

# **Banca del Piceno Credito Cooperativo**

**Composizione quali quantitativa ottimale del Consiglio di  
Amministrazione**

**21.01.2021**

|        |                                                                               |   |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------|---|
| 1.     | Introduzione.....                                                             | 3 |
| 2.     | Composizione quantitativa e qualitativa del Consiglio di Amministrazione..... | 4 |
| 2.1.   | Composizione quantitativa.....                                                | 4 |
| 2.2.   | Composizione qualitativa.....                                                 | 5 |
| 2.2.1. | Requisiti di indipendenza.....                                                | 5 |
| 2.2.2. | Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza.....                        | 5 |
| 2.2.3. | Requisiti di professionalità e criteri di competenza .....                    | 6 |
| 2.2.4. | Rappresentanza territoriale.....                                              | 6 |
| 2.2.5. | Categorie economiche .....                                                    | 7 |
| 2.2.6. | Disponibilità di tempo.....                                                   | 7 |
| 2.2.7. | Incompatibilità .....                                                         | 7 |
| 2.2.8. | Criteri di adeguata composizione collettiva degli organi aziendali .....      | 7 |

# 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.

Il decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 169 del 23 novembre 2020 (di seguito anche "Decreto ministeriale" o "DM 169/2020"), attuativo dell'articolo 26 del TUB, stabilisce le disposizioni che individuano i requisiti 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 essa appartiene.

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 ad assicurare la funzionalità e una composizione non pletorica dell'organo, anche al fine di presidiare efficacemente l'intera operatività aziendale per quanto concerne la gestione ed i controlli, tenuto conto delle dimensioni e della complessità dell'assetto organizzativo della banca; lo Statuto tipo delle Banche di Credito Cooperativo affiliate al Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea (il "Gruppo") declina tali criteri;
- 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 comunque 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;
  - 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 nonché nella Politica sull'idoneità degli esponenti delle Società Vigilato del Gruppo recepite dalla Banca rispettivamente il 02.05.2019 e il 09.06.2020.

Considerati i principi normativi e tenuto conto dei requisiti ministeriali, 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 del nuovo Consiglio di Amministrazione<sup>1</sup>, affinché la scelta dei candidati da presentare possa tenere conto delle professionalità e, più in generale, delle caratteristiche individuali e collettive riportate nel prosieguo.

Il Consiglio di Amministrazione eletto dall'Assemblea verifica 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 valutazione dell'idoneità degli esponenti secondo l'art. 26 del TUB. Eventuali differenze dalle analisi di seguito proposte – operate nel rispetto delle disposizioni statutarie e dei principi normativi sopra citati - sono motivate e trasmesse, successivamente alla nomina dell'organo e unitamente al presente documento, all'Autorità di Vigilanza.

## 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 Piceno 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

---

<sup>1</sup> Cfr. Regolamento Elettorale e assembleare.

interne ed esterne vigenti. La richiamata disposizione del primo comma dell'art. 32, relativa al numero massimo degli amministratori, si applica a partire dalla scadenza del mandato successivo a quello in corso al momento dell'adozione della medesima previsione. Sino a tale data, il Consiglio di Amministrazione sarà composto da 12 amministratori (cfr. art. 52 Statuto).

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**

Ferme restando le disposizioni di cui all'articolo 32 dello Statuto, si richiamano di seguito i principi e criteri da seguire nella presentazione delle candidature alla carica di amministratore.

### *2.2.1. Requisiti di indipendenza*

Atteso che la Banca si è dotata dello schema statutario tipo approvato dalla Capogruppo e accertato dalla Banca d'Italia, in luogo dei requisiti indicati dall'articolo 13 del DM 169/2020, ciascun candidato alla carica di amministratore, in base alla previsione dell'art. 32, 2° comma dello Statuto, deve possedere i requisiti statuari di indipendenza che costituiscono altresì requisiti di eleggibilità e permanenza nella carica.

Per completezza si rammenta che in base alla previsione dell'art. 32, 2° comma dello Statuto non possiedono il requisito di indipendenza i seguenti soggetti:

- i parenti, coniugi o affini con altri amministratori o dipendenti della Società, fino al secondo grado incluso (lett.c, art. 32, 2° comma);
- i dipendenti della Società (lett.d, art. 32, 2° comma);
- 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 (lett.f, art. 32, 2° comma).

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

Ciascun candidato alla carica di amministratore deve possedere, tra l'altro, i requisiti di onorabilità previsti dall'articolo 3 del DM 169/2020 che costituiscono requisiti di eleggibilità e permanenza nella carica. In aggiunta ai requisiti di

onorabilità, ciascun candidato deve soddisfare anche i criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse indicati dall'articolo 4 del DM 169/2020.

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

Ciascun candidato alla carica di amministratore deve possedere, tra l'altro, i requisiti di professionalità previsti dall'articolo 8 del DM 169/2020 e deve altresì soddisfare i criteri di competenza di cui all'articolo 10 del DM 169/2020 volti a comprovare la sua idoneità ad assumere l'incarico, considerando i compiti inerenti al ruolo ricoperto e alle caratteristiche, dimensionali e operative, della Banca.

Considerato, inoltre, che la compresenza di competenze ed esperienze diversificate assicura la complementarietà dei profili professionali, favorisce la dialettica e l'efficiente funzionamento del Consiglio, ciascun candidato amministratore deve possedere la conoscenza teorica e l'esperienza pratica in più di uno dei seguenti ambiti:

- mercati finanziari;
- regolamentazione nel settore bancario e finanziario;
- indirizzi e programmazione strategica;
- assetti organizzativi e di governo societari;
- 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);
- sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
- attività e prodotti bancari e finanziari;
- informativa contabile e finanziaria;
- tecnologia informatica;

Si fa presente che, ai sensi della Politica di Gruppo in materia di idoneità degli esponenti, eventuali carenze in termini di competenze o esperienze in settori attinenti ai servizi bancari e finanziari non possono essere riscontrate nel Presidente del Consiglio di Amministrazione della Banca, nonché in più di un terzo dei componenti del Consiglio di Amministrazione.

### *2.2.4. Rappresentanza territoriale*

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

Secondo le risultanze emerse, in base a quanto previsto dal Progetto di Fusione sottoscritto nel 2017 tra la Banca Picena Truentina e la Banca Picena, tenuto conto del Regolamento assembleare ed elettorale, si ritiene opportuno prevedere che il Consiglio sia composto dai seguenti membri:

- 6 Amministratori espressione della compagine sociale riferibile alla ex Banca Picena Truentina;
- 6 Amministratori espressione della compagine sociale riferibile alla ex Banca Picena.

### *2.2.5. Categorie economiche*

Per quanto riguarda le categorie economiche rappresentate in Consiglio di Amministrazione, in coerenza con la composizione della base sociale e con le principali linee di sviluppo della banca, si evidenzia l'opportunità e necessità di rappresentare nelle candidature le principali categorie economiche del territorio di competenza della 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.

Al fine di valutare il possesso del presente requisito, occorre tenere in considerazione il tempo e l'impegno da dedicare alla preparazione e allo svolgimento delle riunioni, tenuto conto della molteplicità degli argomenti da esaminare e del volume della documentazione a supporto. Con riguardo alla specifica realtà della Banca, si fa presente che mediamente in ciascun esercizio del triennio 2018-2020 si sono tenute:

- 2 riunioni al mese del Consiglio di Amministrazione, con una durata media di circa 4/5 ore;
- 1 riunione al mese del Comitato Esecutivo, con una durata media di circa 2 ore;
- 2 sessioni di formazione dei consiglieri, con una durata media di circa 4 ore.

Pertanto, considerato quanto sopra e nel rispetto della Politica di idoneità degli esponenti del Gruppo, l'impegno minimo richiesto per la funzione di Presidente del Consiglio di Amministrazione è pari a 70/80 giorni FTE l'anno, per la funzione di amministratore esecutivo è pari a 40 giorni FTE l'anno e per la funzione di amministratore non esecutivo 25 giorni FTE l'anno.

Ciascun candidato alla carica di amministratore, inoltre, nel valutare la disponibilità di tempo da dedicare allo svolgimento dell'incarico deve tenere in considerazione gli ulteriori incarichi eventualmente ricoperti nonché il tempo destinato all'attività lavorativa e professionale svolta.

### *2.2.7. Incompatibilità*

Ciascun candidato alla carica di amministratore deve preventivamente accertare 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*).

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

La composizione del Consiglio di Amministrazione deve essere adeguatamente diversificata, oltre che sotto un profilo di professionalità e competenze (si rinvia al **paragrafo specifico**), anche in termini di età, genere e durata di permanenza nell'incarico.

La diversificazione della composizione dell'organo si ritiene, infatti, 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.

Al fine di assicurare il perseguimento degli obiettivi sopra citati, ciascuna lista di candidati deve essere predisposta in modo tale da tenere conto, in conformità alle Politiche di Governo Societario del Gruppo, dei principi enunciati dalle

Direttive di Indirizzo e coordinamento della Capogruppo ICCREA Banca S.p.A. segnatamente dalla Direttiva n. ICR-OUT-001331-2020-DIR del 09.11.2020:

- età media dei componenti al massimo pari a 65 anni;
- almeno un componente con età inferiore a 45 anni al momento della candidatura;
- almeno il 20% dei componenti del genere meno rappresentato;
- anzianità di carica complessiva media dei componenti – data dal numero dei mandati già ricoperti nella società da ciascun componente diviso il numero degli amministratori – non superiore a 5 mandati interi;
- almeno un componente non precedentemente presente nel CDA, ossia al suo primo mandato.

Inoltre si fa riferimento alla Direttiva e n. ICR-OUT-000012-2021-DG del 15.01.2021, la quale prevede che:

*“...Le Banche dovranno comunque perseguire il rispetto dei criteri di composizione quali-quantitativa come definiti nella Politica; tuttavia il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, su conforme parere del Comitato Nomine, ritiene che per le nomine da perfezionare entro il termine delle Assemblee per l’approvazione del bilancio 2020 la menzionata Politica possa essere applicata in modo flessibile, nella parte appunto dei requisiti di idoneità collettiva di cui al paragrafo 8.5 in presenza di elementi oggettivi che rendano impossibile o altamente difficoltoso individuare candidature conformi al Decreto ministeriale e alla Politica di idoneità. In presenza di tali elementi oggettivi, i Consigli di Amministrazione delle Banche, nel definire la lista dei candidati, potranno discostarsi da uno o più requisiti previsti nella Politica sull’idoneità complessiva dell’organo fornendo adeguata motivazione...”*