



*dall'Ofanto al cuore del Vulture*



# SCHEMA COMPOSIZIONE QUANTITATIVA E QUALITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

## Banca di Credito Cooperativo di Gaudiano di Lavello

*dall'Ofanto al cuore del Vulture*

<b>1. Introduzione</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Composizione quantitativa e qualitativa del Consiglio di Amministrazione</b> .....	<b>5</b>
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).....	6
2.2.3. Requisiti di professionalità e criteri di competenza (guida ai contenuti).....	7
2.2.4. Rappresentanza territoriale (guida ai contenuti).....	9
2.2.5. Categorie economiche (guida ai contenuti).....	9
2.2.6. Disponibilità di tempo (guida ai contenuti).....	9
2.2.7. Incompatibilità (guida ai contenuti).....	10
2.2.8. Criteri di adeguata composizione collettiva degli organi aziendali (guida ai contenuti).....	10
<b>Allegato 1. Caratteristiche personali</b> .....	<b>12</b>

## 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.

*dall'Ofanto al cuore del Vulture*

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 28/05/2019.

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 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. 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.

---

<sup>1</sup> 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 di Credito Cooperativo di Gaudio di Lavello stabilisce che il Consiglio di Amministrazione è composto da dal Presidente e 6 amministratori (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 dal Presidente e 8 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

#### 2.2.1. Requisiti di indipendenza (guida ai contenuti)

In merito a tale requisito si rimanda espressamente a quanto specificato all'art. 32, 2° comma dello statuto.

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.

Nello specifico il citato art. 32 c. 2 dello Statuto prevede che: "La non ricorrenza delle cause di ineleggibilità e decadenza di cui alle lettere c), d) ed f) del comma precedente costituisce requisito di indipendenza degli amministratori."

Il requisito di indipendenza, statutariamente, dunque è assicurato dalla non ricorrenza delle seguenti condizioni:

- 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;

*dall'Ofanto al cuore del Vulture*

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.

Il requisito di indipendenza viene ulteriormente ampliato al concetto di "indipendenza di giudizio ed assenza di conflitti di interesse", da quanto sancito al punto 4.3 della "Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità" emanata dalla BCE il 15/05/2017 e successivamente aggiornata a Maggio 2018, nonché da quanto prescritto dall'art. 26 del TUB comma 3 lett. f). Al fine di fornire elementi aggiuntivi per interpretare le indicazioni contenute nella Guida BCE con riferimento alla "Indipendenza di giudizio ed assenza di conflitti di interesse", si riportano di seguito alcune caratteristiche personali che possono identificare dette qualità in coloro che intendono candidarsi alla carica di amministratore e che il CdA ritiene siano essenziali nella valutazione del grado di indipendenza che il candidato deve possedere:

- **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.
- **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.

### *2.2.1. Requisiti di onorabilità e correttezza (guida ai contenuti)*

Ai fini del rispetto dei requisiti di onorabilità e correttezza, si rimanda preliminarmente a quanto previsto dal DM 161/98, dall'art.91 paragrafo 1 della CDR IV, dall'art. 26 del TUB comma 3 lett. d) nonché da quanto sancito al punto 4.2 della "Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità" della BCE di maggio 2018.

In merito all'onorabilità, in base all'art. 5 del decreto 161/98, a cui per completezza si fa rinvio, non possono essere ricoperti incarichi da coloro che si trovino in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'articolo 2382 del codice civile, siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria o siano stati condannati con sentenza irrevocabile e definitiva (salvi gli effetti della riabilitazione) a pene detentive per periodi di tempo definiti per i reati disciplinati dal suddetto decreto. La perdita di tali requisiti riguarda anche coloro che hanno 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, si richiamano 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.

Ferma restando la vincolatività della disciplina sopra richiamata, spetterà al Consiglio di Amministrazione procedere ad una attenta valutazione dell'idoneità di ogni esponente sulla base delle dichiarazioni rese dallo stesso, della documentazione fornita e delle eventuali informazioni integrative acquisite dalla Banca.

*dall'Ofanto al cuore del Vulture*

Particolare attenzione verrà riservata alla presenza di eventuali procedimenti, penali, civili o amministrativi, pendenti o recentemente conclusi che, pur non rientrando nei casi di ineleggibilità, decadenza o sospensione previsti dalla normativa, possono essere rilevanti - tenuto conto della tipologia della condotta, della connessione con l'incarico e della gravità della sanzione - nel giudizio finale sull'idoneità dell'esponente.

Si precisa inoltre che un'attenta valutazione sarà riservata alla presenza di eventuali situazioni di conflitto di interesse tali da compromettere l'indipendenza di giudizio.

Il mancato possesso, dei requisiti previsti dalle norme sopra richiamate, costituisce causa di ineleggibilità e decadenza degli amministratori eletti.

In aggiunta alle previsioni normative, il CdA, al fine di fornire elementi aggiuntivi per interpretare le indicazioni contenute nella Guida BCE con riferimento alla "Onorabilità e correttezza", ritiene che valgano le caratteristiche personali del candidato sopra indicate in relazione al requisito di Indipendenza, vale a dire la lealtà ed il senso di responsabilità, cui si aggiunge la seguente:

- **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.

### *2.2.1. Requisiti di professionalità e criteri di competenza (guida ai contenuti)*

Ai fini del rispetto dei requisiti di professionalità e criteri di competenza, si rimanda preliminarmente a quanto previsto dal DM 161/98, dall' art.91 paragrafo 1 della CDR IV, dall'art. 26 del TUB comma 3 lett. b) e c) nonché a quanto sancito al punto 4.1 della "Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità" della BCE di Maggio 2018.

Si sottolinea che il mancato possesso, dei requisiti di professionalità previsti dalle norme allo stato vigenti, costituisce causa di ineleggibilità e decadenza degli amministratori eletti.

La Guida BCE al citato 4.1 in materia di professionalità individua dei requisiti minimi che i candidati alla funzione di amministrazione di una banca dovrebbero possedere, indicando, a titolo semplificato: una buona conoscenza ed esperienza del business bancario e 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.

In una logica di proporzionalità tra complessità dell'operatività della Banca e competenze richieste, il Consiglio di Amministrazione ritiene che ogni candidato alla carica di amministratore debba possedere competenze almeno nei seguenti ambiti:

- conoscenza del business bancario;
- normativa di settore in particolar modo dal punto di vista di governance, antiriciclaggio, usura, trasparenza, privacy;

*dall'Ofanto al cuore del Vulture*

- capacità di gestione delle risorse conseguita attraverso esperienze di gestione manageriale, imprenditoriale, di business e nella organizzazione delle attività d'impresa;
- orientamento strategico;
- conoscenza della normativa in materia di cooperazione e delle finalità mutualistiche delle Banche di Credito Cooperativo.

Si fa presente inoltre che, così come prescritto al comma 4) dell'art. 32 dello statuto sociale, gli amministratori sono tenuti a partecipare ai corsi di formazione ed aggiornamento definiti dalla Capogruppo.

Al fine di valutare le competenze degli amministratori, la presentazione delle candidature 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. Come evidenziato anche nell'Autovalutazione il Consiglio evidenzia l'importanza di una partecipazione nel continuo ai corsi di formazione promossi dalla Capogruppo.

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, ad 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 8 crediti formativi, con un minimo annuale di due crediti formativi. Per gli amministratori al primo mandato i crediti sono aumentati della metà.

Al fine di fornire elementi aggiuntivi per interpretare le indicazioni contenute nella Guida BCE con riferimento alla "professionalità e criteri di competenza", si riportano di seguito alcune caratteristiche personali che possono identificare dette qualità in coloro che intendono candidarsi alla carica di amministratore e che il CdA ritiene siano essenziali nella valutazione del grado di professionalità e competenza che il candidato deve possedere:

- **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.
- **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.
- **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.
- **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



*dall'Ofanto al cuore del Vulture*

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.

### *2.2.2. Rappresentanza territoriale (guida ai contenuti)*

In merito a tale requisito, si fa presente che la composizione delle liste di candidati deve assicurare un adeguato livello di rappresentanza dei più significativi ambiti territoriali di operatività della Banca, dell'insediamento storico delle filiali e della provenienza dei soci. Questo ultimo elemento è di fatto conseguenza dei primi due (operatività e insediamento storico delle filiali) stante la natura mutualistica e cooperativistica della Bcc che tende ad operare con clienti-soci. Il CdA, stante la circostanza che la Bcc opera su un territorio sostanzialmente circoscritto all'area del Vulture-Melfese e pertanto non particolarmente esteso, non ha individuato specifici vincoli con riferimento alle aree di provenienza dei soci candidati.

### *2.2.3. Categorie economiche (guida ai contenuti)*

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che sia auspicabile una composizione eterogenea delle professionalità, affinché si garantisca la massima rappresentanza possibile delle categorie economiche operanti sul territorio di riferimento.

Avendo declinato i requisiti di professionalità e competenza per come riportato nel punto 2.2.3 e considerando il tessuto economico da cui provengono i soci della Bcc, nonché sulla base dell'esperienza pregressa, il CdA ha individuato nelle seguenti categorie economiche quelle che possono trovare espressione nel Consiglio:

- Professionisti;
- Imprenditori;
- Dipendenti pubblici;
- Pensionati.

### *2.2.4. Disponibilità di tempo (guida ai contenuti)*

Tutti i componenti dell'Organo devono poter dedicare tempo sufficiente all'esercizio delle loro funzioni all'interno dell'Ente per come richiesto dall'art. 91 paragrafo 2 della CRD IV, dall'art. 26 del TUB comma 3 lett. e) e dal punto 4.4 della "Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità" della BCE di maggio 2018.

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.

*dall'Ofanto al cuore del Vulture*

Al fine di consentire ai soci di valutare il possesso del presente requisito si forniscono le seguenti informazioni:

- mediamente nell'ultimo triennio si è tenuta n. 1 riunione mensile di C.d.A. della durata media di 4 ore; cui si va aggiunto il tempo necessario per lo studio propedeutico degli argomenti all'ordine del giorno;
- il numero e la durata media delle sessioni di formazione tenutosi nell'ultimo triennio è di 13 corsi per la durata media di circa 5 ore.

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

### *2.2.5. Incompatibilità*

Per i candidati deve essere 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).

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/accordi-oltre-autorita/accordi-aut-italiane/Criteri\\_div\\_interlocking.pdf](http://www.bancaditalia.it/vigilanza/att-vigilanza/accordi-oltre-autorita/accordi-aut-italiane/Criteri_div_interlocking.pdf))

Si 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.

### *2.2.6. Criteri di adeguata composizione collettiva degli organi aziendali (guida ai contenuti)*

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 (cfr. par. 2.2.3) devono soddisfare anche requisiti 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

*dall'Ofanto al cuore del Vulture*

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 candidatura deve essere predisposta in modo tale da tenere conto, in conformità alle Politiche di Governo Societario del GBCI, dei seguenti principi:

- 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.

Fermo quanto sopra dovrà essere assicurato, da parte degli esponenti, il rispetto dei limiti di candidabilità in funzione del numero dei mandati consecutivi individuali previsti dal Regolamento Assembleare, deliberato dall'assemblea dei soci del 09/12/2018.

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta consiliare del 09 gennaio 2020, ha redatto il seguente documento che viene pubblicato in modo visibile nella sede sociale, nelle filiali nonché nel sito internet istituzionale

Il Consiglio di Amministrazione  
Della Banca di Credito Cooperativo di  
Gaudio di Lavello – Società Cooperativa

## 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.

*dall'Ofanto al cuore del Vulture*

- **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.