

DOCUMENTO SULLA COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA OTTIMALE DEL COLLEGIO SINDACALE DELLA BANCA POPOLARE DI PUGLIA E BASILICATA

In ottemperanza a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di Vigilanza per le banche di cui alla Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (come modificata dal 35° aggiornamento del 30 giugno 2021), Parte Prima, Titolo IV, Capitolo I, Sezione IV, in materia di governo societario ("Circolare 285"), i Collegi Sindacali delle banche sono tenuti ad identificare la propria composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale per l'efficace assolvimento dei compiti e responsabilità che sono loro affidati dalla legge, dalle disposizioni di vigilanza e dallo statuto sociale.

Le presenti linee guida sono adottate dal Collegio Sindacale in carica di Banca Popolare di Puglia e Basilicata S.c.p.a. ("Banca") al fine di definire ex ante la propria composizione quali-quantitativa ottimale e il profilo teorico dei candidati alla carica di Sindaci effettivi e supplenti nonché di Presidente del Collegio Sindacale, così da fornire al Consiglio di Amministrazione e ai Soci linee guida chiare e dettagliate indicazioni, per garantire che le liste dei candidati da presentare in occasione del rinnovo del Collegio siano coerenti con le esigenze della Banca e le responsabilità precise assegnate dalla normativa.

Il presente documento è messo a disposizione del Consiglio di Amministrazione e dei Soci della Banca in tempo utile per la nomina di componenti del Collegio Sindacale. Successivamente – come richiesto dalla disciplina dettata dall'Autorità di Vigilanza – sarà verificata la rispondenza tra la composizione ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina.

1. DISPOSIZIONI GENERALI E PROCESSO DI NOMINA

Il Collegio Sindacale della Banca è composto da tre Sindaci effettivi e due supplenti, nominati dall'Assemblea dei soci sulla base di liste presentate dai Soci o dal Consiglio di Amministrazione uscente, con le modalità stabilite dall'art. 43 dello Statuto. I Sindaci (effettivi e supplenti) devono essere in possesso dei prescritti requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza e soddisfare i criteri di competenza, correttezza e disponibilità di tempo previsti dalla normativa, anche regolamentare, pro tempore vigente e applicabile. L'assemblea designa il Presidente del Collegio Sindacale.

I Sindaci durano in carica per tre esercizi, scadono con l'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica e sono rieleggibili.

I Sindaci possono essere revocati con deliberazione dell'Assemblea ordinaria solo in presenza di una giusta causa. La deliberazione di revoca deve essere approvata dal tribunale, sentito l'interessato.

Il Collegio Sindacale, tenuto conto delle dimensioni, delle caratteristiche e del grado di complessità dell'attività della Banca, definisce e approva una "Politica sui requisiti e criteri di idoneità" dei propri componenti, ivi compreso il requisito della disponibilità di tempo allo svolgimento dell'incarico ed i limiti al cumulo degli incarichi che possono essere contemporaneamente detenuti.

Viene eletto Presidente del Collegio Sindacale il candidato alla carica di Sindaco effettivo indicato al primo posto nella lista che ha ottenuto il maggior numero di voti.

In caso di morte, rinuncia o decadenza di un Sindaco effettivo, subentrano i supplenti nell'ordine atto a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e di vigilanza in materia di equilibrio fra i generi. A tal fine almeno un Sindaco supplente deve appartenere al genere meno rappresentato.

Se viene a mancare il Presidente del Collegio Sindacale, fino alla successiva Assemblea ne esercita le funzioni il più anziano di età dei Sindaci effettivi nominati dall'Assemblea.

Ai fini della sostituzione dei Sindaci cessati, l'Assemblea delibera con votazione secondo le maggioranze di Statuto su singoli candidati, scegliendoli, ove possibile, tra i non eletti delle liste di appartenenza dei Sindaci cessati. Ove, per qualsiasi ragione, non sia possibile procedere in tal modo, la nomina dei Sindaci da sostituire avviene con votazione secondo le maggioranze di Statuto su singole candidature, presentate in sede assembleare, senza vincolo di lista.

2. CRITERI PER LA COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA OTTIMALE DEL COLLEGIO SINDACALE

La composizione quali-quantitativa ottimale elaborata dal Collegio Sindacale della Banca è stata predisposta al fine di conseguire un assetto dell'Organo di Controllo utile ad assicurarne il corretto ed efficace funzionamento e l'adeguata composizione, tenendo in considerazione che i componenti del Collegio Sindacale – oltre a possedere i requisiti previsti dalla normativa, anche regolamentare, vigente – devono assicurare:

- consapevolezza dei poteri e degli obblighi inerenti alla funzione svolta;
- un livello di professionalità adeguato alla complessità operativa e dimensionale della Banca;
- competenze diffuse tra tutti i componenti e opportunamente diversificate;
- di dedicare tempo e risorse adeguate alla complessità dell'incarico;
- di agire nell'interesse complessivo della Banca, indipendentemente dalla compagine societaria che li ha votati, e di operare con autonomia di giudizio senza subire influenze di Soci.

Ai fini dell'individuazione della composizione quali-quantitativa ottimale assumono rilievo le disposizioni normative e regolamentari nonché le policy interne alla Banca di seguito riportate:

- ✓ art. 26 del D.Lgs. del 1° settembre 1993, n. 385 ("TUB");
- ✓ artt. 2397 ss. del Codice Civile;
- ✓ art. 148-bis del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 ("TUF");
- ✓ artt. 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge n. 214 del 22 dicembre 2011, relativo al divieto di interlocking;
- ✓ Decreto MEF n. 169 del 23.11.2020, recante "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");

- ✓ Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (come tempo per tempo modificata e integrata);
- ✓ Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 di attuazione del TUF concernente la disciplina degli emittenti ("Regolamento Emittenti").
- ✓ Statuto della Banca Popolare di Puglia e Basilicata ("Statuto").
- ✓ Policy "Requisiti di idoneità degli esponenti aziendali" (di seguito anche "Policy"), adottata ai sensi dell'art. 42, comma 3, dello Statuto Sociale e pubblicata nel sito della Banca Popolare di Puglia e Basilicata (www.bppb.it).

Ai sensi dello Statuto sociale vigente, la lista presentata deve tenere conto della normativa di riferimento sopra richiamata, nonché di quanto previsto dal presente documento al fine di rispecchiarne gli indirizzi nella composizione; deve contenere un numero di candidati alla carica di Sindaco effettivo e di Sindaco supplente pari al numero di Sindaci da nominare.

Unitamente a ciascuna lista devono essere presentati a pena di inammissibilità:

- a) il curriculum professionale di ciascun candidato;
- b) le dichiarazioni con le quali i candidati, attestano, sotto la propria responsabilità, l'inesistenza di cause di incompatibilità o ineleggibilità, nonché il possesso dei requisiti prescritti ai sensi di legge e di Statuto ai fini dell'assunzione della carica, compresi quelli di indipendenza.

Ai sensi dell'art. 43, comma 3, dello Statuto, le liste presentate senza l'osservanza dei predetti punti a) e b) che precedono sono considerate come non presentate; tuttavia la documentazione incompleta relativa a singoli candidati di una lista comporta soltanto l'esclusione dei candidati stessi, senza invalidare la presentazione della lista di appartenenza.

Qualora, a causa dell'esclusione di singoli candidati, non si raggiunga il numero di Sindaci da nominare, l'Assemblea nomina i Sindaci mancanti con le maggioranze di Statuto, sulla base delle candidature presentate in sede assembleare.

La composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale riflette una serie di valori e di parametri che si traducono in precisi requisiti sia quantitativi, sia qualitativi che il Collegio Sindacale della Banca ritiene di dettagliare nei termini di seguito rappresentati.

2.1 Requisiti quantitativi

L'art. 42 dello Statuto della Banca dispone che l'Assemblea ordinaria nomina tre Sindaci effettivi e due supplenti. Le principali previsioni statutarie stabiliscono, inoltre, che nella composizione del Collegio Sindacale sia assicurato l'equilibrio tra i generi nella misura minima richiesta dalla normativa, anche regolamentare e di vigilanza, tempo per tempo vigente e applicabile. Pertanto, almeno il 33% dei componenti del Collegio Sindacale deve appartenere al genere meno rappresentato e, per garantire il rispetto nel continuo di tale quota, almeno un Sindaco supplente deve appartenere al genere meno rappresentato.

A tal fine, la lista dovrà essere composta in modo da assicurare l'equilibrio tra i generi nella composizione del Collegio Sindacale risultante dall'esito del voto.

2.2 Requisiti qualitativi

I Sindaci devono essere in possesso dei prescritti requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza e

soddisfare i criteri di competenza, correttezza e disponibilità di tempo previsti dalla normativa, anche regolamentare, tempo per tempo vigente e applicabile. Inoltre, in virtù delle disposizioni statutarie, i Sindaci non possono assumere: (i) cariche diverse da quelle di controllo presso altre società appartenenti al gruppo nonché nelle società partecipate di rilievo strategico anche se non appartenenti al gruppo; (ii) incarichi di amministrazione e controllo presso società ed enti in numero superiore a quello stabilito dalla normativa.

I criteri qualitativi sono definiti in base ad una serie di requisiti che i Sindaci devono possedere al fine di poter essere considerati adeguati all'incarico ricoperto, come di seguito riepilogati.

A) PROFESSIONALITÀ

Ai sensi dell'art. 9 del D.M. 169/2022,

- 1) almeno uno dei Sindaci effettivi 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.
- 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 seguenti attività:
 - 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.

Il Presidente del Collegio Sindacale è scelto tra le persone di cui ai suddetti punti 1) o 2) che abbiano maturato una esperienza professionale di almeno due anni in più rispetto a quella richiesta dai medesimi punti.

Ai fini della sussistenza dei requisiti di professionalità di cui ai punti 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).

B) COMPETENZA

In aggiunta ai suddetti requisiti di professionalità, i Sindaci soddisfano criteri di competenza volti a comprovare la loro idoneità ad assumere l'incarico, considerando i compiti inerenti al ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e operative della Banca. Sono prese in considerazione, a questi fini, la conoscenza teorica – acquisita attraverso gli studi e la formazione – e l'esperienza pratica, conseguita nello svolgimento di attività lavorative precedenti o in corso.

Per la valutazione dei criteri di competenza, il Collegio Sindacale valuta la conoscenza teorica e l'esperienza pratica posseduta in più di uno dei seguenti ambiti definiti nell'art. 10 del D.M. 169/2020:

- ✓ mercati finanziari;
- ✓ regolamentazione nel settore bancario e finanziario;
- ✓ indirizzi e programmazione strategica;
- ✓ assetti organizzativi e di governo societari;
- ✓ 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);
- ✓ sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
- ✓ attività e prodotti bancari e finanziari;
- ✓ informativa contabile e finanziaria;
- ✓ tecnologia informatica.

Le conoscenze teoriche e l'esperienza pratica devono essere idonee rispetto a:

- ✓ i compiti inerenti al ruolo ricoperto e alle eventuali o attribuzioni specifiche, ivi inclusa la partecipazione a comitati;
- ✓ 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.

Fermo quanto sopra previsto, assumono altresì rilievo le seguenti competenze ed esperienze aventi ad oggetto:

- ✓ ESG/sostenibilità sociale e ambientale;
- ✓ politiche di remunerazione;
- ✓ diritto civile, fallimentare e del lavoro;
- ✓ responsabilità amministrativa degli enti prevista dal D. Lgs. n. 231/2001;
- ✓ esternalizzazione di funzioni operative importanti.

La valutazione sulla competenza può essere omessa per i Sindaci in possesso dei requisiti di professionalità descritti al punto A), quando essi sono maturati per una durata almeno pari a quella prevista dalla seguente tabella (art. 10 del D.M. 169/2020):

QUALIFICA	DURATA
Sindaci 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. n. 39/2010	3 anni
Altri Sindaci	5 anni (maturati negli ultimi 8 anni)
Presidente del Collegio Sindacale	10 anni (maturati negli ultimi 13 anni)

Il criterio di competenza non è soddisfatto quando le informazioni acquisite in ordine alla conoscenza teorica e all'esperienza pratica delineano un quadro grave, preciso e concordante sull'inidoneità dell'esponente a ricoprire l'incarico.

Le competenze professionali devono essere opportunamente diversificate in modo da consentire che ciascuno dei componenti possa effettivamente contribuire a garantire che l'attività di vigilanza venga svolta in modo idoneo.

Al fine di consentire una più agevole lettura delle competenze e professionalità in capo a ciascun candidato, il Collegio Sindacale richiede che i curricula da presentare unitamente alla lista siano accompagnati da una dichiarazione sottoscritta dai candidati medesimi riportante evidenza analitica delle competenze maturate nei diversi ambiti sopra elencati.

C) INDIPENDENZA

Ai sensi dell'art. 14 del D.M. 169/2020, non può assumere l'incarico di componente del Collegio Sindacale chi:

a) si trova in una delle seguenti situazioni¹:

1. è un partecipante nella banca;
2. 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;
3. 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. Al riguardo, la Banca ha identificato le seguenti definizioni per l'individuazione della rilevanza dei rapporti di natura creditizia e patrimoniale che possano compromettere l'indipendenza:
 - ✓ rapporti di natura di natura commerciale: sono considerate significative le relazioni – dirette ed indirette – intrattenute con la Banca che superano in percentuale, arrotondata all'intero più vicino, il 10% del volume d'affari dell'esponente aziendale;
 - ✓ rapporti di natura di natura professionale: sono considerate significative le relazioni – dirette ed indirette – intrattenute con la Banca che superano in percentuale, arrotondata all'intero più vicino, il 10% del volume d'affari dell'esponente aziendale;
 - ✓ rapporti di natura di natura creditizia: sono considerate significative le agevolazioni creditizie – dirette ed indirette – concesse all'esponente aziendale se superano il 1% del patrimonio di vigilanza della Banca;
 - ✓ rapporti di natura patrimoniale: è considerata significativa la detenzione – diretta e indiretta – di depositi e/o obbligazioni in misura superiore al 1 % della raccolta complessiva.

I requisiti sono valutati tenendo conto delle relazioni intrattenute con la Banca anche da parte di soggetti connessi a quello di cui si valuta l'indipendenza, in conformità alle vigenti disposizioni in materia di attività di rischio nei confronti di soggetti collegati, nonché della natura strutturale o viceversa eccezionale del superamento delle soglie sopra definite.

Inoltre, rilevano anche i rapporti intrattenuti con esponenti con incarichi esecutivi o con il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

b) è coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine

¹ Si rammenta che ai sensi dell'art. 13, comma 3, del D.M. 169/2020: «per incarichi ricoperti in enti non societari, le previsioni dei commi precedenti si applicano ai soggetti che svolgono nell'ente funzioni equivalenti a quelle indicate nei medesimi commi».

entro il quarto grado:

1. dei responsabili delle principali funzioni aziendali della Banca;
 2. di persone che si trovano nelle situazioni indicate al precedente punto a) o al punto c) sotto riportato;
- c) ricopre o ha ricoperto negli ultimi cinque anni incarichi di componente del consiglio di amministrazione o di gestione nonché di direzione presso un partecipante nella banca, la banca o società da questa controllate.

È fatta salva la possibilità per un componente del Collegio Sindacale di svolgere l'incarico di Sindaco, o di consigliere di sorveglianza, contemporaneamente in una o più società dello stesso gruppo bancario.

D) INDIPENDENZA DI GIUDIZIO

I Sindaci devono essere in grado di prendere decisioni fondate, obiettive e indipendenti e 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 e nel rispetto della legge e di ogni altra norma applicabile.

Per preservare l'autonomia di giudizio dei componenti del Collegio Sindacale si raccomanda che i candidati alla carica di Sindaci effettivi e supplenti non si vengano a trovare in situazioni finanziarie o personali che possano creare conflitti di interesse tali da ostacolare, anche solo potenzialmente, l'indipendenza di giudizio dei medesimi. Al tal fine si richiede ai candidati di comunicare le informazioni relative alle situazioni indicate all'art. 13, comma 1, lettere a), b), c), h), i), del D.M. 169/2020 e di motivare perché, a loro avviso, quelle situazioni non inficiano in concreto la loro indipendenza di giudizio.

Al riguardo si precisa che la presenza di un conflitto di interessi non indica necessariamente che il Sindaco non possa essere considerato idoneo: ciò si verifica solo nel caso in cui il conflitto stesso ponga un rischio rilevante e non sia possibile prevenire, attenuare o gestire adeguatamente lo stesso sulla base delle politiche approvate dalla Banca.

Il Collegio Sindacale valuta l'indipendenza di giudizio del Sindaco alla luce delle informazioni e delle motivazioni da questo fornite, verificando altresì l'efficacia dei presidi previsti da disposizioni di legge e regolamentari, nonché dalle misure organizzative o procedurali adottate dalla Banca, utili a fronteggiare il rischio che le situazioni individuate possano inficiare l'indipendenza di giudizio del Sindaco o le decisioni dell'Organo di Controllo.

E) ONORABILITÀ E CORRETTEZZA

Al fine di garantire che i Sindaci siano in possesso di un profilo reputazionale consono al ruolo ricoperto, è previsto che questi, oltre a possedere i requisiti di onorabilità previsti dalle vigenti disposizioni normative e regolamentari (art. 3 del D.M. 169/2020), non abbiano tenuto comportamenti che, pur non costituendo illeciti tali da compromettere la sussistenza dei predetti requisiti di onorabilità, non appaiano coerenti con l'incarico assunto nella Banca o possano comportare per la Banca conseguenze pregiudizievoli sul piano reputazionale.

In aggiunta ai requisiti di onorabilità previsti dal suddetto comma, i Sindaci devono altresì soddisfare i 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 effettuata conformemente al disposto dell'art. 5 del D.M. 169/2020, fermo quanto previsto dall'art. 25, comma 3, del D.M. 169/2020,

F) INTERLOCKING

Ai sensi dell'art. 36 del D.L. 201/2011 (convertito con modificazioni dalla Legge 214/2011), recante disposizioni in merito alla "Tutela della concorrenza e partecipazioni personali incrociate nei mercati del credito e finanziari partecipazioni personali incrociate nei mercati del credito e finanziari", è fatto divieto per i «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» (c.d. "divieto di interlocking"). Il Collegio Sindacale raccomanda che nelle liste da presentarsi per la nomina del nuovo Organo di Controllo vengano indicati i candidati per i quali sia stata preventivamente verificata l'insussistenza di cause di incompatibilità prescritte dalla previsione in esame.

G) LIMITE AL CUMULO DEGLI INCARICHI E DISPONIBILITÀ DI TEMPO

Fermo il divieto di cui al precedente punto F, la disponibilità di tempo e di risorse da dedicare allo svolgimento dell'incarico, in ragione della natura e qualità dello stesso, è un requisito fondamentale che i consiglieri devono assicurare (c.d. disponibilità di tempo quantitativa).

A presidio della sussistenza dell'adeguata dedizione di tempo all'incarico presso la Banca, è richiesto che il Sindaco ricopra un limitato numero di incarichi in altre società o enti, come qui di seguito dettagliatamente illustrato.

Per incarichi si intendono quelli di amministrazione, gestione e controllo.

Per incarichi esecutivi si intendono, invece, quelli di Direttore Generale, Amministratore Delegato, Membro di Comitati Esecutivi, Consigliere con funzioni di gestione delegate.

I componenti del Collegio Sindacale, oltre alla carica ricoperta nella Banca, possono ricoprire 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 dimensioni² e comunque non più di 10 incarichi complessivi, compresa la carica ricoperta nella Banca, di cui non più di 3 incarichi esecutivi e 7 incarichi non esecutivi, in società di qualsiasi natura (anche diverse da quelle di rilevante dimensione).

Al riguardo, 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 professionisti; (iii) quale Sindaco supplente.

² Per società commerciale di rilevanti dimensioni, nel presente documento, si intendono le società con un patrimonio netto pari o superiore a 50 milioni di euro.

Fermi i suddetti limiti al cumulo degli incarichi rilevano anche le disposizioni di cui all'art. 148-bis³ del TUF e dall'art. 144-duodecies e ss⁴ del Regolamento Emittenti.

I Sindaci devono, inoltre, poter dedicare tempo sufficiente all'esercizio delle loro funzioni all'interno della Banca. (c.d. disponibilità di tempo qualitativa). A tal proposito il Collegio Sindacale, anche in linea con le indicazioni delle normative di riferimento, ponendo una particolare attenzione al buon funzionamento e al contributo di ciascun componente alla dialettica interna all'Organo di Controllo, ha effettuato una stima da intendersi quale riferimento per valutare il tempo minimo ritenuto necessario per l'efficace partecipazione alle riunioni, come di seguito riportato:

Presidente del Collegio Sindacale	gg 48
Sindaci effettivi	gg 42

A maggiore chiarimento si sottolinea che i requisiti in termini di disponibilità di tempo e di risorse da dedicare allo svolgimento dell'incarico, in ragione della natura e qualità dello stesso, rappresentano un elemento di valutazione fondamentale ai fini della definizione dell'idoneità dei candidati.

3. COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA OTTIMALE

Il quadro normativo, regolamentare e di vigilanza applicabile alla Banca attribuisce particolare rilievo al tema della diversity, richiedendo l'identificazione di adeguate misure per perseguire l'obiettivo di diversificazione in tema di genere, competenze, esperienze, età, geografia nella composizione degli Organi Sociali. La compresenza negli

³ Art. 148-bis (Limiti al cumulo degli incarichi): «1. Con regolamento della Consob sono stabiliti limiti al cumulo degli incarichi di amministrazione e controllo che i componenti degli organi di controllo delle società di cui al presente capo, nonché delle società emittenti strumenti finanziari diffusi fra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116, possono assumere presso tutte le società di cui al libro V, titolo V, capi V, VI e VII, del codice civile. La Consob stabilisce tali limiti avendo riguardo all'onerosità e alla complessità di ciascun tipo di incarico, anche in rapporto alla dimensione della società, al numero e alla dimensione delle imprese incluse nel consolidamento, nonché all'estensione e all'articolazione della sua struttura organizzativa. 2. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2400, quarto comma, del codice civile, i componenti degli organi di controllo delle società di cui al presente capo, nonché delle società emittenti strumenti finanziari diffusi fra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116, informano la Consob e il pubblico, nei termini e modi prescritti dalla stessa Consob con il regolamento di cui al comma 1, circa gli incarichi di amministrazione e controllo da essi rivestiti presso tutte le società di cui al libro V, titolo V, capi V, VI e VII, del codice civile. La Consob dichiara la decadenza dagli incarichi assunti dopo il raggiungimento del numero massimo previsto dal regolamento di cui al primo periodo».

⁴ Art. 144-duodecies (Definizioni): [...].

Art. 144-terdecies (Limiti al cumulo degli incarichi): «1. Non possono assumere la carica di componente dell'organo di controllo di un emittente coloro i quali ricoprono la medesima carica in cinque emittenti. 2. Il componente dell'organo di controllo di un emittente può assumere altri incarichi di amministrazione e controllo presso le società di cui al Libro V, Titolo V, Capi V, VI e VII del codice civile, nel limite massimo pari a sei punti risultante dall'applicazione del modello di calcolo contenuto nell'Allegato 5-bis, Schema 1, salvo che ricopra la carica di componente dell'organo di controllo in un solo emittente. 3. Gli incarichi esenti e gli incarichi di amministrazione e controllo presso le società piccole non rilevano al fine del calcolo del cumulo degli incarichi di cui al comma 2. 4. Gli statuti degli emittenti possono ridurre i limiti al cumulo degli incarichi previsti dai commi 1 e 2 ovvero, fermo quanto previsto dai medesimi commi, possono prevedere ulteriori limiti. [...]».

Art. 144-quaterdecies (Obblighi di informativa alla Consob): «1. Entro dieci giorni dall'assunzione o dalla cessazione, a qualunque titolo, di un incarico di amministrazione o controllo, il componente dell'organo di controllo comunica alla Consob, secondo le istruzioni contenute nell'Allegato 5-bis, rispettivamente Schema 1 e Schema 3, l'incarico o gli incarichi assunti e/o cessati. [...]».

Art. 144-quinquiesdecies (Informativa al pubblico): «1. La Consob pubblica, in luogo dei componenti degli organi di controllo degli emittenti, le informazioni acquisite ai sensi dell'articolo 144-quaterdecies, rendendole disponibili nel proprio sito internet secondo le modalità indicate nell'apposito Manuale Tecnico.».

Organi di esponenti con profili differenti, in particolare, nel Collegio Sindacale, è un aspetto essenziale per assicurare il buon funzionamento dei meccanismi di governo societario delle banche: la diversity permette infatti che nelle discussioni siano riportati differenti punti di vista, così da promuovere l'adozione di decisioni più partecipative, consapevoli e ponderate, incoraggiare il monitoraggio sul management e favorire l'efficace perseguimento delle strategie aziendali.

Tenuto conto di quanto suesposto, il Collegio Sindacale ritiene di identificare preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ottimale, prevedendo che la composizione dell'Organo di Controllo sia adeguatamente diversificata, in modo da:

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

Pertanto, ai fini della composizione della lista, il Collegio Sindacale:

A) raccomanda di prendere in considerazione:

- 1) candidati appartenenti a diverse fasce d'età;
- 2) la candidatura di almeno un Sindaco già in carica per valorizzare la continuità nella gestione delle attività del Collegio;
- 3) la diversificazione delle competenze professionali tra i candidati;

B) rammenta che:

- 1) 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;
- 2) i Sindaci, oltre a possedere i requisiti di professionalità di cui al paragrafo 2.2, lett. A), devono soddisfare i criteri di competenza previsti dalla normativa applicabile (art. 10 del D.M. 169/2020) e, idealmente, anche quelli indicati nel presente documento (paragrafo 2.2, lett. B);
- 3) tutti i Sindaci devono possedere i requisiti d'indipendenza previsti dall'art. 14 del D.M. 169/2020, nonché assicurare indipendenza di giudizio, onorabilità, correttezza e disponibilità di tempo da dedicare all'incarico secondo i criteri descritti nel presente documento.