, fino al secondo grado incluso;
- non essere dipendenti della Società;
- non ricoprire, o aver 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, non ricoprire 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;

2.2.2. *Requisiti di onorabilità e correttezza*

I candidati per essere eleggibili e non soggetti a decadenza dovranno possedere i requisiti di onorabilità, ossia:

- non trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;
- non essere stato/a sottoposto/a 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;
- non essere stato/a condannato/a 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;
- non essere stato/a condannato/a con sentenza definitiva che applica la pena su richiesta delle parti, salvo il caso dell'estinzione del reato:
 - 1) a pena detentiva per un tempo pari o superiore a un anno 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 un tempo pari o superiore a un anno per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nel regio decreto del 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;
- non aver riportato in Stati esteri condanne penali o altri provvedimenti sanzionatori per fattispecie corrispondenti a quelle che comporterebbero, secondo la legge italiana, la perdita dei requisiti di onorabilità.

Per quanto riguarda i criteri di correttezza, in attesa dell'emanazione del decreto attuativo, il Consiglio di amministrazione 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 dell'autorità di vigilanza e alle sanzioni o misure correttive da queste irrogate, a provvedimenti restrittivi inerenti ad attività professionali svolte, nonché ad altro elemento suscettibile di incidere sulla correttezza dell'esponente aziendale. Pertanto, al candidato si richiede onestà, integrità ed indipendenza di giudizio.

2.2.3. Requisiti di professionalità e criteri di competenza

I 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, dovranno possedere i requisiti di professionalità, richiamati dall'art. 2 dal d.m. 161/98, quali una buona competenza ed esperienza in aree quali la 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; conoscenza degli assetti organizzativi e di governo societari; conoscenza dei sistemi di controllo interno; conoscenza della regolamentazione delle attività finanziarie; 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;

In base alle caratteristiche individuate nell'all. 1 dell'Eba-Esma e alle linee guida della BCE, la professionalità dei membri dell'organo amministrativo è valutata anche sulla base di criteri quali l'esperienza e la disponibilità di tempo.

2.2.4. Rappresentanza territoriale

Nel contesto delineato al fine di garantire una adeguata composizione del Cda in termini di rappresentanza territoriale i candidati amministratori dovranno rappresentare i più significativi ambiti territoriali così come previsto dall'art. 28 dello Statuto Sociale. In particolare, è opportuno che nell'organo con funzione di supervisione strategica siano presenti soci provenienti dalle diverse comunità locali sia del Cilento, sia del Vallo di Diano sia della Lucania.

2.2.5. Categorie economiche

L'attuale compagine sociale è composta da circa 5.700 soci tra cui sono rappresentate soprattutto le categorie: piccole e medie imprese, artigiani, commercianti, liberi professionisti, agricoltori e impiegati. Nel contesto delineato per una composizione ottimale dell'Organo, le competenze professionali dei relativi membri devono essere adeguata espressione dei vari settori innanzi indicati.

2.2.6. Disponibilità di tempo

Ciascun candidato 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.

A tale fine si segnala che nell'ultimo triennio si sono tenute 56 riunioni del Consiglio di amministrazione con un durata media di tre o quattro ore, nonché riunioni del Comitato Esecutivo che pure hanno, nell'ultimo triennio, tenuto mediamente n. 15 riunioni di durata almeno di due ore.

Lo svolgimento dell'incarico richiede, altresì, tempo sufficiente a garantire la propria presenza alle sessioni formative dedicate al fine di acquisire nuove e specifiche competenze nonché i crediti formativi previsti dal Regolamento Assembleare.

2.2.7. Incompatibilità

I candidati amministratori e sindaci dovranno assicurare che nella lista da presentarsi sia indicata la preventiva verifica di 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*).

2.2.8. Criteri di adeguata composizione collettiva degli organi aziendali

Al fine di favorire il confronto e la dialettica interna derivanti da pluralità di esperienze e competenze, i candidati amministratori dovranno anche assicurare che nella lista da presentarsi siano assicurate, in conformità alle Politiche di Governo Societario del GBCI, le seguenti caratteristiche minime:

- *età media dei componenti del CdA 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.