

Banca Agricola
Popolare di Sicilia

Linee Guida sulla composizione quali quantitativa ottimale del Collegio Sindacale

Approvate dal Collegio Sindacale in data 12 marzo 2026

Sommario

1.	PREMESSA	3
2.	QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	4
3.	MODELLO DI <i>GOVERNANCE</i> DELLA BANCA E STRUTTURA DEL COLLEGIO SINDACALE	5
4.	COMPOSIZIONE QUANTITATIVA OTTIMALE DEL COLLEGIO SINDACALE	5
5.	COMPOSIZIONE QUALITATIVA OTTIMALE DEL COLLEGIO SINDACALE	6
5.1	PRINCIPI GENERALI DI DIVERSITÀ DI GENERE	7
5.2	REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ E CRITERI DI COMPETENZA	7
5.3	CRITERI DI COMPETENZA E LORO VALUTAZIONE.....	8
5.4	REQUISITI DI ONORABILITÀ E CRITERI DI CORRETTEZZA	9
5.5	REQUISITI DI INDIPENDENZA E AUTONOMIA DI GIUDIZIO DEI SINDACI	10
5.6	INCOMPATIBILITÀ, INELEGGIBILITÀ E DECADENZA	13
5.7	LIMITI AL CUMULO DI INCARICHI E DISPONIBILITÀ DI TEMPO QUANTITATIVA E QUALITATIVA	14
5.8	CRITERI DI ADEGUATA COMPOSIZIONE COLLETTIVA DEL COLLEGIO SINDACALE	18
5.9.	FORMAZIONE	18
5.10.	VERIFICA REQUISITI.....	19
6.	SINTESI COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA OTTIMALE	19
7.	REGISTRO VERSIONI	19
8.	ALLEGATO 1 - REQUISITI E CRITERI DI IDONEITÀ ESPONENTI AZIENDALI	20

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 12 marzo 2026, 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*». In relazione all'esercizio 2025, la Banca ha ritenuto opportuno avvalersi dell'ausilio di un professionista esterno, individuato in una primaria Società di consulenza internazionale in grado di assicurare autonomia di giudizio

La Funzione di Compliance, almeno annualmente, su istanza dell'Organo di Controllo, 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;
- Autorità Bancaria Europea ("EBA")/Autorità Europea degli Strumenti Finanziari e dei Mercati ("ESMA"), "Orientamenti sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave" (EBA/GL/2021/06) del 2 luglio 2021 ("Linee Guida EBA/ESMA");
- guida della BCE sulla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità, aggiornata a maggio 2021;
- 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;

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*

- 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).
- Banca d'Italia, "Orientamenti in materia di valutazioni dei requisiti e criteri di idoneità per gli esponenti delle banche LSI, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento, delle società fiduciarie e dei sistemi di garanzia dei depositanti" emessi da Banca d'Italia il 13 novembre 2023.

Oltre alla già richiamata regolamentazione, nell'identificazione della composizione qualitativa ottimale del Collegio Sindacale della Banca, il Collegio ha tenuto in considerazione il sistema di governance della Banca, lo Statuto Sociale e i regolamenti interni degli Organi Sociali, nonché ogni altra previsione normativa e regolamentare vigente e di c.d. soft law a ciò inerente

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

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

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».

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

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, dal Decreto MEF n. 169/2020 e dalle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia sul Governo Societario, 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, nonché alimentare il confronto e la dialettica interna;
- 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;
- con caratteristiche personali e attitudinali in grado di assicurare lo svolgimento ottimale dell'incarico, favorendo l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi

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.

5.1 Principi generali di diversità di genere

Con riferimento alla tematica inerente alla diversità di genere nell'ambito della composizione del Collegio, 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 e 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.

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

- in generale la materia della sostenibilità e dell'informativa non finanziaria ed in particolare la gestione dei rischi ambientali e climatici;

- materia delle risorse umane, dei sistemi e delle politiche di remunerazione;
- l'individuazione e la valutazione del rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo e di politiche, controlli e procedure riguardanti il contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo.

La valutazione circa la sussistenza del criterio di competenza, ex art. 10, comma 4, del D.M. 169/2020, può essere omessa quando il Sindaco è in possesso del requisito di professionalità maturato per una 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 e della fiducia del pubblico;
- non si trovino – e non si siano trovati in passato – in situazioni che, con riguardo alle attività economiche e alle condizioni finanziarie del candidato medesimo (o delle imprese da quest' ultimo controllate, significativamente partecipate o dirette), siano, o siano state, anche in via potenziale, idonee ad incidere sulla sua reputazione;

- non siano correlati a specifiche circostanze la cui sussistenza potrebbe incidere su la buona reputazione, l'onestà, l'integrità e la solidità finanziaria dell'esponente.

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 e autonomia di giudizio 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.

Inoltre, 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.

Il Collegio Sindacale valuta, nel contesto delle verifiche sul possesso dei requisiti e criteri di idoneità, le circostanze e i fatti rilevanti ai sensi del Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze 23 novembre 2020 n. 169 (di seguito DM 169/2020 o DM), nonché la condotta tenuta in concreto dagli esponenti durante la loro permanenza in carica, focalizzandosi in particolare su eventuali circostanze nelle quali l'esponente abbia dato prova di non avere contribuito attivamente allo svolgimento dei compiti in seno al Collegio, ovvero di non avere adottato giudizi ragionevoli, oggettivi e indipendenti nell'esercizio delle proprie funzioni e responsabilità.

L'indipendenza di giudizio può essere compromessa da eventuali conflitti di interesse, effettivi o potenziali, di cui il singolo esponente sia portatore, che possano ostacolare la capacità di svolgere i compiti ad esso assegnati in maniera indipendente e oggettiva.

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 a quanto definito dell'Allegato 1 del presente documento.

Con riferimento alla valutazione dell'indipendenza di giudizio, inoltre, in sede di verifica dei requisiti ex art. 26 TUB, nonché in sede di Autovalutazione, il Collegio Sindacale verifica partitamente e analiticamente, fra l'altro, tutte le situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario in capo agli esponenti.

Il Collegio, in applicazione del principio di proporzionalità, valuterà le seguenti circostanze:

- i. per quanto riguarda i rapporti di cui siano titolari i parenti dell'esponente, il grado di prossimità del legame di parentela, considerando meno rilevanti i legami di grado superiore al secondo o le partecipazioni con quote minoritarie rispetto alle altre tipologie di legami;
- ii. per quanto riguarda le esposizioni indirette, che l'indebitamento finanziario delle società e/o delle imprese individualmente e/o complessivamente considerate, verso la Banca sia contenuto entro il 15% del totale delle fonti finanziarie², fermo restando che potranno essere considerate tollerabili anche esposizioni comprese tra il 15% e il 20% del totale delle fonti finanziarie a condizione che, per tali fattispecie, la valutazione di potenziale non compromissione della situazione di indipendenza di giudizio dell'esponente dovrà discendere da analisi più estese, basate su un più ampio set di indicatori che tengano conto, tra l'altro, della capacità delle imprese di generare margini idonei a sostenere il proprio indebitamento³; inoltre, dovranno adottarsi dei presidi rafforzati, applicando la procedura prevista dalla policy aziendale in materia di parti correlate per qualsiasi decisione consiliare in cui possa individuarsi un conflitto di interessi in capo all'esponente nascente dalla presenza delle esposizioni finanziarie indirette;
- iii. per quanto riguarda le esposizioni dirette, la presenza di rilevanti consistenze patrimoniali o di flussi di cassa tali da non far considerare problematica l'esposizione dell'esponente e/o dei soggetti connessi richiamati all'art. 13, co. 1, lett. a) del DM 169/2020.

Ai fini della valutazione dell'indipendenza, il Collegio Sindacale potrà comunque, in relazione alle specifiche situazioni riguardanti ciascun esponente, considerare ogni ulteriore elemento ritenuto utile e opportuno, adottando criteri aggiuntivi e/o parzialmente difformi rispetto a

² L'indipendenza finanziaria di un'impresa è intrinsecamente legata alla composizione delle fonti di finanziamento cui la stessa attinge per finanziare il fabbisogno generato dalla gestione operativa. Un'impresa è tanto più autosufficiente, e quindi autonoma finanziariamente, quanto più è in grado di finanziare la propria attività mediante l'impiego di mezzi propri, siano essi forniti dai soci ovvero prodotti dalla gestione sotto forma di autofinanziamento. Diversamente, quanto più elevato è il ricorso a mezzi di terzi, tanto maggiore è la dipendenza dell'impresa dal sistema finanziario. In presenza di più di una società o impresa rientranti nell'ambito di applicazione dell'art. 3.1., lett. da i) a iii), l'indebitamento e il patrimonio andranno considerati a livello aggregato, ferma restando l'esclusione dei soggetti connessi su cui l'esponente, per effetto della quota di partecipazione detenuta, del tipo di carica rivestita e del tipo di legame, non abbia sostanziale capacità di incidere sulle scelte gestorie delle società o imprese, nonché delle imprese con esposizione verso la Banca inferiore ad un milione di euro. L'indice di indipendenza finanziaria da considerare ai fini del presente documento è tarato specificatamente sulla quota di indebitamento finanziario delle imprese verso la Banca rispetto al totale delle fonti di finanziamento delle medesime imprese. Tale indice è costruito ponendo al numeratore il totale dell'accordato verso la Banca (come risultante dall'ultimo flusso di Centrale dei Rischi disponibile) e, al denominatore, la somma del totale accordato verso il sistema bancario (anch'essa ricavabile dal flusso di Centrale dei Rischi all'ultima data disponibile), il valore di bilancio di altre forme di indebitamento finanziario non ricavabili dalla Centrale dei Rischi (debiti verso soci, obbligazioni, ecc.) e il valore di bilancio del patrimonio netto. I dati di bilancio andranno ricavati dalle ultime situazioni patrimoniali disponibili o, in mancanza di prospetti più aggiornati, dall'ultimo bilancio di esercizio depositato.

³ Va infatti osservato che, oltre da un indicatore "statico" quale quello primariamente considerato, ulteriori elementi atti ad esprimere l'indipendenza finanziaria di un'impresa possono essere tratti da indici dinamici, idonei ad apprezzarne la capacità di generazione di flussi finanziari. È infatti possibile che una situazione di indipendenza finanziaria possa coesistere con relativamente più ampie quote di indebitamento finanziario, verso la Banca, laddove si sia in presenza di cospicui cash flow a servizio del debito, che fughino ogni perplessità in ordine ad una possibile dipendenza della continuità della gestione aziendale dal supporto finanziario della Banca.

quelli sopra indicati che privilegino comunque la sostanza sulla forma, fornendone adeguata e analitica motivazione nel verbale.

Al presente documento si affianca il “Regolamento di gruppo in materia di operazioni con soggetti collegati”, ai fini della valutazione di eventuali conflitti di interesse, della loro rilevanza e delle misure da adottare per la gestione degli stessi.

Al riguardo si precisa che la presenza di un conflitto di interessi non indica necessariamente che l'esponente non possa essere considerato idoneo; ciò si verifica soltanto quando il conflitto di interessi comporta un rischio rilevante che non sia possibile prevenire, attenuare o gestire adeguatamente sulla base delle politiche approvate e dei presidi ad hoc definiti dalla Banca per far fronte alla specifica situazione.

In proposito, se i presidi esistenti non sono ritenuti sufficienti, il Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 15 del Decreto può:

- a) individuarne di ulteriori e più efficaci;
- b) prevedere azioni di rimedio quali:
 - il monitoraggio trimestrale o semestrale dell'esposizione per verificarne l'andamento;
 - la presentazione di un piano di riduzione dell'esposizione entro un congruo termine ferma restando la considerazione dell'effettivo potere, da parte dell'esponente, di incidere sulle decisioni dei soggetti collegati (ad es. cariche rivestite in consessi non monocratici che deliberano a maggioranza, persone fisiche non facenti parte del ristretto nucleo familiare, ecc.);
- c) modificare gli specifici compiti e ruoli attribuiti all'esponente, ivi comprese eventuali deleghe;

Solo se le misure sub a), b) e c) non vengano adottate o siano insufficienti ad eliminare le carenze riscontrate, il Collegio Sindacale, sentito preventivamente l'esponente interessato, dichiara la decadenza dell'esponente.

Tutti i candidati esponenti sono tenuti a rendere le informazioni richieste ai sensi dell'art. 15, comma 2, del Decreto, attraverso la compilazione del questionario “Fit and Proper” diffuso dalla Banca d'Italia, e ad indicare le motivazioni per cui, a loro avviso, eventuali fattispecie rilevanti ai sensi di tale previsione non inficiano in concreto la loro autonomia di giudizio.

Fermi restando i casi di incompatibilità previsti dalla normativa vigente, al fine di preservare appieno l'autonomia di giudizio del Collegio Sindacale, si raccomanda che:

- al momento della nomina, i candidati non si trovino in situazioni personali e finanziarie che possano creare conflitti di interesse e anche potenzialmente ostacolare l'indipendenza di giudizio dei componenti dell'organo;
- i candidati non abbiano ricoperto al momento della nomina e nei due anni precedenti la nomina stessa, incarichi professionali o di elevata influenza politica che possano ostacolare o impedire di agire nell'interesse della Banca.

5.6 Incompatibilità, ineleggibilità e decadenza

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.

In tale contesto, ai sensi dell'art. 2399 cod. civ. non possono essere eletti alla carica di sindaco e, se eletti, decadono dall'ufficio:

- a) coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 cod. civ.;
- b) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Banca, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo;
- c) coloro che sono legati alla Banca o alle società da questa controllate o alle società che la controllano o a quelle sottoposte a comune controllo da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza.

La cancellazione o la sospensione dal Registro dei revisori legali e delle società di revisione legale e la perdita dei requisiti previsti dall'ultimo comma dell'articolo 2397 cod. civ. sono causa di decadenza dall'ufficio di sindaco.

Inoltre, 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 intenda optare o a motivare le ragioni per le quali le predette situazioni debbano considerarsi tra loro compatibili.

Infine, la carica di Sindaco, anche alla luce delle Linee Guida EBA/ESMA, è ritenuta incompatibile con cariche di natura politica, per tali intendendosi le cariche di parlamentare nazionale e di membro del Governo. È inoltre raccomandato che la carica di Sindaco non venga svolta da soggetti che rivestano la carica di parlamentare europeo ovvero di componente dei Consigli o delle Giunte regionali, provinciali e comunali (limitatamente ai comuni capoluogo di provincia).

5.7 Limiti al cumulo di incarichi e 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, nonché in sede di Autovalutazione, 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 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 Decreto Ministeriale 23 novembre 2020, n. 169 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, 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). In proposito, si evidenzia che la disciplina delineata dall'art. 17 del D.M. 169/2020 trova applicazione esclusivamente nei confronti delle Banche di maggiori dimensioni o complessità operativa mentre è orientativa per le altre Banche. Per le banche diverse da quelle di maggiore dimensione i limiti al cumulo degli incarichi degli esponenti andranno dunque individuati in applicazione del principio di proporzionalità

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 compenti 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, identificate tenendo in considerazione la funzione svolta dall'esponente nella Banca, nonché della complessità di ciascun tipo di incarico ricoperto in altre società, in rapporto alla tipologia e alle dimensioni della stessa (società bancaria, finanziaria o assicurativa non in concorrenza, quotata, società commerciale di rilevanti dimensioni)⁴:

- a) oltre alla carica ricoperta nella Banca, 2 incarichi esecutivi e 5 incarichi non esecutivi o di controllo,
- b) 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 professionisti⁵;
- (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.

⁴ 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, in conformità con la classificazione di cui alla Raccomandazione della Commissione europea 2003/361/CE recepita dal Decreto Ministeriale 18 aprile 2005 "Adeguamento alla disciplina comunitaria dei criteri di individuazione di piccole e medie imprese". Per incarichi si intendono nel presente documento quelli di amministrazione, gestione e controllo (in coerenza con l'art. 1, comma 1, lett. h) del decreto 169/2020 MEF che definisce "incarichi" quelli: presso il consiglio di amministrazione, il consiglio di sorveglianza, il consiglio di gestione; presso il collegio sindacale; di direttore generale, comunque denominato) e per incarichi esecutivi si intendono: Direttore Generale, Amministratore Delegato, Membro del Comitato Esecutivo, Consigliere con funzioni di gestione delegate.

⁵ Rientrano nelle attività professionali svolte quegli incarichi (ad es. di revisore legale, di componente dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01, ecc.) eseguiti nella qualità di professionista (ad es., in qualità di dottore commercialista e revisore legale dei conti). Nella quantificazione del numero di FTE dedicate alle attività professionali, l'esponente avrà cura di considerare anche il tempo specificatamente dedicato ai predetti incarichi.

Al fine di determinare quale sia in concreto il tempo adeguato all'assolvimento della carica, è necessario effettuare una valutazione caso per caso.

Resta naturalmente fermo il divieto di concorrenza previsto dall'art. 2390 del cod. civ. nonché quanto previsto dall'art. 36 del D.L. 201/2011 convertito con modificazioni dalla L. 22 dicembre 2011, n. 214 (divieto di "interlocking").

Il time commitment dell'esponente andrà valutato alla luce dei seguenti elementi qualitativi:

- del ruolo dell'esponente all'interno del Collegio;
- delle caratteristiche della banca (natura, dimensione e complessità) e del contesto nel quale si trova ad operare;
- del numero delle riunioni del Collegio;
- oltre ai tempi necessari a partecipare alle riunioni, è necessario considerare anche il tempo di preparazione di ciascun incontro e, per il Presidente del Collegio Sindacale, anche quello dedicato allo svolgimento del ruolo e alle attività di preparazione, organizzazione e coordinamento delle riunioni;
- del tempo necessario agli spostamenti per partecipare alle riunioni;
- della necessità di garantire un adeguato buffer di tempo da dedicare ad induction e training e per far fronte a possibili attività straordinarie

Inoltre, l'impegno richiesto ai Sindaci effettivi va commisurato anche:

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'articolo 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 comma 5) 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 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 sulla base degli elementi qualitativi sopra esposti:

Carica aziendale	Time commitment (gg/uu)
Presidente del Collegio Sindacale	48
Sindaco Effettivo	42

La Banca deve assicurare che i candidati a ricoprire la carica siano ben consapevoli del tempo che essa ha stimato come necessario per l'efficace espletamento dell'incarico.

Come disposto dall'art. 16, DM 169/2020, comma 1, ciascun candidato a ricoprire la carica di Sindaco della Banca al momento della candidatura e tempestivamente in caso di fatti sopravvenuti successivamente alla nomina dovrà:

- comunicare gli incarichi ricoperti in altre società, imprese o enti (le altre attività lavorative e professionali svolte e le altre situazioni o fatti attinenti alla sfera professionale in grado di incidere sulla sua disponibilità di tempo, specificando il tempo che questi incarichi, attività, fatti o situazioni richiedono);

- dichiarare per iscritto di poter dedicare all'incarico almeno il tempo necessario stimato dalla Banca.

5.8 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.

5.9. 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.

Inoltre, ad esito delle attività di autovalutazione svolte con riferimento all'esercizio 2025, il Collegio Sindacale ha rilevato l'opportunità di un ulteriore consolidamento delle competenze

complessivamente espresse dall'Organo attraverso un rafforzamento del percorso formativo relativo all'ambito della Tecnologia informatica, già oggetto di specifici momenti formativi, ma ulteriormente da presidiare alla luce del mutevole scenario tecnologico e digitale in cui operano gli istituti di credito.

5.10. Verifica 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'acquiesce, 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 2026-2028, 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 DI APPROVAZIONE
N. 1	10 marzo 2023
N. 2	12 marzo 2026

8. ALLEGATO 1 – REQUISITI E CRITERI DI IDONEITÀ ESPONENTI AZIENDALI

Il DM disciplina:

- i) all'art. 14 i requisiti di indipendenza dei sindaci, stabilendo che chi si trovi in una delle situazioni ivi specificamente elencate non può assumere l'incarico di componente del Collegio Sindacale;
- ii) all'art. 15 l'"indipendenza di giudizio e sua valutazione" di "tutti gli esponenti".

Con riferimento all'art. 14, lo stesso prevede che:

"1. Non può assumere l'incarico di componente del collegio sindacale chi:

- a) si trova in una delle situazioni indicate nell'articolo 13, comma 1, lettere b), g) e h);
- b) è coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado: 1) dei responsabili delle principali funzioni aziendali della banca; 2) di persone che si trovano nelle situazioni indicate nell'articolo 13, comma 1, lettere b), g) e h), o nella lettera c) del presente comma;
- 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.

2. 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.

3. Si applica l'articolo 13, commi 2 e 3."

Relativamente all'indipendenza di giudizio, di cui al precedente punto sub ii), l'art. 15, comma 2, del DM dispone che: «tutti gli esponenti comunicano all'organo competente le informazioni riguardanti le situazioni di cui all'articolo 13, comma 1, lettera a), b), c), h) e i) e le motivazioni per cui, a loro avviso, quelle situazioni non inficiano in concreto la loro indipendenza di giudizio».

Considerato che le casistiche inerenti all'impossibilità di assunzione dell'incarico degli esponenti del Collegio Sindacale riguardano le lettere b), g) ed h) dell'art. 13 del DM e che le stesse sono già sufficientemente dettagliate, di seguito si approfondisce la fattispecie di cui alla lett. h) dell'art. 13, per quanto concerne i rapporti di natura finanziaria, patrimoniale e professionale.

Il DM 169/2020 non definisce parametri o criteri quantitativi che indichino quali rapporti di natura finanziaria, patrimoniale o professionale siano "tali da compromettere l'indipendenza" degli esponenti e ne rimette dunque l'identificazione agli intermediari.

A tali fini, relativamente ai rapporti sia di natura finanziaria che patrimoniale, viene individuata una soglia assoluta di materialità al cui superamento il rapporto intrattenuto dall'esponente con la Banca e con gli altri soggetti rilevanti di cui all'art. 13 lett. h) del DM, potrebbe condurre a una situazione di non indipendenza. Ferma restando la necessità di valutazione caso per caso, si evidenziano di seguito alcune soglie di attenzione.

- a) **Rapporti di natura finanziaria:** relativamente ai rapporti di natura finanziaria, l'esponente è tenuto a rendere alla Banca le informazioni richieste ai sensi dell'art. 15, co. 2, del DM, attraverso la compilazione del questionario 'Fit and Proper' diffuso dalla Banca d'Italia, ed in particolare dell'Allegato 3A "Rapporti di natura finanziaria", riguardanti le esposizioni dirette e indirette di cui l'esponente e gli altri soggetti connessi, costituiti dal coniuge non legalmente separato, dalla persona legata in unione civile o convivenza more uxorio, dal parente o affine entro il quarto grado (di seguito, soggetti connessi), siano titolari.

Ai fini del presente documento si considerano dirette le esposizioni la cui titolarità sia in capo all'esponente o ai soggetti connessi.

Si considerano indirette le esposizioni intrattenute tramite:

- i. società o imprese anche costituite in forma non societaria controllate dall'esponente o dai soggetti connessi;
- ii. società in cui l'esponente detiene una partecipazione uguale o superiore al 10% del capitale o dei diritti di voto;
- iii. società in cui l'esponente riveste una carica di amministrazione, direzione o controllo.

Ferma restando la necessità di valutazione caso per caso da parte dell'organo competente, di norma si considerano non rilevanti i finanziamenti, concessi alle condizioni di mercato standard ed in linea con la politica interna di pricing adottata dalla Banca che siano performing e che siano di importo inferiore a 200.000 euro (da calcolarsi rispetto ad ogni singolo soggetto rilevante).

Per quanto riguarda le esposizioni dirette, come sopra definite, la titolarità di rapporti di mutuo ipotecario, concessi alle condizioni di mercato standard ed in linea con la politica interna di pricing adottata dalla Banca che siano performing, eccedenti l'importo di un milione di euro, da calcolarsi rispetto ad ogni singolo soggetto rilevante, potrà risultare ostativa alla sussistenza dell'indipendenza di giudizio dell'esponente; per quanto riguarda gli altri rapporti di natura finanziaria, diversi dal mutuo ipotecario, la soglia di materialità dovrà attestarsi su importi inferiori, di norma non eccedenti 500.000 euro.

Rimane ferma la necessità di valutazione caso per caso da parte del Collegio, tenendo conto della situazione complessiva dell'esponente nonché del principio di proporzionalità.

Per quanto riguarda le esposizioni indirette, ai fini della valutazione, verrà tenuto in considerazione l'indebitamento delle società e/o delle imprese sopra indicate alle lett. da i) a iii), individualmente e/o complessivamente considerate⁶; se l'esposizione è superiore a un milione di euro, non dovrà rappresentare più del 30% delle esposizioni complessive, inteso come accordato o affidato⁷, intrattenute dallo stesso esponente, dai soggetti connessi⁸ e dalle predette società e/o imprese nei confronti del sistema bancario, così come rilevabile dal flusso di ritorno della Centrale dei Rischi.

- b) **Rapporti di natura patrimoniale:** relativamente ai rapporti di natura patrimoniale, ferma restando la necessità di valutazione caso per caso da parte del Collegio Sindacale, di norma si considerano non rilevanti:
- i. i rapporti attivi (depositi, obbligazioni) a condizioni standard o di mercato, per tali intendendosi quelle praticate per operazioni di analoga natura o rischio alla clientela di profilo equivalente a quello dell'esponente;
 - ii. la titolarità, diretta o indiretta, i.e. per il tramite di società controllate, società fiduciarie o persone interposte⁹, di partecipazioni in misura non superiore al 20% del patrimonio¹⁰.
- c) **Rapporti di natura professionale e commerciale:** relativamente ai rapporti di natura professionale e commerciale, ferma restando la necessità di valutazione caso per caso, l'indipendenza di giudizio potrebbe essere inficiata se l'esponente intrattiene, direttamente o indirettamente¹¹, o ha intrattenuto nei due anni precedenti all'assunzione dell'incarico, 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

⁶ Le esposizioni vanno considerate, di norma, a livello consolidato, ovvero come somma delle esposizioni facenti capo alle società o imprese di cui al par. 3.1, lett. da i) a iii) con indebitamento complessivo nei confronti della Banca superiore a un milione di euro. Nel computo, verranno considerate solo le imprese o società in cui l'esponente dispone, in senso sostanziale, della capacità di incidere sulle scelte di gestione, tenuto conto della percentuale di partecipazione detenuta e del tipo di carica rivestita. Rientrano, ad esempio, tra le situazioni in cui l'esponente dispone di una capacità di incidere, quelle in cui l'esponente medesimo controlla, individualmente o congiuntamente, le società finanziate nonché i casi in cui l'esponente, pur non detenendo una partecipazione, riveste una carica con poteri di gestione, quali quella di Amministratore Delegato, Direttore Generale o componente del Comitato Esecutivo. Il riferimento alle esposizioni individuali vale ai soli casi in cui all'esponente sia riferibile solo una società o impresa della specie.

⁷ Il termine affidato fa espresso riferimento alle aperture di credito diverse dai finanziamenti rateali.

⁸ Nel computo delle esposizioni verso soggetti connessi, andranno considerati solo i legami che, in senso sostanziale, siano tali da consentire all'esponente di incidere sulle scelte di gestione del soggetto connesso medesimo, tenuto conto del tipo di legame, della percentuale di partecipazione detenuta dal soggetto connesso e del tipo di carica rivestita da quest'ultimo.

⁹ In conformità alla definizione di "partecipazione indiretta" di cui alla Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013 e s.m.i., Parte III, cap. 1.

¹⁰ Il calcolo della soglia in parola avviene utilizzando, al numeratore e al denominatore, rispettivamente, il valore di mercato del totale delle partecipazioni azionarie ed il valore di mercato del patrimonio totale, entrambi i parametri determinati sommando quelli dell'esponente, del suo nucleo familiare ristretto (moglie e figli) e di società controllate dall'esponente (anche tramite società fiduciarie e per interposta persona). La nozione di patrimonio è da intendersi riferita al complesso della liquidità, degli strumenti finanziari, inclusi dei possessi azionari, e dei beni immobili, incluso il valore delle partecipazioni nelle società riconducibili all'esponente.

¹¹ Si considerano indirette le relazioni commerciali e professionali intrattenute dall'esponente tramite: i) società o entità commerciali controllate dall'esponente o comunque direttamente riconducibili all'esponente; ii) società o entità commerciali nelle quali l'esponente detiene una partecipazione uguale o superiore al 10% del capitale o dei diritti di voto; iii) società o entità commerciali in cui l'esponente riveste una carica di amministrazione, direzione o controllo; iv) studi professionali in cui l'esponente sia partner o associato.

esecutivi o i loro Presidenti, o con un Partecipante nella Banca¹² o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, relazioni commerciali o professionali, diverse dalla carica, che superano in percentuale il 10% del valore finanziario¹³. L'esponente sottopone a periodica verifica il rischio per l'indipendenza che possa derivare da specifiche attività professionali, relazioni ed altre circostanze successive alla nomina.

¹² La figura del "Partecipante" non è configurabile nelle Banche popolari cooperative con riferimento ai soci cooperatori dal momento che l'art. 30, comma 2, TUB prevede che ciascun Socio o Azionista possa detenere un numero di azioni massimo pari all'1% del capitale sociale; tale qualifica potrebbe invece essere assunta dal 'Socio finanziatore' qualora vengano emesse azioni di finanziamento ai sensi dell'art. 150 quater TUB.

¹³ La BCE "Guide to fit and proper assessments", dicembre 2021 (par. 3.3.2.2), prevede che, nei casi in cui "l'esponente nominato intrattiene relazioni imprenditoriali, professionali (ad esempio ricopre posizioni dirigenziali o di livello senior) o commerciali con l'ente vigilato, l'impresa madre o le loro controllate, ovvero con clienti, fornitori o concorrenti dell'ente vigilato, dell'impresa madre o delle controllate del soggetto vigilato; ovvero ha intrattenuto relazioni di tale natura con detti soggetti negli ultimi due anni", "la rilevanza di dette relazioni dipende dal valore (finanziario) che rappresentano per l'attività dell'esponente nominato o dei suoi stretti familiari o di tali enti". Pertanto, il calcolo della soglia in parola avviene confrontando il "valore finanziario" generato nei due anni precedenti dai rapporti intrattenuti con la Banca con quello complessivo ascrivibile nel medesimo periodo all'esponente nominato, nell'ipotesi in cui il rapporto sia intrattenuto tra la Banca e l'esponente, ovvero ai soggetti di cui alla precedente nota 8 ("enti"), nella diversa ipotesi in cui il rapporto sia intrattenuto tra la Banca e tali soggetti. Il "valore finanziario" è da intendersi costituito dal valore del fatturato o dei ricavi lordi. Tale criterio, specie in presenza di relazioni di natura professionale e commerciale intrattenute con la Banca da "enti", risulta più efficiente ed oggettivo rispetto ad altre nozioni, quali il reddito netto, in quanto evita le complesse ed incerte ricostruzioni dei costi specificamente sostenuti per le prestazioni rese alla Banca. Tali ricostruzioni, peraltro, sarebbero di fatto basati sulla percentuale di costi generali contabilizzati dall'ente rispetto al fatturato. In altri termini, il calcolo del "reddito" delle prestazioni rese alla Banca avverrebbe detraendo dal fatturato generato da tali prestazioni una quota determinata sulla base della percentuale di incidenza dei costi generali dell'ente sul fatturato complessivo del medesimo, il che produrrebbe effetti del tutto identici a quelli ottenibili utilizzando, con maggior semplicità, il fatturato. In termini analitici, se X è il fatturato generato dalle prestazioni rese alla Banca e Y è il fatturato complessivo dell'ente, posto pari ad α il rapporto tra costi complessivi dell'ente e fatturato complessivo dell'ente, avremmo: $(X - \alpha \cdot X) / (Y - \alpha \cdot Y) = (X \cdot (1 - \alpha)) / (Y \cdot (1 - \alpha)) = X / Y$. Nella medesima ipotesi di relazioni di natura professionale e commerciale intrattenute con la Banca da "enti", rimane peraltro ferma la necessità di una verifica in concreto in ordine alle fonti e ai criteri di formazione del reddito dell'esponente, volta ad accertare che la componente di reddito dell'esponente riconducibile alla Banca non ecceda il 10% del reddito complessivo dell'esponente medesimo.