



**Banca Popolare
di Lanciano e Sulmona**



**Composizione quali – quantitativa
ottimale dell'Organo amministrativo**

**Comunicazione ai Soci
in vista del rinnovo totale del
Consiglio di Amministrazione**

Lanciano, 7 marzo 2013

Sommario

1	PREMESSA.....	3
2	LA COMPOSIZIONE OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	3
2.1	CARATTERISTICHE DELLA BANCA.....	3
2.2	NUMERO COMPLESSIVO DEI CONSIGLIERI	3
2.3	I RUOLI ALL'INTERNO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	3
2.4	LE COMPETENZE PROFESSIONALI DEI CONSIGLIERI	4
2.5	DIFFUSIONE E DIVERSIFICAZIONE DELLE COMPETENZE	5
2.6	DISPONIBILITÀ DEI CONSIGLIERI.....	5
2.7	RAPPRESENTATIVITÀ TERRITORIALE	5
3	PROFILI PROFESSIONALI E RINNOVO PARZIALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	5

1 Premessa

Gli organi aziendali devono assicurare il governo dei rischi a cui le banche si espongono, individuandone per tempo le fonti, le possibili dinamiche e gli opportuni presidi.

Una parte rilevante di tali compiti è affidata al Consiglio di Amministrazione che è chiamato a svolgere la funzione di supervisione strategica (in via esclusiva) e di gestione, quest'ultima di concerto con altri organi aziendali.

Al fine di assicurare il corretto assolvimento delle proprie funzioni, i componenti del Consiglio devono essere dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della banca. Tali professionalità devono essere inoltre opportunamente diffuse e diversificate affinché ciascun componente possa contribuire ad assicurare un governo efficace dei rischi nelle aree di operatività della banca e, nel caso, del gruppo. È necessario infine che i consiglieri dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità dell'incarico assegnato.

Le disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia in materia di organizzazione e governo societario¹ pongono particolare attenzione agli aspetti sopra citati e richiedono che il consiglio di amministrazione determini la propria "composizione quali – quantitativa ottimale". Tale richiesta è finalizzata a garantire che gli organi di vertice svolgano efficacemente il ruolo ad essi attribuito.

In occasione della nomina, la "composizione quali – quantitativa ottimale" è quindi portata a conoscenza dei Soci della Banca affinché la scelta dei candidati da presentare possa tenere conto delle professionalità richieste.

2 La composizione ottimale del Consiglio di Amministrazione

2.1 Caratteristiche della Banca

La Banca Popolare di Lanciano e Sulmona Spa, in funzione delle dimensioni e delle tipologie di attività svolte, può essere considerata una Banca a basso livello di complessità.

Tale valutazione è stata svolta tenendo in considerazione i seguenti elementi: la dimensione degli attivi, la tipologia di attività svolta, la struttura proprietaria, la quotazione in mercati regolamentati, l'appartenenza ad un gruppo bancario, l'utilizzo di servizi e infrastrutture offerte da organismi di categoria².

2.2 Numero complessivo dei Consiglieri

Lo Statuto della Banca prevede che Consiglio di Amministrazione sia formato da un minimo di nove ad un massimo di tredici Consiglieri.

Alla luce delle indicazioni di cui al precedente par. 2.1 e tenuto conto delle prescrizioni della Banca d'Italia che stabiliscono che il numero degli Amministratori sia adeguato alle dimensioni ed alle caratteristiche della Banca evitandosi composizioni pletoriche³, si ritiene che il Consiglio possa operare al meglio con il numero attuale di Consiglieri, pari a nove.

2.3 I ruoli all'interno del Consiglio di Amministrazione

All'interno dell'Organo amministrativo è possibile identificare diversi ruoli: il Presidente, l'Amministratore esecutivo, l'Amministratore non esecutivo e l'Amministratore indipendente.

¹ Circolare n. 264010 del 4 marzo 2008 e relative note applicative successive.

² Gli elementi indicati sono ripresi da quanto indicato da Banca d'Italia in una nota di chiarimenti in materia di organizzazione e governo societario (Bollettino di Vigilanza di Banca d'Italia 02/2009).

³ Vedasi documento Banca d'Italia "Disposizioni di Vigilanza in materia di Organizzazione e Governo Societario delle Banche" del 04/03/2008, Cap. 3, Composizione degli Organi Sociali ove si legge : "la composizione degli Organi non deve risultare pletorica : una compagine eccessivamente numerosa può ridurre l'incentivo di ciascun componente ad attivarsi per lo svolgimento dei propri compiti e può ostacolare la funzionalità del Organo stesso".

Non è esclusa la possibilità che un Amministratore possa contemporaneamente svolgere più ruoli (e.g. amministratore esecutivo e indipendente).

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione svolge un'importante funzione finalizzata a favorire la dialettica interna ed assicurare il bilanciamento dei poteri, in coerenza con i compiti in tema di organizzazione dei lavori del Consiglio e di circolazione delle informazioni che gli vengono attribuiti dal codice civile.

Gli Amministratori contribuiscono alla gestione della Banca collegialmente nell'ambito del Consiglio e attraverso la loro partecipazione a specifici Comitati.

Gli Amministratori esecutivi agiscono nell'ambito del Comitato Esecutivo.

Gli Amministratori non esecutivi sono chiamati a svolgere una funzione dialettica e di monitoraggio sulle scelte compiute dagli Esponenti esecutivi, anche all'interno dei Comitati consiliari consultivi a cui sono chiamati a partecipare.

Nell'ambito del Consiglio e/o dei Comitati consiliari, gli Amministratori indipendenti costituiscono un presidio al rischio di conflitti di interessi, al fine di evitare possibili distorsioni nel processo di allocazione delle risorse.

2.4 Le competenze professionali dei Consiglieri

Al fine di determinare la composizione qualitativa dell'Organo amministrativo è stato definito un insieme di competenze ritenute necessarie al Consiglio nel suo complesso per il corretto ed efficace svolgimento dei propri compiti. Tali competenze sono state determinate tenendo conto:

- di quanto previsto dalla normativa di riferimento,
- delle indicazioni della European Banking Authority⁴,
- della *best practice* di sistema.

Le aree di competenze individuate sono le seguenti:

1. conoscenza del **business bancario** (e.g. credito, finanza, sistemi di pagamento, intermediazione mobiliare, servizi alla clientela, *bancassurance*), acquisita mediante l'esperienza pluriennale in qualità di esponente aziendale presso istituti di credito o finanziari o l'esercizio di attività professionale o l'insegnamento universitario in materie economiche;
2. conoscenza delle **dinamiche del sistema economico-finanziario** (e.g. mercati nazionali e internazionali, modelli previsionali di sistema), acquisita mediante l'esperienza pluriennale in qualità di esponente aziendale presso aziende o l'esercizio di attività imprenditoriale o professionale o l'insegnamento universitario in materie economiche ovvero l'esercizio di ruoli di responsabilità presso enti, istituzioni, fondazioni o associazioni;
3. conoscenza dei **territori presidiati** (della Banca e del Gruppo) e delle relative caratteristiche socio-economiche e di mercato, acquisita mediante l'esperienza pluriennale in qualità di esponente aziendale presso aziende o l'esercizio di attività imprenditoriale o professionale o l'esercizio di ruoli di responsabilità presso enti, istituzioni, fondazioni o associazioni nel territorio di interesse;
4. conoscenza della **regolamentazione di settore** (e.g. bancaria, finanziaria, fiscale) acquisita mediante l'esperienza pluriennale in qualità di esponente aziendale o di responsabile di specifiche funzioni (e.g. *audit*, *compliance*, legale) presso istituti di credito o finanziari, ovvero attraverso l'esercizio di attività imprenditoriale o professionale o l'insegnamento universitario in materie economico – giuridico o l'esercizio di ruoli di responsabilità presso enti o istituzioni, fondazioni o associazioni;
5. conoscenza dei **sistemi di controllo interno** e delle **metodologie di gestione e controllo dei rischi** (e.g. funzioni di controllo, rischio di credito, rischio di mercato) acquisita mediante l'esperienza pluriennale in qualità di esponente aziendale o di responsabile di specifiche funzioni (e.g. *audit*, *compliance*, *risk management*) presso aziende, ovvero con l'esercizio di attività imprenditoriale o professionale, o l'insegnamento universitario in materie economico – giuridico;
6. conoscenza degli aspetti di **corporate governance** e dei **processi di gestione aziendale** (e.g. bilancio, legale, direzione e coordinamento di gruppo, controllo di gestione, conflitti di interesse, relazioni con *stakeholders*, gestione risorse chiave, remunerazioni, responsabilità sociale d'impresa) acquisita mediante l'esperienza pluriennale in qualità di esponente aziendale o di responsabile di specifiche funzioni (e.g. bilancio, relazioni esterne) presso aziende, ovvero con l'esercizio di attività imprenditoriale o professionale, o l'insegnamento universitario in materie economico – giuridico;
7. conoscenza della **struttura organizzativa e dei sistemi informativi** (e.g. organizzazione, ICT,

⁴ EBA "Guidelines on Internal Governance" (GL44) settembre 2011.

politiche di esternalizzazione, *business continuity*) acquisita mediante l'esperienza pluriennale in qualità di esponente aziendale o di responsabile di specifiche funzioni (e.g. organizzazione, IT) presso aziende, ovvero attraverso l'esercizio di attività imprenditoriale o l'insegnamento universitario in materie tecnico – economiche;

8. conoscenza della **struttura**, della **governance** e dell'**organizzazione del Gruppo Banca popolare dell'Emilia Romagna**.

2.5 Diffusione e diversificazione delle competenze

La gestione del livello di complessità della Banca e del Gruppo comporta la necessità della presenza nel Consiglio di profili professionali coerenti; è quindi opportuno che ciascuna area di competenza sia presidiata con professionalità specialistiche specifiche in grado di assicurare una gestione efficace e consapevole.

Al fine di assicurare un adeguato confronto all'interno dell'Organo, di assumere decisioni con sempre maggiore consapevolezza e di attribuire ai Consiglieri incarichi diversi nell'ambito del Consiglio e nei Comitati consiliari, si ritiene opportuno che, per ciascuna delle aree di competenza identificate, in Consiglio siano presenti più soggetti con comprovate competenze.

Il possesso di più competenze nelle aree individuate contribuisce inoltre ad una maggiore efficacia ed efficienza nell'attività del Consiglio.

2.6 Disponibilità dei Consiglieri

Al fine di assicurare il corretto assolvimento dei propri compiti e garantire l'effettività del ruolo, i Consiglieri devono dedicare tempo e risorse adeguate allo svolgimento del loro incarico. Tale disponibilità deve essere maggiore per la parte dei Consiglieri a cui sono attribuiti specifici incarichi esecutivi o coinvolti nei Comitati consiliari.

2.7 Rappresentatività territoriale

Data la vocazione territoriale della Banca, si ritiene sia importante che all'interno del Consiglio di Amministrazione siano presenti soggetti rappresentativi delle principali aree di insediamento dei Soci in cui la Banca opera.

3 Profili professionali e rinnovo del Consiglio di Amministrazione

Lo Statuto sociale della banca prevede che il Consiglio di amministrazione venga rinnovato nella totalità dei suoi componenti ogni tre esercizi.

L'assemblea ordinaria da tenersi per l'approvazione del bilancio di esercizio 2012 sarà chiamata a nominare l'intero Consiglio di amministrazione, in sostituzione dei consiglieri attuali, giunti al termine del loro mandato.

Tenuto conto della composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione ritenuta ottimale, così come definita nel presente documento, le aree di competenza professionale dei nominandi amministratori sono riportate al precedente par. 2.4.

Si ricorda infine che, in applicazione di quanto previsto dalla nota di Banca d'Italia dell' 11 gennaio 2012 in materia di organizzazione e governo societario delle banche, è opportuno che l'informativa sulle caratteristiche personali e professionali di ciascun candidato alla carica di consigliere di amministrazione, da depositarsi – ai sensi dell'art.16 dello Statuto sociale – contestualmente alla presentazione delle liste, comprenda un curriculum volto a identificare per quale profilo teorico ciascuno dei candidati risulti adeguato, avuto riguardo alle indicazioni circa la composizione quali-quantitativa ottimale fornite dal Consiglio di amministrazione con il presente documento.