



Composizione quali-quantitativa ottimale dell'Organo  
amministrativo  
Requisiti dei candidati alla carica di Consigliere



## Cronologia delle modifiche apportate

Data	Approvazione	Note
12/03/2015	CdA	Istituzione del Documento (ex Regolamento <sup>1</sup> )
18/02/2016	CdA	Aggiornamento del Documento (ex Regolamento)
08/02/2018	CdA	Aggiornamento del Documento (ex Regolamento)
28/02/2023	CdA	Revisione integrale del Documento (ex Regolamento) al fine di adeguarlo alle nuove disposizioni di legge, di vigilanza e regolamentari in materia di Governo Societario

---

<sup>1</sup> Su parere del ns. consulente, Studio Fieldfisher, è stata modificata la dicitura “Regolamento” in “Documento”.

## SOMMARIO

---

---

<b>1. PREMESSA</b> .....	<b>3</b>
<b>2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO</b> .....	<b>4</b>
<b>3. MODELLO DI <i>GOVERNANCE</i> DELLA BANCA</b> .....	<b>5</b>
<b>4. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</b> .....	<b>6</b>
<b>5. COMPOSIZIONE QUALITATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</b> .....	<b>7</b>
<b>6. REQUISITI E CRITERI DI IDONEITA'</b> .....	<b>9</b>
6.1 REQUISITI DI ONORABILITA' E CRITERI DI CORRETTEZZA .....	9
6.2 REQUISITI DI PROFESSIONALITA' E CRITERI DI COMPETENZA .....	9
6.2.1 FORMAZIONE .....	10
6.3 REQUISITI DI INDIPENDENZA .....	11
6.4 DISPONIBILITÀ DI TEMPO, LIMITI AL CUMULO DEGLI INCARICHI E LIMITI AL NUMERO DEI MANDATI .....	11
6.5 INCOMPATIBILITÀ (C.D. " <i>INTERLOCKING</i> ") .....	12
<b>7. VERIFICA DEI REQUISITI</b> .....	<b>13</b>

## 1. PREMESSA

---

In conformità a quanto previsto dalla Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, in materia di governo societario (da ultimo nel 35° aggiornamento, di seguito la “Circolare 285/2013”), 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 particolare, gli organi sociali sono chiamati a definire preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ottimale e a verificarne nel continuo l'adeguatezza attraverso un periodico meccanismo di autovalutazione.

Le disposizioni che seguono sono adottate dal Consiglio di Amministrazione di Banca Popolare di Lajatico S.C.p.A. (di seguito la “Banca”) al fine di definire *ex ante* la propria composizione quali-quantitativa ottimale ed il profilo teorico dei candidati alla carica di amministratore.

Il presente documento è sottoposto a verifica da parte della Funzione *Compliance*, che riferisce al Consiglio di Amministrazione circa eventuali implementazioni o correttivi da adottare anche in ragione dell'evoluzione normativa.

Ogni eventuale modifica alle presenti disposizioni è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Banca.

## 2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

---

Ai fini del presente documento assumono rilevanza le seguenti principali disposizioni:

- articolo 26 del D.Lgs. del 1° settembre 1993, n. 385 (TUB);
- articolo 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n.201, convertito dalla Legge n. 214 del 22 dicembre 2011, relativo al divieto di *interlocking directorship*;
- circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successive modifiche e integrazioni;
- decreto ministeriale 23 novembre 2020, n.169 del Ministero dell'Economia e delle Finanze "Regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento e dei sistemi di garanzia dei depositanti" (D.M. 169/2020);
- "Orientamenti della Banca d'Italia sulla composizione e sul funzionamento dei consigli di amministrazione delle LSI" del 29 novembre 2022;
- statuto sociale della Banca (Statuto).

### 3. MODELLO DI GOVERNANCE DELLA BANCA

---

La Banca ha adottato da sempre il sistema di amministrazione e controllo di tipo tradizionale, che prevede la presenza di un Consiglio di Amministrazione con funzioni di supervisione strategica e di gestione e di un Collegio Sindacale con funzioni di controllo; entrambi gli organi sono nominati dall'Assemblea dei Soci.

Le funzioni esecutive per la gestione della Banca sono attribuite all'Amministratore Delegato, nominato dal Consiglio di Amministrazione.

Nella scelta di adottare il modello di amministrazione e controllo la Banca ha tenuto conto della propria struttura proprietaria, delle contenute dimensioni aziendali e della ridotta complessità operativa, nonché degli obiettivi strategici di medio e lungo periodo, che prevedono la piena conferma della *mission* e del modello di *business* di banca cooperativa rivolta alla clientela *retail* del territorio locale.

#### 4. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

---

La composizione del Consiglio di Amministrazione assume un rilievo centrale per l'efficace assolvimento dei compiti cruciali che a questo organo sono affidati dalla legge, dalle disposizioni di vigilanza e dallo Statuto. Essa non deve risultare pletorica: il numero dei componenti deve essere dunque adeguato alle dimensioni ed alla complessità dell'assetto organizzativo della Banca, al fine di presidiare efficacemente l'intera operatività aziendale.

Tenuto conto dei criteri sopra citati si ritiene ottimale il numero di 7 componenti, fissato quale misura minima dall'art. 30 del vigente Statuto<sup>2</sup>. Tale numero risulta coerente e congruo rispetto:

- alla dimensione ed alla complessità operativa della Banca;
- all'esigenza di assicurare un'adeguata dialettica interna, senza pregiudicare l'agilità dell'attività consiliare;
- all'esigenza di garantire un'adeguata diversificazione all'interno dell'organo.

---

<sup>2</sup> L'art. 30 dello Statuto Sociale stabilisce che la Banca "è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero di membri non inferiore a 7 e non superiore a 9 secondo le determinazioni dell'Assemblea".

## 5. COMPOSIZIONE QUALITATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Sotto il profilo qualitativo, in conformità a quanto previsto dalla Circolare 285/2013, il corretto assolvimento delle funzioni richiede che negli organi di vertice siano presenti soggetti:

- pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere;
- dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire, anche in eventuali comitati interni all'organo, e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della Banca;
- con competenze diffuse tra tutti i componenti e opportunamente diversificate, in modo da consentire che ciascuno dei componenti, sia all'interno dei comitati di cui sia parte che nelle decisioni collegiali, possa effettivamente contribuire, tra l'altro, a individuare e perseguire idonee strategie e ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della Banca;
- che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico, fermo il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi;
- che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della Banca, indipendentemente dalla compagine societaria che li ha votati;
- che operino con autonomia e indipendenza di giudizio.

La Circolare 285/2013 valorizza inoltre il ruolo dei componenti non esecutivi, che devono essere dotati di autorevolezza e professionalità, al fine di monitorare efficacemente le scelte compiute dai componenti esecutivi. Ai sensi dell'art. 30 dello Statuto almeno due consiglieri devono essere non esecutivi. Il loro ruolo, infatti, è quello di svolgere una funzione di contrappeso nei confronti degli amministratori esecutivi e del *management* della Banca. Ai consiglieri non esecutivi non possono essere attribuite deleghe, né particolari incarichi e non possono essere coinvolti, nemmeno di fatto, nella gestione esecutiva della Società.

Le disposizioni di vigilanza stabiliscono inoltre che nel Consiglio di Amministrazione debbano essere nominati soggetti indipendenti che vigilino con autonomia di giudizio sulla gestione sociale, contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse della Società e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione. Il richiamato art. 30 dello Statuto prevede che almeno un quarto degli amministratori debbano possedere i requisiti di indipendenza previsti dalla normativa, anche regolamentare e di vigilanza, *pro tempore* vigente.

La composizione del Consiglio di Amministrazione deve altresì tenere in adeguata considerazione i singoli *driver* di diversità rilevanti, quali:

- competenze specialistiche ed esperienze professionali;
- genere;
- età;
- durata di permanenza nell'incarico;

in modo da:

- favorire tra l'altro la pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei problemi e nell'assunzione delle decisioni;
- alimentare il confronto e la dialettica interna agli organi;
- agevolare opinioni indipendenti e procedure decisionali ragionevoli in seno all'organo;



- supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione delle attività e dei rischi, controllo sull'operato dell'alta dirigenza;
- tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

Con particolare riguardo alla diversità di genere, nell'organo con funzione di supervisione strategica il numero dei componenti del genere meno rappresentato è pari almeno al 33% dei componenti dell'organo. Secondo quanto stabilito dalla Circolare 285/2013 *“Per le banche di minore dimensione o complessità operativa, l'adeguamento alla quota di genere dovrà essere assicurato nella misura di almeno il 20% dei componenti dell'organo non oltre il primo rinnovo integrale dell'organo, effettuato dopo il 1° gennaio 2022, e comunque entro il 30 giugno 2024; per i rinnovi successivi, e comunque non oltre il 30 giugno 2027, anche a queste banche si applicherà la quota del 33%.”*

Essendo il Consiglio di Amministrazione composto da 7 membri, la Banca risulta adeguata con la presenza di due componenti appartenenti al genere meno rappresentato.

Di seguito vengono delineati i profili teorici dei membri del Consiglio di Amministrazione rilevanti ai fini dell'identificazione della composizione quali-quantitativa considerata ottimale; in particolare, vengono elencati i requisiti e i criteri di idoneità richiesti per lo svolgimento della carica di amministratore.

## 6. REQUISITI E CRITERI DI IDONEITA'

---

### 6.1 REQUISITI DI ONORABILITA' E CRITERI DI CORRETTEZZA

---

Gli amministratori devono possedere i requisiti di onorabilità prescritti dall'art. 3 del D.M. 169/2020 e devono soddisfare i criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse conformemente a quanto prescritto dall'art. 4 del suddetto Decreto Ministeriale.

### 6.2 REQUISITI DI PROFESSIONALITA' E CRITERI DI COMPETENZA

---

Secondo quanto disposto dall'art. 7 del D.M. 169/2020 gli amministratori sono scelti tra persone che abbiano esercitato, per almeno 3 anni, anche alternativamente:

- attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- 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 presso la quale l'incarico deve essere ricoperto.

Con riferimento ai soli amministratori non esecutivi, ai requisiti sopra elencati è equiparato l'esercizio, per almeno 3 anni, delle ulteriori seguenti attività o funzioni, svolte anche alternativamente:

- 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;
- 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;
- 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.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione deve essere un esponente non esecutivo e deve aver maturato un'esperienza complessiva di almeno un quinquennio attraverso l'esercizio delle attività o funzioni previste per gli amministratori con incarichi non esecutivi o con incarichi esecutivi.

L'Amministratore Delegato e/o il Direttore Generale devono essere 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 maggiore o assimilabile (in termini di fatturato, natura e complessità dell'organizzazione o dell'attività svolta) a quella della Banca presso la quale l'incarico deve essere ricoperto.

Ai fini della sussistenza dei requisiti di professionalità, si tiene conto dell'esperienza maturata nel corso dei venti anni precedenti all'assunzione dell'incarico; esperienze maturate contestualmente in più funzioni si conteggiano per il solo periodo di tempo in cui sono state svolte, senza cumularle.

Tutti gli amministratori della Banca devono possedere un livello base di conoscenze tecniche che li renda idonei ad assumere l'incarico loro assegnato, tenuto conto dei compiti inerenti al ruolo ricoperto e delle caratteristiche, dimensionali ed operative, della Banca.

Rilevano a questi fini sia la conoscenza teorica acquisita attraverso gli studi e la formazione, sia l'esperienza pratica, conseguita nello svolgimento di attività lavorative precedenti o in corso, 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; deleghe di gestione, gestione dei conflitti di interesse;
- RAF, ICAAP, Gestione dei rischi (individuazione, valutazione, monitoraggio, controllo e metodi di attenuazione delle principali tipologie di rischio di un ente creditizio);
- sistemi di controllo interno, inclusa la continuità operativa;
- attività e prodotti bancari e finanziari;
- conoscenza, anche in chiave strategica, dei *business* bancari in cui opera la Banca;
- politiche di esternalizzazione;
- informativa finanziaria e non finanziaria e sistemi di rilevazione contabile;
- flussi informativi interorganici e con le funzioni aziendali;
- information & digital technology- IT (inclusi *Cyber Security* e *Fintech*);
- tematiche relative alla sostenibilità e alla loro integrazione nelle strategie della Banca (ESG);
- organizzazione/HR;
- sistemi di remunerazione e incentivazione;
- disciplina antiriciclaggio e contrasto al finanziamento del terrorismo.

### 6.2.1 FORMAZIONE

---

In linea con le raccomandazioni di Banca d'Italia circa la necessità per le banche di adottare piani di formazione adeguati ad assicurare un idoneo bagaglio di competenze tecniche dei membri degli organi sociali, il Consiglio di Amministrazione ritiene che tutti i suoi componenti debbano essere aggiornati nel continuo sulle tematiche elencate al punto precedente. È opportuno che le professionalità espresse dagli amministratori siano assicurate e preservate nel tempo. Infatti, la rapidità dei mutamenti e la crescente complessità del contesto di riferimento richiedono un costante aggiornamento professionale. A questo proposito il Consiglio di Amministrazione approva con frequenza annuale un piano di formazione articolato su tre livelli:

- un piano di formazione organizzato con l'ausilio di professionisti esterni che miri a consolidare e a sviluppare le conoscenze di ciascun consigliere e del Consiglio nel suo complesso ed in particolar modo ad approfondire quelle tematiche per le quali è risultato più elevato il fabbisogno formativo, nonché per le tematiche emergenti (informatizzazione/digitalizzazione, *Cyber Security* e sostenibilità);

- un piano di formazione organizzato con risorse interne con particolare riferimento alle tematiche che riguardano tutte le tipologie di rischio, la loro misurazione e le azioni di mitigazione;
- un piano di formazione specifico a favore dei nuovi consiglieri per allinearne le conoscenze a quelle degli altri consiglieri.

### 6.3 REQUISITI DI INDIPENDENZA

---

La Circolare 285/2013 dispone che nell'organo che svolge la funzione di supervisione strategica devono essere nominati soggetti indipendenti che vigilino con autonomia di giudizio sulla gestione sociale, contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse della Società e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione.

Ai sensi dell'art. 30 dello Statuto, almeno un quarto degli amministratori devono possedere i requisiti di indipendenza previsti dalla normativa, anche regolamentare e di vigilanza, *pro tempore* vigente. In particolare, devono rispettare i requisiti di indipendenza prescritti dall'art. 13 del D.M. 169/2020.

In ogni caso, tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione devono essere in grado di prendere decisioni ragionevoli, obiettive e indipendenti e, dunque, agire con indipendenza di giudizio, conformemente all'art. 15 del D.M. 169/2020.

A tale scopo la Banca ha emanato un apposito documento, definito "Linee Guida sull'Indipendenza di giudizio degli esponenti", a cui si fa rimando per i maggiori elementi di dettaglio.

### 6.4 DISPONIBILITÀ DI TEMPO, LIMITI AL CUMULO DEGLI INCARICHI E LIMITI AL NUMERO DEI MANDATI

---

Come prescritto dall'art. 16 del D.M. 169/2020, 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 non si esaurisce nella sola partecipazione alle riunioni collegiali. Ai fini di una corretta valutazione del tempo ritenuto idoneo allo svolgimento dell'incarico rileva anche l'impegno richiesto per l'analisi della documentazione inviata, per gli eventuali trasferimenti in vista di ciascuna seduta, la partecipazione a sessioni di formazione, studio e approfondimento, promosse dalla Banca e finalizzate a fornire ai consiglieri un'adeguata conoscenza del modello di *business*, delle dinamiche aziendali e della loro evoluzione, del quadro normativo di riferimento, nonché dei profili di corretta gestione del rischio.

In relazione a quanto precede, il tempo minimo stimato dalla Banca come necessario per lo svolgimento dell'incarico di amministratore viene di seguito indicato:

INCARICO	TEMPO MINIMO RICHIESTO PER LO SVOLGIMENTO DELL'INCARICO
Presidente del Consiglio di Amministrazione	41 gg annui*
Amministratore Delegato	Tempo pieno
Amministratore non esecutivo	25 gg annui

\*Ai fini del presente computo, rileva anche l'impegno richiesto per la partecipazione ad attività di rappresentanza, istituzionali, ad incontri periodici con l'Amministratore Delegato e ad attività legate alla sottoscrizione di atti derivanti dalla rappresentanza legale.

Con apposito regolamento, approvato dall'assemblea ordinaria, sono inoltre previsti limiti al cumulo degli incarichi che possono essere contemporaneamente detenuti dagli amministratori, che tengano conto della natura dell'incarico e delle caratteristiche e dimensioni della Banca.

L'art. 23 del Regolamento Assembleare stabilisce, inoltre, limiti al numero dei mandati degli amministratori: in particolare, non possono essere candidati alla carica di consiglieri coloro che abbiano già ricoperto tale carica per 5 mandati consecutivi.

## 6.5 INCOMPATIBILITÀ (C.D. "INTERLOCKING")

Il Consiglio di Amministrazione raccomanda che sia verificata l'insussistenza di cause di incompatibilità previste dall'art. 30 dello Statuto e, più in generale, dalla normativa vigente.

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 geografici*», c.d. divieto di *interlocking*.

## 7. VERIFICA DEI REQUISITI

---

Ai sensi dell'art. 23 del D.M. 169/2020 la verifica dei requisiti spetta al Consiglio di Amministrazione, il quale valuta l'idoneità degli esponenti, nonché l'adeguatezza della composizione collettiva dell'organo.

A tal fine gli esponenti devono presentare al Consiglio, che l'acquiesce e conserva, tutta la documentazione comprovante il possesso dei requisiti, il rispetto dei criteri e l'inesistenza di una delle situazioni impeditive. Il Consiglio di Amministrazione conduce la valutazione anche in relazione alle esigenze gestionali della Banca, indicando nel verbale le considerazioni effettuate.