

BANCA POPOLARE DI BARI S.P.A.

**COMPOSIZIONE QUALITATIVA E QUANTITATIVA OTTIMALE
DEL COLLEGIO SINDACALE**

Il Collegio Sindacale di Banca Popolare di Bari SpA, il cui mandato scade con l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2022, in ottemperanza a quanto previsto dalle Norme di Comportamento del Collegio Sindacale di Società Quotate del CNDCEC (26/4/2018), tenuto conto degli esiti dell'Autovalutazione, sottopone agli Azionisti il proprio orientamento per la definizione delle migliori proposte all'Assemblea per la composizione quantitativa e qualitativa del Collegio Sindacale, in vista del rinnovo dell'Organo per il prossimo mandato.

Contesto

L'orientamento espresso dal Collegio uscente nasce al termine di un ciclo di mandato contrassegnato da numerosi fattori di significativa rilevanza, che hanno visto, tra l'altro, la trasformazione della Banca da società cooperativa in società per azioni (giugno 2020), la cessazione della procedura di amministrazione straordinaria cui la Banca era soggetta e l'avvio dell'attività di direzione e coordinamento di Mediocredito Centrale, a seguito dell'acquisizione da parte di quest'ultima.

In questo contesto di evoluzione, che vede la Banca e il Gruppo impegnati in un importante sforzo di rafforzamento patrimoniale e di rilancio del business, il Collegio in carica ha operato con grande impegno, esercitando tutte le sue funzioni di controllo di legalità e di vigilanza sulla corretta applicazione delle norme sulle complesse e articolate attività di Banca Popolare di Bari, grazie all'efficacia del lavoro collegiale, che ha raggiunto ottimi livelli di efficienza, e all'apporto delle competenze ed esperienze professionali, all'impegno di tempo e alla dedizione al ruolo di ciascun Sindaco.

I suggerimenti sono avanzati avendo presente la normativa di settore e le previsioni e raccomandazioni delle Autorità di Vigilanza nazionale, e quanto emerso in sede di Autovalutazione del Collegio Sindacale. I suggerimenti, inoltre, tengono conto delle previsioni dell'aggiornata Policy di Gruppo sui requisiti di idoneità degli Esponenti delle Banche del Gruppo MCC (nel seguito, "la Policy"), la quale è disciplinata, fra le altre, dalle seguenti fonti normative, nel testo di tempo in tempo vigente:

- il Regolamento (UE) n. 575/2013, del Parlamento europeo e del Consiglio, e successive modifiche e integrazioni, relativo ai Requisiti prudenziali degli enti creditizi (*Capital Requirements Regulation*, di seguito CRR);
- la Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, e successive modifiche e integrazioni, relativa all'accesso all'attività degli enti creditizi e alla vigilanza prudenziale sui medesimi (*Capital Requirements Directive*, di seguito CRD);
- il Codice Civile;
- il Codice Penale;
- Il Testo Unico Bancario;
- il Testo Unico della Finanza;
- il Decreto n. 169/20 del Ministero dell'Economia e delle Finanze (di seguito, Regolamento del MEF);
- la Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, e successivi aggiornamenti, recante le Disposizioni di vigilanza per le banche;
- il Provvedimento della Banca d'Italia del 5 maggio 2021, recante le Disposizioni sulla procedura di valutazione dell'idoneità degli esponenti di banche.

Dimensione, Diversity e Permanenza in Carica

L'attuale dimensione del Collegio, di 3 membri effettivi e di 2 supplenti, stabilita nello Statuto, tenuto conto delle dimensioni e della complessità operativa della Banca, è valutata adeguata per assicurare:

- un adeguato mix di competenze professionali diversificate;
- il presidio delle numerose funzioni e responsabilità attribuite al Collegio;
- la partecipazione alle attività degli Organi consiliari (CdA e Comitati).

Si sottolinea come molto positiva, e se ne raccomanda la conferma, la contemporanea appartenenza, di due Sindaci, anche ai Collegi delle altre due banche del Gruppo; fattore che genera sinergie ed efficace e più ampio scambio di informazioni e velocità nell'affrontare i diversi temi ai diversi livelli del Gruppo.

Sulle diverse tipologie di *diversity* attualmente valutate nell'ambito della vigente normativa: genere, età, background professionale, esperienze precedenti, il Collegio esprime un adeguato e diversificato mix, valutato positivamente e conforme alla normativa¹.

Sull'anzianità di carica complessiva dell'Organo, che vede un Sindaco al termine del primo mandato, un Sindaco nominato a Settembre 2021 e il terzo in carica da Gennaio 2022, l'orientamento espresso suggerisce l'importanza di assicurare continuità di composizione, per non disperdere le competenze e le esperienze acquisite nel mandato in corso.

Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza

Il requisito di onorabilità è omogeneo per tutti i Sindaci. L'art. 3 del Regolamento del MEF contiene un elenco di ipotesi che comportano la compromissione del requisito.

Con riguardo alla disciplina dei criteri di correttezza previsti dall'art. 4 del Regolamento MEF è necessario considerare sia le pregresse condotte professionali sia quelle personali per le possibili ricadute sui profili di rischio reputazionale della Banca. Il Regolamento del MEF contiene l'elencazione di 11 situazioni, circostanze e stati da prendere in considerazione ai fini della valutazione della correttezza. La sussistenza di una delle ipotesi elencate richiede la valutazione da parte dello stesso Collegio quale organo competente, il quale deve considerare non soddisfatto il criterio di correttezza quando la presenza di una o più delle situazioni indicate induce a delineare un quadro grave, preciso e concordante su condotte che si pongono in contrasto con i principi di sana e prudente gestione e con l'obiettivo della salvaguardia di fiducia del pubblico e della buona reputazione nel mercato del Mediocredito Centrale e delle altre Banche del Gruppo MCC.

¹ Al riguardo, si deve considerare che le Banche del Gruppo MCC sono tenute ad osservare le disposizioni in materia bancaria, le quali dispongono: a) che nei consigli di amministrazione e nei collegi sindacali il numero dei componenti del genere meno rappresentato nel consiglio di amministrazione e nel collegio sindacale sia pari: i) nelle banche di minori dimensioni o complessità operativa – nella cui definizione, contenuta nelle Disposizioni della Banca d'Italia in materia di governo societario delle banche, rientrano il Mediocredito Centrale e la Cassa di Risparmio di Orvieto – almeno al 20% dei componenti dell'organo di appartenenza non oltre il primo rinnovo integrale dello stesso successivo al 1° gennaio 2022 e comunque non oltre il 30 giugno 2024 e almeno al 33% dei componenti dell'organo stesso non oltre il rinnovo integrale immediatamente successivo e comunque non oltre il 30 giugno 2027; ii) nelle altre banche, fra cui la Banca Popolare di Bari, almeno al 33% dell'organo di appartenenza non oltre il primo rinnovo integrale dello stesso successivo al 1° gennaio 2022 e comunque non oltre il 30 giugno 2024; b) che è buona prassi che i) nei comitati Endo-consiliari almeno un componente sia del genere meno rappresentato e ii) le cariche di presidente del consiglio di amministrazione, di presidente del collegio sindacale, di amministratore delegato e di direttore generale non siano ricoperte da esponenti dello stesso genere (v. la Circolare n. 285 della Banca d'Italia, Parte I, Titolo IV, Capitolo 1, par. 2.1). In tema di quote di genere saranno inoltre valutati gli impatti che dovessero derivare dalle modifiche normative (attualmente non ancora adottate) discendenti dalle previsioni di cui all'art. 6, legge 5 novembre 2021, n. 162 che estende anche alle società non quotate controllate dalle pubbliche amministrazioni l'applicazione delle disposizioni sulla composizione dei consigli di amministrazione delle società con azioni quotate di cui all'art. 147-ter, comma 1-ter, del Testo Unico della Finanza.

Requisiti di professionalità

Il Regolamento del MEF, oltre a confermare, analogamente agli altri esponenti aziendali, l'obbligo della costante verifica, da parte della Banca, dei requisiti di idoneità, prevede nello specifico (art.9), per il Collegio Sindacale e i suoi componenti:

“Requisiti di professionalità per i componenti del collegio sindacale

- 1. Almeno uno dei Sindaci effettivi, se questi sono in numeri di tre, o almeno due dei Sindaci effettivi, se questo sono in numero superiore a tre e m in entrambi i casi, almeno uno dei Sindaci supplenti sono scelti tra gli iscritti nel registro dei revisori legali che abbiano esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni.*
- 2. Gli altri componenti del Collegio Sindacale sono scelti fra persone che abbiano esercitato per almeno tre anni, anche alternativamente, l'attività di revisione legale o una delle attività di cui all'articolo 7, comma 2.*
- 3. Il Presidente del Collegio Sindacale è scelto tra le persone di cui al comma 1 o al comma 2 che abbiano maturato una esperienza professionale di almeno due anni in più rispetto a quella richiesta dai medesimi commi.*
- 4. Ai fini della sussistenza dei requisiti di cui ai commi precedenti, per i Sindaci che non sono iscritti nel registro dei revisori legali 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.”*

Sindaci effettivi e supplenti

Almeno uno dei Sindaci effettivi (o almeno due nel caso in cui il Collegio Sindacale fosse composto da più di tre membri) e almeno uno dei Sindaci supplenti sono scelti tra gli iscritti nel registro dei revisori legali che abbiano esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni.

Gli altri Sindaci effettivi e supplenti sono scelti fra coloro che hanno esercitato per almeno tre anni negli ultimi venti, anche alternativamente, l'attività di revisione dei conti o una delle attività che integrano il requisito di professionalità degli Amministratori con incarichi non esecutivi ai sensi della normativa interna ed esterna di riferimento.

Ai fini della sussistenza dei requisiti di professionalità, per i Sindaci non iscritti nel registro dei revisori legali l'esperienza deve essere maturata nel corso dei venti anni precedenti all'assunzione dell'incarico.

Non sono cumulabili le esperienze maturate in più funzioni nel medesimo arco temporale.

Presidente del Collegio Sindacale

È scelto fra coloro che hanno maturato, per un periodo di almeno cinque anni (negli ultimi venti, ove non sia iscritto nel Registro dei Revisori Legali), le medesime esperienze sopra indicate per soddisfare il requisito di professionalità dei Sindaci effettivi e supplenti.

Esperienze, Competenze

Le valutazioni espresse dal Collegio Sindacale sottolineano l'importanza di assicurare una adeguata continuità, in termini di composizione, per il futuro Collegio, per preservare l'importante bagaglio di esperienze e di conoscenza acquisite e per assicurare alla società il continuo e costante esercizio delle funzioni di controllo.

Sulla base delle risultanze del processo di autovalutazione riferito all'anno 2022, i Sindaci, sulla base dell'esperienza maturata e delle attività e sfide che il nuovo Organo dovrà affrontare, raccomandano, quali principali apporti di skill, esperienze e conoscenze (ulteriori rispetto alla normativa bancaria²), che confermino e integrino appropriatamente la composizione qualitativa del Collegio:

² Riportate nel dettaglio in fondo.

- Conoscenza del *core business* della Banca;
- Esperienze professionali di revisione/audit;
- Capacità di lettura e interpretazione dei dati di bilancio;
- Esperienze e conoscenze in materia di contabilizzazione dei crediti;
- Esperienze e conoscenze in materia di rischi legali;
- Conoscenze di *risk management*.

Anche alle competenze “soft” il Collegio attribuisce particolare rilevanza, indicando quali principali:

- Collaborazione, influenza e risoluzione dei potenziali conflitti;
- Assertività, capacità di dialogo e persuasione;
- Autenticità, standing-up e capacità comunicative.

Nell'ipotesi della scelta, da parte degli Azionisti, di prevedere un sostanziale ricambio nella composizione del Collegio, si sottolinea l'importanza di realizzare un robusto e articolato programma di Onboarding, per i nuovi Sindaci, per limitare al minimo il tempo necessario per poter esercitare in pieno il ruolo.

Requisiti di indipendenza

I requisiti di indipendenza valgono per tutti i Sindaci e sono indicati in modo dettagliato nell'art. 14 del Regolamento MEF.

È fatta salva la possibilità per ogni Sindaco di svolgere il medesimo incarico contemporaneamente in più società del Gruppo MCC.

Autonomia di giudizio

Tutti i candidati Sindaci devono operare con autonomia di giudizio, nell'interesse della Banca di appartenenza e del Gruppo MCC, indipendentemente dalla compagine societaria che li ha votati o dalla lista da cui sono stati eventualmente tratti. L'autonomia di giudizio è un requisito richiesto a tutti gli esponenti, esecutivi e non esecutivi, che, consapevoli dei doveri e dei diritti connessi alla propria carica, devono operare sempre con indipendenza di giudizio. L'indipendenza di giudizio si manifesta in particolare durante le discussioni e il processo decisionale in seno all'organo, ed è richiesto per ogni membro dell'organo. Trova applicazione l'art. 15 del Regolamento del MEF.

Disponibilità di Tempo

Tutti i candidati a futuri Sindaci debbono dare piena evidenza di garantire la disponibilità di tempo necessaria a partecipare, fisicamente o al più mediante video-conferenza, e a prepararsi per le riunioni dell'Organo, per le riunioni del CdA e dei Comitati Endo-consiliari, oltre che a partecipare a sessioni di onboarding/induction e a incontri di coordinamento nell'ambito dell'intero Gruppo.

Ai tempi necessari a partecipare alle riunioni, è necessario aggiungere anche il tempo di preparazione di ciascun incontro; per un impegno totale annuale stimato di minimo 40 giorni³.

³ Tempo minimo necessario per soddisfare il requisito di disponibilità di tempo per Sindaco stimato dalla *Policy* sui requisiti di idoneità degli Esponenti delle Banche del Gruppo.

Per il Presidente del Collegio, oltre a quanto citato, risulta necessario considerare anche quello dedicato allo svolgimento del ruolo e alle attività di preparazione, organizzazione e coordinamento delle attività e delle riunioni del Collegio, per un totale di minimo 48 giorni annuali⁴.

In relazione agli incarichi che i componenti il Collegio sindacale della Banca possono ricoprire contemporaneamente, in aggiunta agli incarichi detenuti nelle Società del Gruppo MCC, la Policy prevede le seguenti soglie di attenzione:

1 incarico esecutivo e 5 incarichi non esecutivi o di controllo, oppure 6 incarichi non esecutivi in altre società bancarie, assicurative e finanziarie non in concorrenza o in società quotate o società commerciali di rilevanti dimensioni e, comunque, non più di 8 incarichi complessivi in società di qualsiasi natura (anche diverse da quelle di rilevante dimensione), di cui non più di 1 incarico esecutivo.

Ai fini di cui sopra, nel computo dei mandati rilevanti, le cariche ricoperte in società che appartengono ad un medesimo Gruppo bancario/societario ovvero in società e imprese in cui la Banca detiene una partecipazione qualificata vengono convenzionalmente considerate come un'unica carica.

Non rilevano ai fini del cumulo gli incarichi in organizzazioni che non perseguono principalmente obiettivi commerciali, fra le quali: le associazioni sportive o culturali senza scopo di lucro, gli enti di beneficenza, le camere di commercio, i sindacati e le associazioni professionali e di Categoria.

Non si considerano inoltre gli incarichi ricoperti:

- i. presso società o enti il cui unico scopo consiste nella gestione degli interessi privati dell'Esponente o del coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado e che non richiedono nessun tipo di gestione quotidiana da parte dell'esponente;
- ii. in qualità di professionista presso società tra professionisti;
- iii. quale sindaco supplente.

I Sindaci raccomandano di valutare l'adeguatezza del compenso economico previsto in relazione alla importante disponibilità di tempo, attenzione e impegno, richiesti dal ruolo e alle significative e crescenti responsabilità ad esso connesse.

⁴ Policy sui requisiti di idoneità degli Esponenti delle Banche del Gruppo.

Da Nota² Conoscenze teoriche richieste dall'art 10 del Regolamento MEF 169/2020, e indicate nella Policy sui requisiti di idoneità degli Esponenti delle Banche del Gruppo MCC, art. 6.2, ai sensi del quale:

“In particolare, con riferimento ai requisiti di esperienza professionale – fermo il rispetto di quanto al riguardo previsto dalla vigente normativa – ciascun Esponente deve essere in possesso preferibilmente di più di una delle seguenti competenze:

- **nei mercati finanziari**, acquisite attraverso un numero appropriato di anni (almeno tre anni negli ultimi venti) in posizioni rilevanti rispetto alle priorità aziendali chiave in un istituto di credito. Rilevano anche, ma solo se strettamente connesse al settore del credito, le competenze acquisite attraverso esperienze nel settore pubblico o nel settore della consulenza;
- **nella regolamentazione nel settore bancario e finanziario**, acquisite attraverso un numero appropriato di anni (almeno tre anni negli ultimi venti) nei ruoli quali funzioni *Legale*, *Audit* e *Compliance*. Rilevano anche, ma solo se strettamente connesse al settore del credito, le competenze acquisite attraverso esperienze nel settore pubblico o nel settore della consulenza/accademico;
- **in indirizzi e programmazione strategica**, acquisite attraverso un numero appropriato di anni (almeno tre anni negli ultimi venti) in posizioni di alto livello in grandi società operanti in diversi settori. Funzioni quali Finanza e Aree Commerciali sono considerate rilevanti. Rilevano anche, ma solo se strettamente connesse al settore specifico, le competenze acquisite attraverso esperienze nel settore pubblico o nel settore della consulenza;
- **in assetti organizzativi e di governo societari**, acquisite attraverso un numero appropriato di anni (almeno tre anni negli ultimi venti) in posizioni di alto livello in una istituzione finanziaria. Rilevano anche, ma solo se strettamente connesse a tematiche regolamentari e di normativa attinenti al settore bancario e finanziario, le competenze acquisite attraverso esperienze nel settore pubblico o nel settore della consulenza/accademico;
- **nella gestione dei rischi di una banca**, acquisite attraverso un numero appropriato di anni (almeno tre anni negli ultimi venti) in posizioni di alto livello in una istituzione finanziaria. Tutte le funzioni di Controllo (*Rischio*, *Audit*, *Compliance*) sono considerate rilevanti. Rilevano anche, ma solo se strettamente connesse a tematiche di risk management nell'ambito finanziario, le competenze acquisite attraverso esperienze nel settore pubblico o nel settore della consulenza/accademico;
- **nei sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi**, acquisite attraverso un numero appropriato di anni (almeno tre anni negli ultimi venti) nei ruoli quali funzioni *Audit*, *Compliance*, *Risk management*. Rilevano anche, ma solo se strettamente connesse al settore del credito, le competenze acquisite attraverso esperienze nel settore pubblico o nel settore della consulenza/accademico;
- **in attività e prodotti bancari e finanziari**, acquisite attraverso un numero appropriato di anni (almeno tre anni negli ultimi venti) in posizioni rilevanti rispetto alle priorità aziendali chiave in un istituto di credito. Rilevano anche, ma solo se strettamente connesse al settore del credito, le competenze acquisite attraverso esperienze nel settore pubblico o nel settore della consulenza/accademico;
- **in informativa contabile e finanziaria**, acquisite attraverso un numero appropriato di anni (almeno tre anni negli ultimi venti) in posizioni di alto livello in una istituzione finanziaria. Funzioni quali Finanza, Contabilità e *Audit* sono considerate rilevanti. Rilevano anche, ma solo se strettamente connesse a tematiche di contabilità e *audit*, le competenze acquisite attraverso esperienze nel settore pubblico o nel settore della consulenza/accademico;
- **in tecnologia informatica**, acquisite in contesti caratterizzati da componente tecnologica sia come elemento centrale del *business* sia come elemento guida della *business transformation*, o attraverso un numero appropriato di anni (almeno tre anni negli ultimi venti) in posizioni di alto livello in società *Hi-tech*. Rilevano anche, ma solo se strettamente connesse al settore delle tecnologie, le competenze acquisite attraverso esperienze nel settore pubblico-istituzionale o nel settore della consulenza.

(...) Le conoscenze e le esperienze nei suddetti ambiti devono essere distribuite fra i componenti dell'Organo in modo da assicurare che lo stesso sia complessivamente idoneo a svolgere le proprie funzioni in conformità del principio della sana e prudente gestione. La diversità di competenze e di punti di vista dei componenti dell'Organo accresce la comprensione dell'organizzazione e delle attività che essi hanno della Banca e consente loro, inoltre, di avere una veduta più ampia, attenta anche all'innovazione finanziaria e tecnologica, e di esaminare in modo maggiormente costruttivo le operazioni da compiere e le proposte che provengono dal management”.