



**Orientamenti sulla composizione
quali -quantitativa del Consiglio di Amministrazione
di Banca Promos S.p.a.**

Il presente documento è riservato ed è vietata la diffusione.

Premessa

La composizione degli organi sociali assume un rilievo centrale per l'efficace assolvimento dei compiti che sono loro affidati dalla legge, dalle disposizioni di vigilanza e dallo Statuto. In vista di ogni rinnovo degli Organi (sia il Consiglio di Amministrazione che il Collegio Sindacale) l'art. 12 del Decreto del Ministero dell'Economia e delle finanze n. 169/2020 (d'ora in avanti "Decreto MEF") dispone che ciascuno di essi identifichi preventivamente la composizione quali - quantitativa ritenuta ottimale.

La Banca d'Italia, all'interno delle Disposizioni di Vigilanza (Circolare 285/2013) per le banche in materia di governo societario, definisce i seguenti principi generali:

- sotto il **profilo quantitativo**, tenuto conto delle dimensioni e della complessità dell'assetto organizzativo della Banca, 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;
- 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 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 una distribuzione bilanciata in termini di età, genere, durata di permanenza nell'incarico, 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 operando con autonomia di giudizio.

E' opportuno in questa sede rammentare che anche la disciplina europea concorre alla definizione di un quadro più ampio di regolamentazione e *best practice* in tema di composizione dell'Organo di vertice degli istituti creditizi. In particolare si fa riferimento alla seguente normativa:

- *EBA/ESMA (ESMA35-36-2319 EBAIGU2021106) joint guidelines in materia di requisiti degli amministratori e dei titolari di funzioni chiave (2021)*;
- *EBA (EBA/GL/2021/05) guidelines in materia di internal governance (2021)*;
- *BCE, Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità (2021)*.

Le attività di predisposizione del profilo quali- quantitativo ritenuto ottimale devono essere il frutto di un esame approfondito e formalizzato e la normativa sul tema prescrive che i risultati di tali analisi debbano essere portati a conoscenza dei soci in tempo utile affinché la scelta dei candidati da presentare possa tenere conto delle professionalità richieste e più in generale delle caratteristiche individuali e collettive previamente individuate.

Tutto ciò premesso gli "*Orientamenti sulla composizione quali -quantitativa del Consiglio di Amministrazione di Banca Promos S.p.a.*" evidenziano le valutazioni e i suggerimenti che i Consiglieri in scadenza hanno espresso in merito alla composizione quantitativa e qualitativa ottimale del futuro Consiglio della Banca, per il mandato 2023-2025 nell'intento di:

- salvaguardare il patrimonio di conoscenza, esperienza di governo e memoria storica dei temi, delle iniziative e dei percorsi posti in essere dalla Banca, quale integrato nell'insieme dei Consiglieri in scadenza;

- assicurare in seno al Consiglio adeguata proposizione di professionalità, conoscenze, esperienze e competenze consolidate e nuove, coerenti con le linee di indirizzo e gli obiettivi strategici della Banca.

1.1 Composizione quantitativa

Lo Statuto della Banca prevede, all'art. 11, che la *“Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da cinque a sette membri”*.

All'interno del Consiglio è assicurata la presenza di componenti non esecutivi, vale a dire non destinatari di deleghe e che non svolgono funzioni attinenti alla gestione dell'impresa. Inoltre, tra i consiglieri non esecutivi, è assicurata la presenza di componenti indipendenti (almeno ¼), che vigilano con autonomia di giudizio sulla gestione sociale, assicurandone la coerenza con gli obiettivi di sana e prudente gestione.

Circa il numero degli amministratori si rammenta che le Disposizioni di vigilanza richiamate in premessa prevedono che esso debba essere adeguato alle dimensioni e alla complessità dell'assetto organizzativo della banca.

Dunque, allo stato, in conformità con le raccomandazioni di cui sopra, il Consiglio d'Amministrazione ha collegialmente individuato in 5 componenti il numero più appropriato in quanto coerente e congruo rispetto alle esigenze della Banca ed adeguato 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.

1.2 Composizione qualitativa

Le disposizioni normative prevedono, in generale, che in seno al Consiglio di Amministrazione sia assicurata la più ampia diversità in termini di percorso formativo e professionale, genere ed età al fine di acquisire opinioni ed esperienze diversificate e per agevolare opinioni indipendenti e procedure decisionali ragionevoli.

1.3 Requisiti individuali di onorabilità e criteri di correttezza

Ciascun candidato alla carica di Amministratore deve possedere i requisiti di onorabilità previsti dall'articolo 3 del Decreto MEF 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 presenti e pregresse indicati dall'articolo 4 del Decreto MEF. Ciascun candidato, infine, non deve versare nelle situazioni che possono essere causa di sospensione dall'incarico, ai sensi dell'art. 6 del Decreto MEF.

In ogni caso considerata l'importanza che i requisiti di onorabilità rivestono sotto il profilo reputazionale, il Consiglio di Amministrazione in scadenza esprime la raccomandazione che i candidati, oltre a possedere i requisiti di onorabilità previsti dalla normativa applicabile, non abbiano tenuto comportamenti che, pur non integrando fattispecie di illecito e/o reato, appaiano comunque incompatibili con l'incarico o possano comportare per la Banca conseguenze pregiudizievoli sul piano reputazionale.

1.4 Requisiti di professionalità e criteri di competenza

Ciascun candidato alla carica di Amministratore deve possedere, i requisiti di professionalità previsti dall'articolo 7 del Decreto MEF e deve altresì soddisfare i criteri di competenza di cui all'articolo 10 del Decreto MEF 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 particolare per quanto concerne **i requisiti di professionalità** gli amministratori con incarichi esecutivi devono essere scelti fra persone che abbiano esercitato, per almeno tre anni, anche alternativamente:

- a) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- b) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi presso società quotate o aventi una dimensione e complessità maggiore o assimilabile (in termini di fatturato, natura e complessità dell'organizzazione o dell'attività svolta) a quella della Banca Affiliata.

Con riferimento ai soli amministratori non esecutivi, ai requisiti sopraelencati è equiparato l'esercizio, per almeno tre anni, delle ulteriori seguenti attività o funzioni, svolte anche alternativamente:

- a) attività professionali in materia attinente al settore creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attività della banca; l'attività professionale deve connotarsi per adeguati livelli di complessità anche con riferimento ai destinatari dei servizi prestati e deve essere svolta in via continuativa e rilevante nei settori sopra richiamati;
- b) attività d'insegnamento universitario, quali docente di prima o seconda fascia, in materie giuridiche o economiche o in altre materie comunque funzionali all'attività del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- c) funzioni direttive, dirigenziali o di vertice, comunque denominate, presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo e a condizione che l'ente presso cui l'Esponente svolgeva tali funzioni abbia una dimensione e complessità comparabile con quella della banca presso la quale l'incarico deve essere ricoperto.

Per la sussistenza dei requisiti si tiene conto dell'esperienza maturata nel corso dei vent'anni precedenti l'assunzione dell'incarico.

Consapevole dell'elevata importanza del ruolo del Presidente all'interno dell'organo amministrativo, la normativa richiede che venga eletto a tale carica un soggetto che abbia maturato un'esperienza complessiva di almeno cinque anni attraverso una o più delle attività o funzioni elencate ai punti precedenti. L'Amministratore Delegato deve altresì essere scelto fra persone in possesso di una specifica esperienza in materia creditizia, finanziaria, mobiliare o assicurativa, maturata attraverso attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi per un periodo non inferiore a cinque anni nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo, oppure in società quotate o aventi una dimensione e complessità comparabili con quella della banca presso la quale l'incarico deve essere ricoperto.

Per quanto concerne **i criteri di competenza** la normativa sul tema stabilisce che rileva sia la conoscenza teorica acquisita attraverso gli studi e la formazione che l'esperienza pratica, conseguita nello svolgimento di attività lavorative precedenti o in corso, in più di uno dei seguenti ambiti:

- a) mercati finanziari;
- b) regolamentazione nel settore bancario e finanziario
- c) indirizzi e programmazione strategica;
- d) assetti organizzativi e di governo societari;
- e) 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), compresi i rischi ambientali, sociali e di governance e i fattori di rischio;
- f) sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
- g) attività e prodotti bancari e finanziari;
- h) informativa contabile e finanziaria;
- i) tecnologia informatica.

Tutto ciò premesso, il Consiglio di Amministrazione uscente, sulla base dell'esperienza maturata nel corso del presente mandato e in quelli precedenti, esprime di seguito le proprie valutazioni agli Azionisti in termini di conoscenze, competenze ed esperienze, che ritiene opportuno caratterizzino complessivamente, con gli apporti differenziati di ciascun membro, la composizione qualitativa ottimale del nuovo Consiglio.

Nello specifico, i Consiglieri oltre alle competenze richieste dalla normativa, ritengono opportuno classificare l'ottimale grado di diffusione delle varie professionalità richieste, in ragione della loro natura e della loro rilevanza, all'interno dell'organo amministrativo come segue precisando che per competenze molto diffuse si intendono quelle che si richiede siano possedute da un numero di candidati indicativamente non inferiore a un terzo dei membri dell'intero Consiglio mentre per competenza diffusa quelle possedute da un numero di candidati indicativamente non inferiore a un quarto dei membri dell'intero Consiglio.

AREA TEMATICA	MOLTO DIFFUSA	DIFFUSA
conoscenza del settore bancario, dei mercati finanziari e delle metodologie di gestione e controllo dei rischi connessi all'esercizio dell'attività bancaria e dei servizi di investimento	√	
capacità di lettura e di interpretazione dei dati di bilancio e dell'informativa contabile e finanziaria;		√
conoscenza della normativa della regolamentazione del settore sia bancario che finanziario	√	
conoscenza del sistema di controlli interni e di whistleblowing		√
conoscenza delle metodologie e delle tecniche di valutazione dei rischi e del risk management	√	
conoscenza delle problematiche connesse all'organizzazione aziendale e agli assetti organizzativi		√
Conoscenza dei sistemi di remunerazione e incentivazione e gestione risorse umane		√
Conoscenza degli ambiti connessi all'antiriciclaggio e al finanziamento del terrorismo.	√	
Conoscenze e competenze connesse a fattori ambientali, sociali e di governance (ESG)	√	
Conoscenza del funzionamento dei sistemi informativi		√

1.5 Requisiti di indipendenza e indipendenza di giudizio

Ciascun candidato alla carica di Amministratore, deve essere in grado di prendere decisioni fondate, obiettive ed indipendenti nonché agire con indipendenza di giudizio e con la piena consapevolezza dei diritti e dei doveri inerenti all'incarico assunto, nell'interesse della sana e prudente gestione della Banca e nel rispetto di quanto stabilito dalla legge e da ogni altra norma applicabile.

Al riguardo, si precisa che la presenza di un interesse di natura personale e/o professionale non indica necessariamente che l'esponente non possa essere considerato idoneo. Ciò si verifica solo nel caso in cui il potenziale conflitto tra l'interesse in questione e quello della sana e prudente gestione della Banca ponga un rischio rilevante e non sia possibile prevenire, attenuare o gestire adeguatamente lo stesso sulla base della normativa vigente.

1.7 Disponibilità di tempo

Come prescritto dall'art. 16 del Decreto MEF., la disponibilità di tempo e risorse da dedicare allo svolgimento dell'incarico, in ragione della natura e qualità dello stesso, risulta essere un requisito fondamentale che gli Amministratori devono assicurare.

A tal fine occorre tener conto che l'impegno richiesto agli Amministratori della Banca non si esaurisce nella semplice partecipazione alle riunioni collegiali. E' infatti necessario considerare il tempo e l'impegno da dedicare alla preparazione e allo svolgimento delle riunioni con molteplici argomenti da esaminare nonché del volume della documentazione a supporto.

Occorre, inoltre, considerare l'impegno richiesto per la partecipazione a riunioni dedicate alla formazione che è richiesta nel continuo.

In relazione a quanto precede, il Consiglio di Amministrazione in scadenza raccomanda che i candidati accettino la carica solo quando ritengano di potersi dedicare il tempo necessario, tenendo conto di quello destinato ad altre attività, lavorative personali, nonché allo svolgimento di incarichi ricoperti in altre società.

Con riguardo alla specifica realtà della Banca, si fa presente che mediamente in ciascun esercizio si sono tenute 12 riunioni del Consiglio di Amministrazione, con una durata di circa 3 ore

Tenendo conto delle attività della Banca nel prossimo futuro il Consiglio uscente ha effettuato la seguente stima da intendersi quale riferimento per valutare il tempo minimo ritenuto necessario per l'efficace partecipazione alle riunioni:

- per la funzione di Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore con incarico esecutivo l'impegno è pari almeno a 30 giorni l'anno;
- per la funzione di Amministratore almeno 15 giorni l'anno.

1.8 Incompatibilità

Ciascun candidato alla carica di Amministratore deve preventivamente accertare l'insussistenza di cause di incompatibilità. Particolare attenzione deve essere posta alle previsioni di cui all'art. 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge n. 214 del 22 dicembre 2011, che vieta «*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, intendendo per tali le imprese o i gruppi tra i quali non vi sono rapporti di controllo e che operano nei medesimi mercati di prodotto o geografico», cosiddetto divieto di interlocking.

1.9 Criteri di adeguata composizione collettiva degli organi

La composizione degli organi di amministrazione e controllo 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 in modo da:

- alimentare il confronto e la dialettica interna agli organi;
- favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione di decisioni;
- supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione delle attività e dei rischi, controllo sull'operato della Direzione Generale;
- tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

Sono presi in considerazione quindi anche la rappresentatività della base sociale e conoscenza dei territori di riferimento.

Per quanto concerne la diversità di genere, l'attuale Consiglio di Amministrazione comprende n. 01 esponente appartenente al genere femminile. Per rispettare la disciplina sulle quote di genere anche in occasione del presente rinnovo almeno il 20% dei componenti degli organi deve essere del genere meno rappresentato.