

Banca Agricola
Popolare di Sicilia

Linee Guida composizione quali quantitativa Collegio Sindacale



LINEE GUIDA SULLA COMPOSIZIONE QUALI- QUANTITATIVA OTTIMALE DEL COLLEGIO SINDACALE

Approvate dal Collegio Sindacale in data 10 marzo 2023

INDICE

| | |
|---|----|
| 1. <u>PREMESSA</u> | 4 |
| 2. <u>QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO</u> | 5 |
| 3. <u>MODELLO DI GOVERNANCE DELLA BANCA E STRUTTURA DEL COLLEGIO SINDACALE</u> | 6 |
| 4. <u>COMPOSIZIONE QUANTITATIVA OTTIMALE DEL COLLEGIO SINDACALE</u> | 6 |
| 5. <u>COMPOSIZIONE QUALITATIVA OTTIMALE DEL COLLEGIO SINDACALE</u> | 7 |
| 5.1. <u>Principi generali e diversità di genere</u> | 7 |
| 5.2. <u>Requisiti di professionalità e criteri di competenza</u> | 8 |
| 5.3. <u>Criteri di competenza e loro valutazione</u> | 9 |
| 5.4. <u>Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza</u> | 10 |
| 5.5. <u>Requisiti di indipendenza dei Sindaci</u> | 10 |
| 5.6. <u>Indipendenza di giudizio dei Sindaci</u> | 11 |
| 5.7. <u>Incompatibilità, limiti al cumulo degli incarichi ed altre situazioni rilevanti</u> | 11 |
| 5.8. <u>Disponibilità di tempo quantitativa e qualitativa</u> | 12 |
| 5.9. <u>Criteri di adeguata composizione collettiva del Collegio Sindacale</u> | 14 |
| 5.10. <u>Formazione</u> | 15 |
| 5.11. <u>Verifica dei requisiti</u> | 15 |
| 6. <u>SINTESI COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA OTTIMALE</u> | 15 |
| 7. <u>REGISTRO VERSIONI</u> | 16 |

1. PREMESSA

In conformità a quanto previsto dalla Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione IV, gli organi sociali sono chiamati a definire preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ottimale e verificarne nel continuo l'adeguatezza attraverso un periodico meccanismo di autovalutazione. Analoghi obblighi sono stati previsti per gli intermediari che prestano servizi ed attività d'investimento dal Provvedimento della Banca d'Italia del 5 dicembre 2019 di attuazione degli articoli 4-*undecies* e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del D.Lgs. 58/1998.

Anche l'art. 12 del D.M. 169/2020 prevede che ciascun organo identifica preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ottimale per realizzare gli obiettivi indicati nell'art. 11 del medesimo decreto e verifica successivamente la rispondenza tra questa e quella effettiva risultante dal processo di nomina.

In caso di carenze, l'organo competente adotta misure necessarie a colmarle, tra le quali: a) modificare gli specifici compiti e ruoli attribuiti agli esponenti, ivi comprese le eventuali deleghe, in modo coerente con gli obiettivi indicati nell'art. 11 del D.M. 169/2020; b) definire e attuare idonei piani di formazione.

Qualora tali misure non siano idonee a ripristinare un'adeguata composizione collettiva dell'organo, il Collegio Sindacale formula all'assemblea raccomandazioni per superare le carenze identificate.

L'organo di controllo, inoltre, sulla scorta di quanto previsto dalle Parte Prima, Titolo IV, Cap. 1, Sezioni III e IV, della Circolare 285/2013, è tenuto a verificare la propria adeguatezza in termini di poteri, funzionamento e composizione, tenuto conto delle dimensioni, della complessità e delle attività svolte dall'intermediario.

L'efficacia degli assetti organizzativi, di governo societario e di controllo da parte del Collegio Sindacale è, per le banche, condizione fondamentale, non solo per il perseguimento dei risultati d'impresa, ma anche per assicurare la sana e prudente gestione aziendale, obiettivo essenziale della regolamentazione e dei controlli di vigilanza.

In considerazione di ciò, riveste particolare rilievo la composizione dell'organo di controllo, al quale spettano responsabilità di fondamentale importanza per l'assolvimento dei compiti ad esso affidati dalla legge, dalle disposizioni di vigilanza dettate dalla Banca d'Italia e dallo statuto sociale.

Le presenti linee guida sono adottate dal Collegio Sindacale della Banca Agricola Popolare di Sicilia S.c.p.a ("**Banca**"), in data 10 marzo 2023, anche tenendo conto dell'evoluzione del contesto normativo di riferimento e degli indirizzi forniti a livello europeo dalle Autorità di

vigilanza.

Il Collegio Sindacale si sottopone con cadenza annuale ad un processo di autovalutazione volto a verificare aspetti relativi sia alla propria composizione quali-quantitativa sia al proprio funzionamento, secondo la procedura adottata nell'ambito dello specifico «*Regolamento del processo di autovalutazione*».

La Funzione di *Compliance* su istanza dell'Organo di Controllo da inoltrare almeno annualmente verifica l'adeguatezza del presente documento e trasmette una relazione al Collegio Sindacale ed al Consiglio di Amministrazione recante eventuali proposte di aggiornamento. Ogni eventuale modifica alle presenti Linee Guida deve essere approvata dal Collegio Sindacale e successivamente trasmessa al Consiglio di Amministrazione della Banca.

2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Ai fini delle presenti linee guida assumono rilevanze le seguenti principali disposizioni:

- articoli 76 e 91 della Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento, che modifica la direttiva 2002/87/CE e abroga le direttive 2006/48/CE e 2006/49/CE (c.d. CRD IV);
- articoli 2397 e seguenti del codice civile;
- 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. 229 del 21 aprile 1999;
- circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 ss.mm.ii. ("**Circolare 285/2013**");
- provvedimento della Banca d'Italia del 5 dicembre 2019 di attuazione degli articoli 4-*undecies* e 6, comma 1, lettere b) e c-*bis*) del D.Lgs. n. 58/1998;
- orientamenti EBA-ESMA sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione del personale che riveste ruoli chiave, pubblicati in data 26 settembre 2017 ("**Orientamenti EBA-ESMA**");
- guida della BCE sulla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità, aggiornata a maggio 2018;
- 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")¹;

- statuto sociale della Banca ("**Statuto**").
- Disposizioni sulla procedura di valutazione dell'idoneità degli esponenti di banche, intermediari finanziari, istituti di moneta elettronica, istituti di pagamento e sistemi di garanzia dei depositanti (Banca d'Italia, 4 maggio 2021).

3. MODELLO DI GOVERNANCE DELLA BANCA E STRUTTURA DEL COLLEGIO SINDACALE

La Banca ha adottato un modello di *governance* tradizionale, basato sulla distinzione tra Consiglio di Amministrazione, con funzione di indirizzo e supervisione strategica, e Collegio Sindacale, cui è attribuita la funzione di controllo e che vigila sull'osservanza delle disposizioni normative e statutarie, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione nonché sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile.

In ossequio all'art. 42 dello Statuto, l'Assemblea ordinaria nomina, in conformità alle disposizioni di legge, il Collegio Sindacale, costituito da tre membri effettivi e da due supplenti, in possesso dei prescritti requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza, e degli ulteriori requisiti previsti dalla normativa in ogni tempo vigente.

L'Assemblea designa il Presidente e fissa il compenso annuo per i componenti effettivi, valevole per l'intero periodo di durata nella carica.

4. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA OTTIMALE DEL COLLEGIO SINDACALE

¹ Il D.M. 169/2020 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 15 dicembre 2020 ed è entrato in vigore il 30 dicembre 2020. Ai sensi dell'art. 26 ("*Norme transitorie ed entrata in vigore*"), comma 1, del medesimo decreto «*ai sensi dell'articolo 2, comma 7, del decreto legislativo 12 maggio 2015, n. 72, le disposizioni di cui al presente decreto si applicano alle nomine successive alla data della sua entrata in vigore. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 2, comma 7, secondo periodo, del decreto legislativo 12 maggio 2015, n. 72. È considerata nuova nomina il primo rinnovo successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto di esponenti in carica a tale data*».

L'articolo 2397 del Codice Civile dispone che il Collegio Sindacale si compone di tre o cinque membri effettivi, soci o non soci. Devono inoltre essere nominati due Sindaci supplenti. Almeno un membro effettivo ed uno supplente devono essere scelti tra i revisori legali iscritti nell'apposito registro. I restanti membri, se non iscritti in tale registro, devono essere scelti fra gli iscritti negli albi professionali individuati con decreto del Ministro della giustizia, o fra i professori universitari di ruolo, in materie economiche o giuridiche.

La Circolare 285/2013, in attuazione del principio di proporzionalità, riconosce alle Banche la potestà di determinare il numero dei componenti del Collegio Sindacale.

L'art. 42, comma 1, dello Statuto sociale ha fissato il numero dei componenti il Collegio Sindacale in tre membri effettivi e da due supplenti. Tale composizione numerica, date le caratteristiche operative, dimensionali e territoriali della Banca, risulta idonea ad assicurare la presenza di un numero congruo e diversificato di professionalità e competenze, ciò anche al fine di favorire un ampio ed equilibrato confronto sulle varie tematiche.

5. COMPOSIZIONE QUALITATIVA OTTIMALE DEL COLLEGIO SINDACALE

5.1. Principi generali e diversità di genere

Sotto il profilo qualitativo, si evidenzia che l'art. 26 del TUB, al fine di garantire la sana e prudente gestione della Banca, dispone che i componenti dell'organo di controllo (al pari di quelli del Consiglio di Amministrazione) devono possedere requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza, soddisfare criteri di competenza e correttezza, nonché dedicare il tempo necessario all'efficace espletamento dell'incarico, fermo restando tutto quanto previsto dalle norme di legge, regolamentari e statutarie applicabili. Requisiti e criteri che sono stati dettagliati dal D.M. 169/2020.

Inoltre, in conformità a quanto previsto dalla Circolare 285/2013, il corretto assolvimento delle funzioni richiede che nell'Organo di Controllo 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 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 possa effettivamente contribuire 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 previsti in attuazione della CRD IV;

- che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della banca operando con autonomia di giudizio.

L'obiettivo è garantire che – sia a seguito del processo di nomina, sia nel continuo – nell'organo di controllo siano presenti esponenti idonei ad assicurare che il ruolo a essi attribuito sia svolto in modo efficace. Ciò richiede che le professionalità necessarie a realizzare questo risultato siano chiaramente 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.

Al riguardo, si rammenta che l'art. 42, comma 3, dello Statuto sociale dispone che «*nella composizione del Collegio Sindacale deve essere assicurato l'equilibrio tra i generi almeno nella misura minima richiesta dalla normativa, anche regolamentare e di vigilanza, pro tempore vigente*». La Circolare 285/2013, con particolare riguardo al tema in esame, prevede che il numero dei componenti dell'organo di controllo appartenenti al genere meno rappresentato debba essere almeno pari al 33%. Pertanto, ai fini della presentazione delle proposte di candidati alla carica, è necessario che almeno un Sindaco effettivo o un Sindaco supplente appartengano al genere meno rappresentato.

Tale obbligo, tenuto conto del numero dei componenti effettivi e supplenti del Collegio Sindacale statutariamente prescritto, resta confermato anche facendo applicazione della previsione transitoria per le banche di minori dimensioni e complessità operative che acconsente un percorso di gradualità nel recepimento delle norme sulla diversità di genere (ovverosia, «*l'adeguamento alla quota di genere è assicurato nella misura di almeno il 20% dei componenti dell'organo non oltre il primo rinnovo integrale dell'organo*»).

Qui di seguito, vengono delineati i requisiti e i criteri di idoneità del Collegio Sindacale, anche tenendo conto delle prescrizioni normative vigenti.

5.2. Requisiti di professionalità e criteri di competenza

In ossequio al disposto di cui all'art. 9, comma 1, del D.M. 169/2020, almeno uno dei Sindaci effettivi ed almeno uno dei supplenti devono essere 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 componenti del Collegio Sindacale ex art. art. 9, comma 2, del D.M. 169/2020, 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, del D.M. 169/2022, ovverosia:

- 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.

Il Presidente del Collegio Sindacale è scelto tra le persone di cui al comma 1 o al comma 2 dell'art. 9 D.M. 169/2020 che abbiano maturato una esperienza professionale di almeno due anni in più rispetto a quella richiesta dai medesimi commi.

Ai fini della sussistenza del requisito di professionalità, 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.

5.3. Criteri di competenza e loro valutazione

Ai sensi dell'art. 10 del D.M. 169/2020 vanno tenute in considerazione la conoscenza teorica – acquisita attraverso gli studi e la formazione – e l'esperienza pratica, conseguita nello svolgimento di attività lavorative precedenti o in corso in più di uno dei seguenti ambiti:

- 1) mercati finanziari;
- 2) regolamentazione nel settore bancario e finanziario;
- 3) indirizzi e programmazione strategica;
- 4) assetti organizzativi e di governo societari;
- 5) 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);
- 6) sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
- 7) attività e prodotti bancari e finanziari;
- 8) informativa contabile e finanziaria;
- 9) tecnologia informatica.

La valutazione circa la sussistenza del criterio di competenza, ex art. 10, comma 4, del D.M. 169/20220, può essere omessa quando il Sindaco è in possesso del requisito di

professionalità maturato per un durata almeno pari a quella indicata nella seguente tabella (cfr. Allegato al D.M. 169/2020):

| <u>QUALIFICA</u> | <u>DURATA</u> |
|--|---------------------------------------|
| Iscritti nel registro dei revisori legali che abbiano incarichi di revisione legale su enti di interesse pubblico o su enti sottoposti a regime intermedio ai sensi del d.lgs. 39/2010 | 3 anni |
| Altri sindaci | 5 anni maturati negli ultimi 8 anni |
| Presidente | 10 anni maturati negli ultimi 13 anni |

5.4. Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza

I componenti del Collegio Sindacale devono rispettare i requisiti di onorabilità prescritti dall'art. 3 del D.M. 169/2020.

Con riferimento alle fattispecie disciplinate in tutto o in parte da ordinamenti stranieri, la verifica dell'insussistenza delle condizioni previste dall'art. 3 del D.M. 169/2020 verrà effettuata sulla base di una valutazione di equivalenza sostanziale a cura dell'Organo di Controllo.

Il Collegio Sindacale, inoltre, esprime la raccomandazione che, in linea con il D.M. 169/2020 e con gli orientamenti espressi a livello europeo, i candidati alla carica di Sindaco – 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, appaiono incompatibili con l'incarico di componente del Collegio Sindacale o possano comportare per la Banca conseguenze pregiudizievoli sul piano reputazionale.

I Sindaci devono inoltre soddisfare criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse, conformemente a quanto prescritto dall'art. 4 del D.M. 169/2020. La valutazione del rispetto dei criteri di correttezza è svolta conformemente al disposto dell'art. 5 del D.M. 169/2020, fermo quanto previsto dall'art. 25, comma 3, del D.M. 169/2020.

5.5. Requisiti di indipendenza dei Sindaci

Tutti i componenti dell'organo di controllo devono rispettare i requisiti di indipendenza prescritti dall'art. 14 del D.M. 169/2020. In particolare, chi si trovi in una delle situazioni specificamente elencate dalla norma anzidetta, non può assumere l'incarico di componente del Collegio Sindacale.

5.6. Indipendenza di giudizio dei Sindaci

Tutti i componenti dell'organo di controllo devono agire con piena indipendenza di giudizio e consapevolezza dei doveri e dei diritti inerenti all'incarico, nell'interesse della sana e prudente gestione della Banca, rispettando i requisiti sull' indipendenza di giudizio prescritti dall'art. 15 del D.M. 169/2020.

Ciascun componente è tenuto a fornire le informazioni necessarie per una consapevole valutazione da parte del Collegio Sindacale al fine di consentire la verifica se i presidi previsti da disposizioni di legge e regolamentari, nonché delle eventuali ulteriori misure organizzative o procedurali adottate dalla banca o dall'esponente, sono efficaci a fronteggiare il rischio di inficiare l'indipendenza di giudizio del Sindaco o le decisioni dell'organo.

Per quanto riguarda le modalità attraverso cui si valuta l'indipendenza di giudizio e, segnatamente, quei rapporti di natura finanziaria, patrimoniale o professionale tali da compromettere l'indipendenza dei componenti del Collegio Sindacale, si fa espresso richiamo alle “*Linee Guida in tema di indipendenza di giudizio degli Esponenti Bancari*”² che, per quanto di competenza, gli stessi sono tenuti ad osservare.

5.7. Incompatibilità, limiti al cumulo degli incarichi ed altre situazioni rilevanti

Il Collegio Sindacale è tenuto a verificare l'insussistenza di **cause di incompatibilità** previste dall'art. 2399 cod. civ., dall'art. 42 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**.

Al fine di gestire le eventuali situazioni riconducibili al perimetro della citata norma, ciascun componente del collegio dichiara, all'atto della nomina, di non ricoprire incarichi che diano vita a situazioni di *interlocking*. Ove insorgano situazioni di tale natura in costanza dell'incarico, il titolare procede a segnalarle e, contestualmente, a dichiarare per quale carica

² Adottate con delibera del Consiglio di Amministrazione della Banca in data 28 febbraio 2023.

intenda optare oa motivare le ragioni per le quali le predette situazioni debbano considerarsi tra loro compatibili.

5.8. Disponibilità di tempo quantitativa e qualitativa

Disponibilità di tempo quantitativa

In sede di verifica dei requisiti di idoneità degli esponenti ai sensi dell'art. 26 Testo Unico Bancario, il Collegio Sindacale è tenuto a verificare partitamente e analiticamente, fra l'altro, la disponibilità di tempo in termini quantitativi in capo ai propri esponenti. Ciò in quanto fra i fattori che possono condizionare il tempo che un esponente è in grado di dedicare allo svolgimento delle proprie funzioni vi è il numero di incarichi svolti presso altri enti.

Il Collegio Sindacale dovrà dunque a valutare se il tempo che ciascun esponente può dedicare all'incarico sia idoneo all'efficace svolgimento dello stesso, tenuto conto anche del numero di incarichi detenuti dall'esponente, considerato che la titolarità di cariche molteplici è un fattore importante che può influenzare la disponibilità di tempo.

Va prestata particolare considerazione al numero di cariche contemporaneamente detenute dall'esponente ed in caso di superamento dei limiti previsti nel Regolamento, occorre valutare se la situazione oggetto di verifica non sia tale da inficiare l'effettiva disponibilità di tempo dell'esponente – anche alla luce delle eventuali misure di rimedio poste in essere dalla Banca stessa, ovvero prendendo le opportune deliberazioni – e ne fornisce adeguata spiegazione, tenendo altresì conto a tal fine anche della tipologia di attività lavorativa eventualmente svolta dall'esponente al di fuori della Banca (ad esempio se titolare di un rapporto di lavoro dipendente a tempo pieno oppure se esercita la libera professione).

È riservata comunque al Collegio Sindacale la facoltà di acconsentire al superamento dei limiti al cumulo degli incarichi da parte dei propri componenti, in ragione di specifiche esigenze strategiche e/o organizzative di rilievo sostanziale.

In tali casi, il Collegio Sindacale si esprime all'unanimità con delibera motivata e la verifica della disponibilità di tempo dovrà essere condotta, con riferimento ai componenti interessati dalla deroga, con cadenza almeno semestrale.

Resta fermo che anche qualora l'esponente ricopra un numero di incarichi che non eccedono i limiti e/o le soglie di seguito individuati, il Collegio Sindacale dovrà comunque valutare se sia assicurata da parte dell'esponente l'adeguata dedizione di tempo al proprio incarico presso la Banca.

Si indicano di seguito le soglie di attenzione:

oltre alla carica ricoperta nella Banca, 2 incarichi esecutivi e 5 incarichi non esecutivi o di controllo

oppure

8 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 10 incarichi complessivi, compresa la carica ricoperta nella Banca, di cui non più di 3 incarichi esecutivi, in società di qualsiasi natura (anche diverse da quelle di rilevante dimensione).

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, fra cui quelle delle Banche popolari e del territorio.

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 professionisti¹⁰;
- (iii) quale Sindaco supplente.

Disponibilità di tempo qualitativa

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 i componenti dell'organo di controllo devono assicurare.

A tal fine occorre tener conto che l'impegno richiesto ai Sindaci effettivi va commisurato:

1. alla partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione;
2. alla partecipazione alle riunioni del Comitato Esecutivo (ove previsto);
3. alla partecipazione ai Comitati endo-consiliari;
4. alla partecipazione ad incontri periodici con l'Alta Direzione e con i Funzionari delle Autorità di Vigilanza;
5. alla partecipazione alle assemblee sociali.

A ciò va aggiunta l'attività di analisi e di studio della documentazione inviata in occasione di ciascuna riunione collegiale, oltre che la partecipazione a sessioni informali e di confronto, nonché l'assolvimento di ogni compito che alla Banca spetta in ragione del ruolo di capogruppo; all'esecuzione di tutte le attività previste dalla Circolare 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione III e analiticamente, ma non esaustivamente riportate nell' 43 dello Statuto Sociale. In particolare, il Collegio Sindacale vigila:

- a) sull'osservanza della legge, dei regolamenti e dello Statuto;

- b) sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- c) sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento e sul processo di informativa finanziaria;
- d) sull'adeguatezza, completezza, affidabilità e funzionalità del sistema dei controlli interni e del sistema di gestione e controllo dei rischi, ivi compreso il processo di determinazione del capitale interno (ICAAP);
- e) sull'adeguatezza delle disposizioni impartite dalla Società alle società controllate nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento;
- f) sugli altri atti e fatti precisati dalla legge.

Il Collegio Sindacale accerta, in particolare, l'efficacia e l'adeguato coordinamento di tutte le funzioni e strutture coinvolte nel sistema dei controlli interni, ivi compresa la Società di revisione incaricata del controllo legale dei conti, promuovendo, se del caso, gli opportuni interventi correttivi delle carenze e delle irregolarità rilevate.

Ancora lo Statuto Sociale della Banca (art. 43) dispone che i Sindaci possono avvalersi, nello svolgimento delle verifiche e degli accertamenti necessari, delle strutture e delle funzioni preposte al controllo interno; a tal fine, il Collegio riceve da queste adeguati flussi informativi periodici o relativi a specifiche situazioni o andamenti aziendali: in particolare, sono trasmesse al Collegio dai Responsabili delle Funzioni di revisione interna, di conformità e di controllo dei rischi le rispettive relazioni. Inoltre, per svolgere ed indirizzare le proprie verifiche e gli accertamenti necessari, i Sindaci possono procedere, in qualsiasi momento, anche individualmente, ad atti di ispezione e controllo.

Al fine di consentire ai componenti del Collegio Sindacale una valutazione della disponibilità di tempo, da richiedere ai candidati esponenti e, a questi ultimi, di poter valutare se siano in grado di assicurare preparazione e partecipazione alle riunioni, occorre considerare il numero di riunioni e gli impegni di tempo misurati con riferimento alla media dei tre esercizi precedenti.

Al riguardo, muovendo dall'assunto che il numero di giorni da considerare come parametro massimo, comprensivo dell'impegno richiesto dalla Banca sommato all'impegno assorbito da altri incarichi e al tempo eventualmente dedicato all'attività lavorativa/professionale è pari a 260 FTE (Full Time Equivalent) annui, può essere stimato, il tempo necessario (numero medio di giorni per anno) che presumibilmente soddisfa il requisito di disponibilità di tempo senza ulteriori approfondimenti o misure di rimedio:

| | |
|-----------------------------------|-------|
| Presidente del Collegio Sindacale | gg 48 |
| Sindaci Effettivi | gg 42 |

5.9. Criteri di adeguata composizione collettiva del Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale, fermo il rispetto dei summenzionati requisiti e criteri individuali, anche ai sensi dell'art. 11 del D.M. 169/2020, ritiene che la composizione collettiva dell'organo di controllo debba essere adeguatamente diversificata 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 dell'alta dirigenza;
- tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della banca;
- assicurare il rispetto dei principi mutualistici, la conoscenza dei territori presidiati della Banca e delle tematiche socio-ambientali e della sostenibilità.

A tali fini, il Collegio Sindacale, nella individuazione delle candidature, ritiene necessario garantire la più ampia diversità in termini di percorso formativo professionale, genere, età e diversità nella permanenza della carica, in quanto di fondamentale importanza per assicurare lo sviluppo della dialettica interna, per favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione delle decisioni, per supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, di gestione delle attività e dei rischi, di controllo sull'operato dell'alta dirigenza, per tenere conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

5.10. Formazione

In linea con gli orientamenti espressi anche a livello europeo e con le raccomandazioni di Banca d'Italia sulla necessità per le banche di adottare piani di formazione adeguati ad assicurare un idoneo bagaglio di competenze tecniche dei membri degli organi aziendali, il Collegio Sindacale ritiene che tutti i suoi componenti debbano essere aggiornati nel continuo sugli scenari macroeconomici nonché sulle tematiche di rilevanza aziendale, di valenza strategica, di novità normative, di elaborazioni dottrinali.

Il Collegio Sindacale inviterà pertanto l'organo di supervisione strategica a promuovere ed adottare specifiche attività formative, sessioni di training e induction, per consolidare e sviluppare le conoscenze di ciascun Sindaco.

5.11. Verifica dei requisiti

Il Collegio Sindacale, entro trenta giorni dalla nomina, effettua la valutazione di cui all'art. 23 del D.M. 169/2020. A tal fine i componenti devono presentare al collegio, che l'acquisisce, la documentazione comprovante il possesso dei requisiti, il rispetto dei criteri e l'inesistenza di una delle situazioni impeditive. È rimessa alla responsabilità del Collegio Sindacale la valutazione della completezza probatoria della documentazione.

6. SINTESI COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA OTTIMALE

Sulla scorta di quanto sopra, ai fini della presentazione della proposta per la nomina dei Sindaci effettivi e supplenti per il triennio 2023-2025, il Collegio Sindacale in carica:

- 1) raccomanda di prendere in considerazione:
 - a) candidati appartenenti a diverse fasce d'età;
 - b) la diversificazione delle competenze professionali tra i candidati;
- 2) ricorda che:
 - a) in ragione del numero dei componenti stabilito nello Statuto (tre Sindaci effettivi e due Sindaci supplenti), un Sindaco effettivo e un Sindaco supplente devono appartenere al genere meno rappresentato;
 - b) tutti i Sindaci devono possedere i requisiti di professionalità, d'indipendenza e di onorabilità e devono soddisfare i criteri di competenza, correttezza, di indipendenza di giudizio, di disponibilità di tempo da dedicare all'incarico secondo i criteri prescritti dalla normativa, anche regolamentare, vigente e descritti nel presente documento.

7. REGISTRO VERSIONI

| VERSIONI | DATA APPROVAZIONE |
|-----------------|--------------------------|
| N. 1 | 10 marzo 2023 |