

Banca di Credito Cooperativo di Napoli

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

19/01/2021

1.	Introduzione.....	3
2.	Composizione quantitativa e qualitativa del Consiglio di Amministrazione.....	4
2.1.	Composizione quantitativa.....	4
2.2.	Composizione qualitativa.....	4
2.2.1.	Requisiti di indipendenza.....	4
2.2.2.	Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza.....	5
2.2.3.	Requisiti di professionalità e criteri di competenza.....	5
2.2.4.	Rappresentanza territoriale.....	5
2.2.5.	Categorie economiche.....	6
2.2.6.	Disponibilità di tempo.....	6
2.2.7.	Incompatibilità.....	6
2.2.8.	Criteri di adeguata composizione collettiva degli organi aziendali.....	6
Allegato 1.	Caratteristiche personali.....	8

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 [inserire data] e il [inserire data].

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, 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 di Napoli stabilisce che il Consiglio di Amministrazione è composto da un numero di amministratori compreso tra 4 e 6 (art. 32, 1° comma), in conformità con quanto previsto dalle disposizioni normative 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 9 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, 3° 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, 3° 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.

In conformità con quanto previsto dall'articolo 8, comma 2 del DM 169/2020, al massimo 5 amministratori possono essere scelti, in deroga a quanto previsto dal comma 1 del medesimo articolo, tra soggetti che abbiano esercitato, per almeno un anno, anche alternativamente:

- a) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi presso imprese o enti del settore della cooperazione del credito;
- b) attività d'insegnamento in materie giuridiche o economiche o in altre materie comunque funzionali all'attività del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- c) funzioni amministrative, direttive, dirigenziali o di vertice, comunque denominate, 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.

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, *permettendo altresì un'adeguata costituzione e funzionalità dei comitati endoconsiliari eventualmente istituiti*, 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;

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 Regolamento assembleare ed elettorale, tenendo conto del numero di Soci residenti e delle attività svolte sul territorio misurate da raccolta diretta, indiretta ed impieghi creditizi, nonché da altri elementi oggettivi ricavabili dalla situazione contabile, quale la redditività prodotta nelle succursali di ciascuna zona nell'ultimo triennio, si ritiene opportuno prevedere che in Consiglio siano rappresentate almeno le seguenti aree territoriali

- Zona Napoli: almeno 3 Amministratori;
- Area Metropolitana di Napoli: almeno 2 Amministratore;

- Zona Isole: almeno 1 Amministratore

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 almeno le seguenti principali categorie economiche (ricomprendendo in tali categorie anche le famiglie consumatrici):

- Artigianato: almeno 1 Amministratore;
- Commercio: almeno 1 Amministratore;
- Piccola/media impresa: almeno 1 Amministratore;
- Cooperazione: almeno 1 Amministratore;
- Libere Professioni: almeno 1 Amministratore;

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:

- 52 riunioni del Consiglio di Amministrazione, con una durata media di circa 5 ore;
- 15 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 150 giorni FTE l'anno, e per la funzione di amministratore non esecutivo 40 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*).

Al riguardo, si rammenta che in base a quanto previsto dalle normative in materia, è vietato ai titolari di cariche negli organi gestionali, di sorveglianza e di controllo e ai funzionari di vertice di imprese o gruppi di imprese operanti nei mercati del credito, assicurativi e finanziari di assumere o esercitare analoghe cariche in imprese o gruppi di imprese concorrenti.

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 seguenti principi:

- età media dei componenti del CdA pari al massimo a 65 anni;
- presenza di almeno un componente con età inferiore a 45 anni al momento della candidatura;

- almeno il 20% dei componenti del genere meno rappresentato¹;
- 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 interi;
- almeno un componente non precedentemente presente nel consiglio di amministrazione, ossia al suo primo mandato;

¹ Qualora questo valore non sia un numero intero, si approssima all'intero inferiore se il primo decimale è pari o inferiore a 5; diversamente si approssima all'intero superiore.

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.