

**Composizione quali-quantitativa ottimale del Consiglio di
Amministrazione della Banca Popolare del Mediterraneo
S.c.p.a.
Comunicazione ai Soci in vista del rinnovo del Consiglio di
Amministrazione in occasione dell'Assemblea dei soci
2021**

PREMESSA

Con delibera del 25 maggio 2021 il Consiglio di Amministrazione della Banca Popolare del Mediterraneo ha approvato il presente documento con l'obiettivo di identificare, sulla base dell'esperienza di governo maturata nel corso del triennio che va a concludersi, la composizione quantitativa e qualitativa ottimale del nuovo Consiglio di Amministrazione della Banca. Al fine della elaborazione del documento è stata attentamente valutata la normativa di riferimento in materia, e segnatamente:

- Parte I, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione IV (Composizione e nomina degli organi sociali) della Circolare Banca d'Italia 17 dicembre 2013 n. 285;
- Decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze del 23 novembre 2020, n. 169, in vigore dal 30 dicembre 2020, recante il "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" ("Decreto MEF")

In applicazione di quanto previsto dalla normativa è richiesto:

a) sotto il profilo quantitativo, che il numero dei componenti degli organi sociali sia 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;

b) sotto il profilo qualitativo, che gli organi siano composti da soggetti:

- pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti al ruolo e alle funzioni che sono chiamati a svolgere;
- che soddisfino i requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza di giudizio, nonché criteri di correttezza e competenza, in modo da garantire la sana e prudente gestione della banca;
- dotati di professionalità adeguate e calibrate in relazione alle specificità del ruolo da ricoprire e delle caratteristiche della banca;
- in possesso, nel loro complesso, 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 risorse adeguate alle complessità dell'incarico, fermo il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi e i vincoli normativi previsti per le cariche in imprese concorrenti;
- che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della Banca, indipendentemente dalla compagine che li ha votati o dalla lista da cui siano tratti, operando con autonomia di giudizio.

In relazione a quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione ha individuato la propria composizione quali-quantitativa ottimale e il conseguente profilo dei candidati alla carica di Consiglieri. Il presente documento viene reso noto ai soci della Banca, affinché la scelta dei candidati da presentare per il rinnovo del Consiglio di Amministrazione possa tener conto delle professionalità richieste.

LA COMPOSIZIONE QUANTITATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Lo Statuto Sociale stabilisce all'articolo 30, comma 1 che il Consiglio di Amministrazione sia composto da 7 a 11 membri. Tale numero - in linea con quanto previsto dalle vigenti Disposizioni di Vigilanza - è ritenuto adeguato alle attuali dimensioni e alla tipologia e complessità delle attività svolte dalla Banca.

Pertanto il Consiglio, ferme le prerogative esclusive dell'Assemblea dei Soci, ritiene di individuare in 9 il numero dei componenti del Consiglio ottimale per perseguire la *mission* aziendale nei prossimi tre esercizi sociali. Inoltre, esso permette, in linea di massima, di disporre all'interno del Consiglio di soggetti rappresentativi delle principali categorie economiche e delle maggiori aree di insediamento della Banca, nonché di arricchire la dialettica consiliare di una molteplicità di esperienze e competenze professionali

LA COMPOSIZIONE QUALITATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Al fine di assicurare la composizione qualitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione, quest'ultimo esprime e sottolinea l'importanza di:

- assicurare all'Organo Amministrativo una solida ed equilibrata combinazione di profili professionali ed esperienze necessarie per affrontare ed efficacemente gestire il futuro percorso strategico;
- identificare profili con idonee caratteristiche personali e attitudinali, in grado di assicurare una efficace collaborazione e una positiva dinamica relazionale nello svolgimento ottimale dell'incarico da parte degli Amministratori;
- assicurare la presenza di un numero di Consiglieri Indipendenti tale da stimolare un dibattito aperto e attento a tutti i portatori di interessi; l'auspicio è di avere un numero di Amministratori Indipendenti anche superiore al minimo statutario;
- identificare profili in grado di garantire adeguata disponibilità di tempo, per permettere un efficace e informato adempimento del ruolo di Amministratore nel Consiglio e negli eventuali Comitati;
- promuovere ulteriormente i requisiti di diversità in tema, oltre che di genere, di esperienza professionale, provenienza geografica, diversificazione anagrafica e, nei limiti dei requisiti di professionalità normati, di settori di provenienza.

Il Consiglio di Amministrazione è conscio che:

- per svolgere adeguatamente il proprio ruolo è essenziale che i membri dell'Organo di Amministrazione posseggano le conoscenze, competenze ed esperienze necessarie per l'esercizio delle loro funzioni, e che le stesse siano diffuse e diversificate fra tutti i componenti, sulla base:
 - dei compiti e delle responsabilità connessi ai ruoli, previsti nell'ambito del Consiglio e degli eventuali Comitati;
 - delle caratteristiche dimensionali e operative della Banca, della sua complessità e tipologia di attività svolta;
 - del contesto e delle prospettive di crescita del mercato, degli scenari evolutivi prospettici, nonché del quadro normativo-regolatorio e del sistema dei controlli dei rischi;
- per la valutazione delle competenze individuali occorre considerare tanto la conoscenza teorica acquisita attraverso studi o percorsi di formazione, quanto l'esperienza pratica maturata attraverso l'attività professionale, le competenze acquisite in ambito lavorativo, oltre che in forza di incarichi consiliari.



Pertanto, in tema di composizione e nomina degli amministratori, il corretto assolvimento delle funzioni richiede che all'interno del Consiglio siano presenti soggetti:

- i. pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere;
- ii. dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire, anche in eventuali comitati interni, e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della Banca;
- iii. dotati di competenze diffuse tra tutti i componenti e opportunamente diversificate, in modo da consentire che ciascuno dei componenti possa (sia all'interno dei comitati di cui sia eventualmente parte che nelle decisioni consiliari) effettivamente contribuire, fra l'altro, a individuare e perseguire idonee strategie e ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della Banca;
- iv. che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico;
- v. che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della Banca; essi operano con autonomia di giudizio. L'autorevolezza e la professionalità degli esponenti devono essere adeguate all'efficace esercizio di queste funzioni, determinanti per la sana e prudente gestione della Banca. In aggiunta ai requisiti più sopra elencati con riferimento ai singoli esponenti, la composizione del Consiglio di Amministrazione deve essere adeguatamente diversificata in modo da:
 - garantire un'adeguata rappresentatività dei diversi territori e delle diverse categorie dei soci;
 - 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. A tali fini, è opportuno che le aree di competenza successivamente indicate siano presidiate con professionalità in grado di assicurare una gestione efficace e consapevole. Ciò comporta la necessità della presenza nel Consiglio di Amministrazione di profili professionali, per quanto diversificati, tra loro coerenti e complementari, al fine di favorire un efficace dialogo interno all'organo amministrativo assicurando possibilità di approfondimento, apertura e capacità di dibattito, e permettere un'adeguata costituzione e funzionalità degli eventuali comitati endoconsiliari. L'obiettivo è garantire che, sia a seguito del processo di nomina, sia nel continuo, negli organi di vertice siano presenti soggetti idonei ad assicurare che il ruolo ad essi attribuito sia svolto in modo efficace. Ciò richiede che le professionalità necessarie a realizzare questo risultato siano definite ex ante, ed eventualmente riviste nel tempo per tenere conto delle criticità emerse, e che il processo di selezione e di nomina dei candidati tenga conto di tali indicazioni. In tale contesto, il Consiglio di Amministrazione della Banca deve innanzitutto identificare la composizione qualitativa ritenuta ottimale per gli Organi aziendali e per gli esponenti individualmente intesi, individuando il profilo teorico dei candidati ritenuto opportuno a questi fini. In altri termini i profili teorici ritenuti adeguati per potere assicurare la sana e prudente gestione dell'azienda bancaria necessitano di criteri di selezione rigorosi ed efficaci.

Il Consiglio di Amministrazione, avuto riguardo ai principi sopra esposti, ritiene di formalizzare i criteri di selezione e/o adeguatezza qualitativa per i propri componenti di seguito formalizzati.

REQUISITI DI COMPETENZA E PROFESSIONALITÀ

Criteri di competenza

Tutti gli esponenti aziendali 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 che l'esperienza pratica, conseguita nello svolgimento di attività lavorative precedenti o in corso, in più di uno dei seguenti ambiti:

- (i) mercati finanziari;
- (ii) regolamentazione nel settore bancario e finanziario;
- (iii) indirizzi e programmazione strategica;
- (iv) assetti organizzativi e di governo societari;
- (v) 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);
- (vi) sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
- (vii) attività e prodotti bancari e finanziari;
- (viii) informativa contabile e finanziaria;
- (ix) tecnologia informatica.

L'Organo competente verifica che la conoscenza teorica e l'esperienza pratica siano idonee rispetto a:

- a. i compiti inerenti al ruolo ricoperto dall'esponente e alle eventuali deleghe o attribuzioni specifiche, ivi inclusa la partecipazione a comitati;
- b. le caratteristiche della Banca, in termini, tra l'altro, di dimensioni, complessità, tipologia delle attività svolte e dei rischi connessi, mercati di riferimento, paesi in cui opera. Per gli esponenti che abbiano maturato l'esperienza prevista nell'allegato al Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020, la valutazione dei requisiti di competenza può essere omessa. Inoltre, la normativa applicabile prevede che il Presidente, oltre a possedere le caratteristiche richieste agli Amministratori, debba avere le specifiche competenze necessarie per adempiere ai compiti che gli sono attribuiti, fra cui anche un'esperienza maturata nel coordinamento, indirizzo o gestione di risorse umane tale da assicurare un efficace svolgimento delle sue funzioni di coordinamento e indirizzo dei lavori del Consiglio di Amministrazione, di promozione del suo adeguato funzionamento, anche in termini di circolazione delle informazioni, efficacia del confronto e stimolo alla dialettica interna, nonché di adeguata composizione complessiva dell'organo.

Requisiti di professionalità

Gli amministratori con incarichi esecutivi sono scelti fra persone che abbiano esercitato, per almeno tre anni, anche alternativamente:

- i. attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;

- ii. 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.

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:

- iii. 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;
- iv. 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;
- v. 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 Consiglio di Amministrazione, consapevole dell'elevata importanza del ruolo del Presidente all'interno dell'organo amministrativo, 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.

Formazione

In coerenza con quanto previsto dal Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020, la Banca predisporrà adeguati percorsi formativi finalizzati al costante aggiornamento professionale dei componenti del Consiglio di Amministrazione rispetto all'evoluzione del contesto normativo e alla sua declinazione in relazione allo scenario di riferimento in cui opera la Banca.

REQUISITI DI ONORABILITÀ E CORRETTEZZA

Considerata l'importanza che i requisiti di onorabilità rivestono sotto il profilo reputazionale, il Consiglio di Amministrazione 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 incompatibili con l'incarico o possano comportare per la Banca conseguenze pregiudizievoli sul piano reputazionale.

Requisiti di onorabilità

Non possono essere ricoperti incarichi da coloro che siano privi dei requisiti di onorabilità previsti dalla normativa applicabile, ed in particolare dal Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020.

Criteri di correttezza

In aggiunta ai requisiti di onorabilità, gli esponenti devono soddisfare anche i criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse previsti dalla normativa tempo per tempo vigente, ed in particolare dal Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020.

INTERLOCKING

Per i candidati è preventivamente verificata l'insussistenza di cause di incompatibilità prescritte dalla normativa vigente, ponendo particolare attenzione alle disposizioni di cui all'articolo 36 D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge del 22 dicembre 2011, n. 214, in materia di incrocio di cariche nei mercati del credito e finanziari (c.d. "divieto di *interlocking*") nonché ai criteri applicativi emanati congiuntamente da Consob, Isvap e Banca d'Italia in data 20 aprile 2012.

REQUISITI DI INDIPENDENZA

Requisiti di indipendenza

Ai sensi dell'art. 30 comma 3 dello Statuto Sociale della Banca, almeno un quarto degli amministratori della Banca devono possedere i requisiti di indipendenza indicati dal comma 4 del medesimo articolo a norma del quale sono considerati non indipendenti gli Amministratori che:

i. abbiano avuto con la Società negli esercizi precedenti, direttamente o indirettamente, relazioni commerciali, creditizie o professionali significative, tali da compromettere l'indipendenza nel giudizio, ovvero:

- a. siano stati dirigenti di rango della Società;
- b. abbiano svolto attività di consulenza in via continuativa presso la Società o presso sue controllate;
- c. abbiano avuto con la Società relazioni commerciali, professionali e finanziarie in via continuativa e di significativo ammontare (ovvero, che incidano per il 25% sul proprio fatturato annuo)

ii. rivestono la carica di Amministratore Esecutivo in un'altra società controllata dalla Società;

iii. siano soci o Amministratori o abbiano relazioni significative di affari con il soggetto incaricato della revisione contabile della Società;

iv. siano stretti familiari, coniugi, parenti od affini entro il quarto grado di una persona che si trovi in una delle situazioni di cui ai punti precedenti.

A norma dell'art. 13 del decreto 23 novembre 2020, n. 169 si considera indipendente il consigliere non esecutivo per il quale non ricorra alcuna delle seguenti situazioni:

a) è coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado:

- 1) del presidente del consiglio di amministrazione e degli esponenti con incarichi esecutivi della banca;
- 2) dei responsabili delle principali funzioni aziendali della banca;
- 3) di persone che si trovano nelle condizioni di cui alle lettere da b) a i);

b) è un partecipante nella banca, intendendosi per "partecipante" un soggetto tenuto a chiedere le autorizzazioni previste ai sensi del Titolo II, Capo III, del TUB e delle relative disposizioni attuative;

c) ricopre o ha ricoperto negli ultimi due anni presso un partecipante nella banca o società da questa controllate incarichi di presidente del consiglio di amministrazione o di esponente con incarichi esecutivi, oppure ha ricoperto, per più di nove anni negli ultimi dodici, incarichi di componente del consiglio di amministrazione o di direzione presso un partecipante nella banca o società da questa controllate;

d) ha ricoperto negli ultimi due anni l'incarico di esponente con incarichi esecutivi nella banca;

e) ricopre l'incarico di consigliere indipendente in un'altra banca del medesimo gruppo bancario, salvo il caso di banche tra cui intercorrono rapporti di controllo, diretto o indiretto, totalitario;

f) ha ricoperto, per più di nove anni negli ultimi dodici, incarichi di componente del consiglio di amministrazione o di direzione presso la banca (in deroga a ciò, l'art. 26, comma 5, del Decreto Ministeriale n. 169 del 2020 prevede che, nelle banche di minore dimensione e complessità operativa per il primo rinnovo che avvenga entro il 31.12.2021, possono assumere la carica di amministratore indipendente coloro che hanno rivestito la carica di amministratore indipendente per non più di dodici anni negli ultimi quindici presso la Banca);

g) è esponente con incarichi esecutivi in una società in cui un esponente con incarichi esecutivi della banca ricopre l'incarico di consigliere di amministrazione o di gestione;

h) intrattiene, direttamente, indirettamente, o ha intrattenuto nei due anni precedenti all'assunzione dell'incarico, rapporti di lavoro autonomo o subordinato ovvero altri rapporti di natura finanziaria,

patrimoniale o professionale, anche non continuativi, con la banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, con le società controllate dalla banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o i loro presidenti, o con un partecipante nella banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, tali da comprometterne l'indipendenza;

i) ricopre o ha ricoperto negli ultimi due anni uno o più dei seguenti incarichi:

- membro del parlamento nazionale ed europeo, del Governo o della Commissione europea;
- assessore o consigliere regionale, provinciale o comunale, presidente di giunta regionale, presidente di provincia, sindaco, presidente o componente di consiglio circoscrizionale, presidente o componente del consiglio di amministrazione di consorzi fra enti locali, presidente o componente dei consigli o delle giunte di unioni di comuni, consigliere di amministrazione o presidente di aziende speciali o istituzioni di cui all'articolo 114 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, sindaco o consigliere di Città metropolitane, presidente o componente degli organi di comunità montane o isolate, quando la sovrapposizione o contiguità tra l'ambito territoriale di riferimento dell'ente in cui sono ricoperti i predetti incarichi e l'articolazione territoriale della banca o del gruppo bancario di appartenenza sono tali da comprometterne l'indipendenza.

Indipendenza di giudizio

Gli esponenti aziendali devono essere in grado di prendere decisioni fondate, obiettive e indipendenti (ossia agire con indipendenza di giudizio). Essi agiscono con piena indipendenza di giudizio e consapevolezza dei doveri e dei diritti inerenti all'incarico, nell'interesse della sana e prudente gestione della banca e nel rispetto della legge e di ogni altra norma applicabile.

DISPONIBILITÀ DI TEMPO

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 esponenti devono assicurare, anche in relazione alle attività derivanti dalla partecipazione ai lavori dei comitati endoconsiliari, ove essi ne siano membri. In relazione a quanto precede, l'Organo competente verifica che gli esponenti siano effettivamente in grado di dedicare un tempo adeguato all'assolvimento della carica, tenuto conto della natura e della qualità dell'impegno richiesto, nonché degli eventuali ulteriori incarichi ricoperti in società o enti, ovvero degli eventuali ulteriori impegni o attività lavorative o professionali. Al fine di determinare quale sia in concreto il tempo adeguato all'assolvimento della carica, è necessario effettuare una valutazione caso per caso. Tale misura è infatti influenzata da numerosi fattori quali, ad esempio, la dimensione e complessità della banca, la situazione attuale della banca e del ciclo economico, il ruolo ricoperto dall'esponente nella banca stessa, l'esperienza pregressa dell'esponente, i suoi impegni ulteriori, e così via. Al fine di rendere più agevole e armonizzata la verifica della congruità della disponibilità di tempo degli esponenti aziendali si individuano delle soglie all'interno delle quali si presume che l'esponente soddisfi il criterio della disponibilità di tempo. La banca assicura che l'esponente sia a conoscenza del tempo che essa ha stimato come necessario per l'efficace svolgimento dell'incarico.

Disponibilità di tempo quantitativa

Si presuppone che soddisfino il requisito della disponibilità di tempo senza ulteriori approfondimenti o misure di rimedio gli esponenti il cui tempo dedicato alla Banca sia almeno pari alle seguenti soglie minime:

- a) 60 giorni all'anno per il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- b) 36 giorni all'anno per gli Amministratori Indipendenti;
- c) 30 giorni all'anno per gli Amministratori che non siano componenti di eventuali ulteriori comitati ovvero che non abbiano ricevuto deleghe particolari.

RINNOVO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Secondo quanto previsto dall'articolo 30.7 e 30.8 dello statuto, il Consiglio di Amministrazione si rinnova ogni triennio. Il successivo articolo 30.9 stabilisce che entro il deposito delle liste debba essere depositato presso la sede sociale il curriculum di ogni candidato.

In applicazione delle vigenti disposizioni di vigilanza in materia di Governo societario, è opportuno che l'informativa sulle caratteristiche personali e professionali di ciascun candidato alla carica di consigliere permetta di identificare per quale profilo teorico ciascuno dei candidati risulti adeguato.