

**Politica sui requisiti e criteri di idoneità degli esponenti
del Collegio Sindacale.
(Policy Fit & Proper del Collegio Sindcale)**



Indice

1

GLOSSARIO E DEFINIZIONI	1
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	2
PREMESSA	5
1. IL COLLEGIO SINDACALE	6
2. LA DIVERSITÀ NELLA COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI COLLEGIALI	7
3. LA NUOVA DISCIPLINA SUI REQUISITI DEGLI ESPONENTI BANCARI	9
3.1 AMBITO DI APPLICAZIONE	10
3.2 REQUISITI DI ONORABILITÀ (ART. 3).....	10
3.3 CRITERIO DI CORRETTEZZA E SUA VALUTAZIONE (ARTT. 4, 5 E 6)	11
3.4 REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ (ART. 7)	14
3.5 CRITERI DI COMPETENZA (ART. 10).....	15
3.6 INDIPENDENZA DI GIUDIZIO (ART. 15).....	16
INDIPENDENZA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO (ARTT. 13 E 15, DM 169/2020)	17
RAPPORTI DI NATURA FINANZIARIA, PATRIMONIALE O PROFESSIONALE DEGLI ESPONENTI (ART. 13, CO. 1, LETT.H, DM 169/2020) ..	18
RAPPORTI DI NATURA FINANZIARIA.....	18
RAPPORTI DI NATURA PATRIMONIALE	19
RAPPORTI DI NATURA PROFESSIONALE E COMMERCIALE	20
VALUTAZIONE DELL'INDIPENDENZA DI GIUDIZIO, PRESIDI E AZIONI DI RIMEDIO.....	20
3.7 REQUISITI DI INDIPENDENZA DEI SINDACI (ART. 14)	21
3.8 VALUTAZIONE DELL'IDONEITÀ DA PARTE DEGLI ORGANI COMPETENTI (ART. 23) E COMUNICAZIONI ALLA BANCA D'ITALIA	22
3.9 DISPONIBILITÀ DI TEMPO E LIMITI AL CUMULO DEGLI INCARICHI – LINEE GUIDA ANBPI IN TEMA DI DISPONIBILITÀ DI TEMPO E LIMITI AL CUMULO DEGLI INCARICHI DEGLI ESPONENTI	25
4. APPROVAZIONE E MONITORAGGIO DELLA POLICY	30

GLOSSARIO E DEFINIZIONI

Acronimo/Termine	Spiegazione/Definizione
Banca di Credito Popolare o Banca o BCP	Si intende Banca di Credito Popolare Scpa
CdA o Consiglio	Si intende il Consiglio di amministrazione di Banca di Credito Popolare Scpa
DG	Si intende il Direttore Generale
Amministratori	Si intendono i Consiglieri di Amministrazione
CS o Collegio	Si intende il Collegio Sindacale della Banca di Credito Popolare Scpa
CE	Si intende il Comitato Esecutivo ove nominato
Organo competente	Si intende l'organo Organo del quale l'Esponente è componente; per il Direttore Generale, l'Organo che conferisce l'incarico. Si intende per la valutazione dei Consiglieri, il Consiglio di amministrazione, per la valutazione dei Sindaci, il Collegio Sindacale, per la valutazione del Direttore Generale, il Consiglio di Amministrazione
Esponenti	In questo documenti si intendono i i Sindaci di Banca di Credito Popolare
Autorità di Vigilanza	Si intende - in questo documento - la Banca d'Italia
Fit & Proper	Si intende il Processo di valutazione di idoneità degli esponenti
Gruppo Bancario	Il Gruppo Bancario Banca di Credito Popolare
Organi Sociali	Si intendono gli Organi Collegiali, il Consiglio di amministrazione e il Collegio Sindacale di Banca di Credito Popolare
Politica/Policy	La presente Politica/Policy sui requisiti di requisiti e criteri di idoneità dei Sindaci
Time commitment	Si intende la disponibilità di tempo e di risorse da dedicare allo svolgimento dell'incarico
Diversity	Si intende "Diversità" e "Inclusione". Per Banca di Credito Popolare "diversità" significa comprendere, riconoscere e valorizzare le differenze, siano esse visibili (ad esempio genere, età) o non visibili (valori, preferenze, formazione, etc.); "inclusione" significa l'impegno ad attrarre e sviluppare il talento, a prescindere da ogni elemento di diversità, incoraggiando chiunque faccia parte dell'Organo a raggiungere il massimo potenziale
Independence of mind	Si intende l'Indipendenza di giudizio "intesa come assenza di potenziali conflitti di interesse"
Componenti esecutivi	Si intendono i) i consiglieri che sono membri del comitato esecutivo, o sono destinatari di deleghe o svolgono, anche di mero fatto, funzioni attinenti alla gestione dell'impresa; ii) i consiglieri che rivestono incarichi direttivi nella banca, cioè hanno l'incarico di sovrintendere ad aree determinate della gestione aziendale, assicurando l'assidua presenza in azienda, acquisendo informazioni dalle relative strutture operative, partecipando a comitati manageriali e riferendo all'organo collegiale sull'attività svolta; iii) i consiglieri che rivestono le cariche sub ii) o gli incarichi sub ii) in qualsiasi società del gruppo bancario
Amministratori Indipendenti	La Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013, Parte I, Tit. IV, Cap. 1, Sez. IV, par. 1 prevede che <i>"nell'organo che svolge la funzione di supervisione strategica, devono essere nominati soggetti indipendenti che vigilino con autonomia di giudizio sulla gestione sociale, contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse della società e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione"</i> . Si intendono per tali gli Amministratori in possesso del requisito di indipendenza come disciplinato dall'art. 13 del Decreto MEF 169/2020
Organo con funzione di gestione	Si intende l'organo aziendale o i componenti di esso ai quali spettano o sono delegati compiti di gestione, ossia l'attuazione degli indirizzi deliberati nell'esercizio della funzione di supervisione strategica; il direttore generale rappresenta il vertice della struttura interna e come tale partecipa alla funzione di gestione.
Organo con funzione di supervisione strategica	Si intende l'organo nel quale si concentrano le funzioni di indirizzo e/o di supervisione della gestione sociale (ad esempio, mediante esame e delibera in ordine ai piani industriali o finanziari ovvero alle operazioni strategiche della società).
Organo di Controllo	Si intende il Collegio Sindacale della Banca di Credito Popolare Scpa
Organi collegiali	Si intendono il Consiglio di amministrazione e il Collegio Sindacale di Banca di Credito Popolare
ANBPI	Si intende Associazione Nazionale fra le Banche Popolari
Codice Etico	Codice Etico/Comportamentale di Banca di Credito Popolare Scpa (allegato al Modello di Organizzazione e Gestione della Banca di Credito Popolare Scpa)

RIFERIMENTI NORMATIVI

Normativa Esterna	
CRD	Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 e successive modifiche e integrazioni sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento.
Decreto MEF	Decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze del 23 novembre 2020, n. 169, (GU Serie Generale n.310 del 15-12-2020), entrata in vigore del provvedimento 30/12/2020, recante il <i>"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"</i> .
Disposizioni di Vigilanza	Disposizioni di vigilanza per le banche contenute nella Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, e s.m.i. - 35° aggiornamento - Governo societario. (G.U. Serie Generale n.168 del 15-07-2021). Entrata in vigore 31/07/2021. Provvedimento Banca d'Italia del 4 maggio 2021 (pubblicato in G.U. n. 149 del 24 giugno 2021) <i>"Disposizioni di vigilanza in materia di procedura di valutazione dell'idoneità degli esponenti di banche, intermediari finanziari, istituti di moneta elettronica, istituti di pagamento e sistemi di garanzia dei depositanti"</i> , emanate in linea con i requisiti e i criteri di idoneità stabiliti dal Decreto del MEF del 23 novembre 2020, n. 169. Orientamenti della Banca d'Italia sulla composizione e sul funzionamento dei Consigli di amministrazione delle LSI del 29 novembre 2022. Orientamenti in materia di valutazione dei requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali del 13 novembre 2023
Linee Guida EBA/ESMA	EBA/ESMA, <i>Joint Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders</i> , Orientamenti sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave (EBA/GL/2017/12). Adottati ai sensi dell'articolo 91(12) CRD e dell'articolo 9(1) della direttiva MiFID
TUB	Decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385 e s.m.i. recante il testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia. In particolare: — l'articolo 26, che disciplina i requisiti di idoneità degli esponenti aziendali; — l'articolo 51, concernente la vigilanza informativa sulle banche; — art. 56, che dispone come la Banca d'Italia accerti che le disposizioni degli statuti delle banche non contrastino con i principi di sana e prudente gestione. — l'articolo 62, che disciplina i requisiti di idoneità degli esponenti delle società capogruppo di un gruppo bancario.
TUF	Decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e s.m.i. recante il testo unico della finanza
Regolamenti UE	Regolamento (UE) n. 1024/2013 del 15 ottobre 2013, che attribuisce alla Banca centrale europea compiti specifici in merito alle politiche in materia di vigilanza prudenziale degli enti creditizi; Regolamento (UE) n. 468/2014 della Banca centrale europea, del 16 aprile 2014 (regolamento sull'MVU), che istituisce il quadro di cooperazione nell'ambito del Meccanismo di vigilanza unico tra la Banca centrale europea e le autorità nazionali competenti e con le autorità nazionali designate;
Orientamenti EBA	Orientamenti dell'Autorità bancaria europea, <i>"Orientamenti ABE sulla governance interna"</i> , adottati ai sensi dell'articolo 74(1) della CRD
Guida BCE	La guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità della BCE. <i>"Guide to fit and proper assessments"</i> , dicembre 2021.
Normativa Interna	
Statuto	Statuto Sociale di Banca Credito Popolare
Regolamento CdA	Regolamento sul Funzionamento del Consiglio di Amministrazione di Banca Credito Popolare
Regolamento Candidature	Regolamento relativo alle candidature per la nomina alle cariche sociali e alle modalità di votazione di Banca di Credito Popolare
Regolamento Autovalutazione	Regolamento sull'autovalutazione del Consiglio di amministrazione di Banca di

	Credito Popolare
Politiche di remunerazione e Incentivazione	Policy in materia di politiche di remunerazione ed incentivazione della Banca di Credito Popolare
Regolamento operazioni con Parti Correlate	Regolamento, procedure e policy per la gestione delle operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati della Banca di Credito Popolare
Documento sulla Composizione Ottimale del CdA/CS	Linee Guida sulla composizione quali quantitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione della Banca di Credito Popolare/ Linee Guida sulla composizione quali quantitativa ottimale del Collegio Sindacale
Linee Guida ANBPI sul time commitment	Linee Guida in tema di disponibilità di tempo e limiti al cumulo degli incarichi degli esponenti
Policy DEI	Policy sulla diversità, l'equità e l'inclusione (<i>Diversity and Inclusion Policy - DEI</i>)

PREMESSA

L'idoneità degli esponenti aziendali e degli organi di amministrazione e controllo costituisce un presidio fondamentale per assicurare un governo societario improntato a criteri di sana e prudente gestione.

La responsabilità di individuare esponenti idonei e assicurare un'adeguata composizione quali-quantitativa dell'organo di controllo fa capo all'intermediario; tenuto a garantire che i requisiti e i criteri siano rispettati non solo al momento della nomina dell'esponente, ma per tutta la durata dell'incarico.

Il Testo Unico Bancario prevede che i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo presso gli intermediari devono essere idonei allo svolgimento dell'incarico. A tal fine, gli esponenti devono possedere requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza, soddisfare criteri di competenza e correttezza, dedicare il tempo necessario all'efficace espletamento dell'incarico, in modo da garantire la sana e prudente gestione. L'individuazione dei requisiti, dei criteri, dei limiti al cumulo degli incarichi e delle cause che comportano la sospensione temporanea dalla carica è demandata dal TUB ad un decreto del Ministro dell'economia e delle finanze (Decreto MEF n. 169/2020).

Sotto il profilo qualitativo, il corretto assolvimento delle funzioni richiede che negli organi con funzioni di supervisione strategica, di gestione e di controllo siano presenti soggetti:

- pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere (funzione di supervisione, di gestione o di controllo; funzioni esecutive e non; componenti indipendenti, ecc.);
- dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire, anche in eventuali comitati interni all'organo, 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, sia all'interno dei comitati di cui sia parte, che nelle decisioni collegiali, possa effettivamente contribuire, tra l'altro, a individuare e perseguire idonee strategie e ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della banca;
- che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico, fermo il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi;
- che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della banca, indipendentemente dalla compagine societaria che li ha votati o dalla lista da cui sono tratti; essi operano con autonomia di giudizio.

La presente Policy disciplina, pertanto, i requisiti dei componenti il Collegio Sindacale (di seguito anche "CS"), in conformità al nuovo quadro normativo, regolamentare e di vigilanza che disciplina i requisiti di idoneità degli esponenti bancari a seguito dell'attuazione dell'art. 26 Testo Unico Bancario da parte del Decreto MEF n. 169/2020, della Circolare della Banca d'Italia 285/2013, e delle Disposizioni emanate dall'Autorità di Vigilanza sulla Procedura di valutazione dei requisiti di idoneità degli esponenti bancari.

Esso costituisce parte integrante della regolamentazione aziendale riferita al Governo Societario, di tal che deve essere letto in organicità con le altre fonti regolamentari interne alla Banca quali lo Statuto Sociale e, a titolo esemplificativo e non esaustivo: i) Regolamento candidature; ii) le Politiche di remunerazione e Incentivazione; iii) Regolamento operazioni con Parti Correlate; iv) Documento sulla composizione quali quantitativa ottimale del Collegio Sindacale.

Per quanto non espressamente disciplinato nel presente documento, si intendono qui richiamate le norme di legge, e i regolamenti (tra le quali rivestono carattere preminente le Disposizioni di Vigilanza) applicabili alla Banca, nonché le previsioni statutarie, cui pertanto si fa espresso rinvio.

Ai fini dell'identificazione della normativa applicabile, la Banca rientra nella categoria delle Banche di minori dimensioni e complessità operativa e adotta il modello di amministrazione e controllo "tradizionale".

1. IL COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale è l'Organo di Controllo della Banca, ai sensi dell'art. 45 dello Statuto Sociale, il Collegio Sindacale vigila:

- sull'osservanza della legge, dei regolamenti e dello statuto;
- sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo e contabile adottato dalla Banca e sul loro concreto funzionamento;
- sulla completezza, adeguatezza, funzionalità, e affidabilità del sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi;
- sull'adeguatezza delle disposizioni impartite dalla Società alle società controllate nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento;
- su ogni altro atto o fatto previsto dalla legge.

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

Ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. n. 39/2010 (così come modificato dal D.Lgs. n. 135/2016), il Collegio Sindacale è altresì identificato con il "Comitato per il Controllo Interno e la Revisione Contabile" cui il citato decreto attribuisce funzioni di vigilanza sul processo di informativa finanziaria, sull'efficacia dei sistemi di controllo interno, di revisione interna e di gestione del rischio, sulla revisione legale dei conti annuali e dei conti consolidati e sull'indipendenza del revisore legale.

Il Collegio Sindacale è altresì responsabile della procedura volta alla selezione delle società di revisione legale e, a tal fine, predispone una proposta motivata all'Assemblea sul revisore legale o le imprese di revisione legale da designare ai sensi dell'art. 16 del Regolamento europeo.

L'Assemblea ordinaria nomina tre Sindaci effettivi e due supplenti.

I membri del Collegio Sindacale devono essere in possesso dei requisiti (disciplinati nei paragrafi successivi) 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 in modo da garantire la sana e prudente gestione della banca.

Il limite di età per la candidatura a sindaco è fissato in 75 anni. Possono candidarsi alla carica di Sindaco coloro che, in possesso dei suddetti requisiti alla data di presentazione delle candidature, e comunque fino alla scadenza dell'esercizio in cui si è tenuta l'Assemblea per la nomina degli Organi, non abbiano compiuto il 75° anno di età.

I Sindaci restano in carica per tre esercizi e sono rieleggibili per un massimo di quattro mandati.

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 e applicabile.

A tal fine, le liste presentate dai soci a ciò legittimati devono essere composte in modo da assicurare l'equilibrio tra i generi nella composizione del Collegio risultante dall'esito del voto.

Con specifico riguardo ai criteri di formazione delle liste si rimanda al Regolamento Candidature.

2. LA DIVERSITÀ NELLA COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI COLLEGIALI

Il quadro normativo, regolamentare e di vigilanza applicabile alla Banca, attribuisce particolare rilievo al tema della diversità, in quanto la compresenza negli Organi, di esponenti con profili differenti (cd. *diversity*) è un aspetto essenziale per assicurare il buon funzionamento dei meccanismi di governo societario della Banca.

L'eterogeneità nella composizione degli Organi Collegiali, in termini di genere, età, provenienza geografica e percorsi formativi e professionali permette di beneficiare di un più ricco bagaglio di informazioni, esperienze e valori e, quindi, di migliori processi decisionali ed efficienza nella gestione operativa.

Con particolare riguardo alla diversità di genere, la Banca garantisce il rispetto dei principi di diversità almeno nella misura minima richiesta dalle disposizioni di legge, regolamentari e di vigilanza *pro tempore* vigenti.

Il Consiglio di amministrazione definisce nella Policy sulla Diversità e Inclusione, i principi, gli obiettivi e gli impegni che la Banca intende assumere per promuovere la diversità, assicurare l'equità e favorire l'inclusione sia all'interno degli Organi sociali e della struttura organizzativa, sia all'esterno, sostenendo la crescita di una società inclusiva. Tra i principi cardine: impegno a promuovere la diversità, l'equità e l'inclusione in ogni aspetto dell'attività aziendale per il perseguimento di obiettivi strategici; implementazione di politiche e pratiche di selezione, formazione, sviluppo e promozione che favoriscano la diversità e l'inclusione; promozione di una cultura aziendale inclusiva, che valorizzi la diversità e l'inclusione come fonte di vantaggio competitivo.

La *diversity* permette, infatti, che nelle discussioni siano riportate differenti opinioni e punti di vista, così da promuovere l'adozione di decisioni più partecipative, consapevoli e ponderate, garantire un adeguato

monitoraggio da parte dell'Organo di supervisione Strategica e dell'Organo di Controllo sul management, e favorire l'efficace perseguimento delle strategie aziendali.

Inoltre, la diversità di competenze e di opinioni dei componenti gli Organi favorisce una buona comprensione dell'organizzazione e delle attività della Banca.

Consente, inoltre, ai componenti degli Organi Collegiali di sottoporre a verifica in modo costruttivo le decisioni e di essere più aperti alle idee innovative, contrastando così l'omologazione delle opinioni dei componenti, c.d. "group-thinking", mitigando, pertanto, il rischio di comportamenti di mero allineamento a posizioni prevalenti, interne o esterne alla banca.

L'art. 11 del Decreto n. 169/2020 del MEF dispone che la composizione degli organi di amministrazione e controllo deve 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.

La diversità può indurre ad un grado di coinvolgimento più intenso di ciascun componente su materie o decisioni più affini alle proprie caratteristiche.

Ai fini di cui sopra è presa in considerazione la presenza negli organi di amministrazione e controllo di esponenti diversificati in termini di età, genere, durata di permanenza nell'incarico e le cui competenze, collettivamente considerate siano idonee a realizzare gli obiettivi di cui ai precedenti alinea. La composizione degli Organi, per numero e professionalità, deve assicurare l'efficace assolvimento dei compiti e deve essere calibrata in funzione delle caratteristiche operative e dimensionali della Banca.

In ottemperanza, pertanto, a quanto previsto dallo Statuto e dalle vigenti Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di governo societario, il Collegio Sindacale, in occasione dei processi di nomina, identifica la propria composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale in relazione al conseguimento dell'obiettivo del corretto assolvimento delle funzioni spettanti all'Organo stesso, individuando il profilo dei candidati alla carica.

In particolare, il Collegio Sindacale procede quindi ad attenti approfondimenti tenuto anche conto degli esiti del processo di Autovalutazione, nonché delle evoluzioni della normativa di settore esterna e di quella interna, con particolare riguardo alle implicazioni sull'iter di nomina, sui requisiti e sulla composizione dell'Organo.

Il processo di verifica del criterio di adeguata composizione collettiva si articola in due fasi: nella prima fase, si richiede che l'organo identifichi preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ottimale in considerazione dei compiti da svolgere, individuando il profilo teorico dei candidati ritenuto opportuno a questi fini; nella seconda fase, il medesimo organo è tenuto a verificare la rispondenza tra tale composizione ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina dei membri.

Per il Collegio Sindacale assume rilevanza ai fini della determinazione della composizione ottimale, l'esercizio annuale di autovalutazione, prodotto ai sensi del Regolamento sul processo di autovalutazione dell'organo di controllo varato dal Collegio in data 6.04.2023 che ha la finalità di:

- assicurare una verifica del corretto ed efficace funzionamento dell'organo e della sua adeguata composizione;
- garantire il rispetto sostanziale delle Disposizioni e delle finalità che esse intendono realizzare;
- favorire l'aggiornamento dei regolamenti interni a presidio del funzionamento dell'organo, in modo da assicurare la loro idoneità anche alla luce dei cambiamenti dovuti dall'evoluzione dell'attività e del contesto operativo;
- individuare i principali punti di debolezza, promuoverne la discussione all'interno dell'organo e definire le azioni correttive da adottare;
- rafforzare i rapporti di collaborazione e di fiducia tra i singoli componenti e tra la funzione di supervisione strategica e quella di gestione;
- incoraggiare la partecipazione attiva dei singoli componenti, assicurando una piena consapevolezza dello specifico ruolo ricoperto da ognuno di essi e delle connesse responsabilità.

In particolare, il processo di autovalutazione è finalizzato a garantire che, in seno al Collegio Sindacale, siano presenti competenze diffuse e opportunamente diversificate, che ciascuno dei Sindaci sia pienamente consapevole delle funzioni che è chiamato a svolgere e che gli stessi dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità dell'incarico assunto.

I risultati delle analisi devono essere portati a conoscenza dei soci in tempo utile affinché la scelta dei candidati da presentare possa tenere conto delle professionalità e delle competenze richieste. Il documento sulla composizione ottimale dell'Organo di Controllo dovrà essere pubblicato sul sito web della Banca, unitamente al Regolamento Candidature.

3. LA NUOVA DISCIPLINA SUI REQUISITI DEGLI ESPONENTI BANCARI

Il DM 23 novembre 2020 n. 169 delinea una completa e significativa riforma della disciplina con l'introduzione di una differenziazione tra *Requisiti* (di onorabilità e professionalità) - caratterizzati, come già nella normativa pre-vigente, da elementi di oggettività e tassatività – e *Criteri* (di competenza e correttezza) - connotati da un margine di discrezionalità più ampio e quindi in grado di cogliere in modo sostanziale la qualità degli esponenti. Oltre ai suddetti criteri di correttezza e competenza vengono introdotti nuovi profili di valutazione quali l'indipendenza di giudizio, l'adeguata composizione collettiva degli organi, la disponibilità di tempo e, per le banche di maggiori dimensioni, i limiti al cumulo degli incarichi.

La disciplina italiana viene così allineata ai più elevati standard europei e si va ad integrare alle disposizioni previste nell'ambito del Meccanismo di Vigilanza Unico. Il Decreto ha quindi lo scopo di condurre all'allineamento della disciplina interna alle Linee guida sulla valutazione dell'idoneità degli esponenti aziendali

dei soggetti che rientrano nell'ambito di applicazione della CRD IV, elaborate dall'EBA e dall'ESMA e alla Guida alla verifica dei requisiti di idoneità degli esponenti delle banche pubblicata dalla Banca Centrale Europea.

Il DM colma anche diverse lacune dell'attuale quadro normativo individuando:

- i requisiti di onorabilità omogenei per tutti gli esponenti,
- i requisiti di professionalità e indipendenza, graduati secondo principi di proporzionalità;
- i criteri di competenza, coerenti con la carica da ricoprire e con le caratteristiche della banca, e di adeguata composizione dell'organo;
- i criteri di correttezza, con riguardo, tra l'altro, alle relazioni d'affari dell'esponente, alle condotte tenute nei confronti delle Autorità di Vigilanza e alle sanzioni o misure correttive da queste irrogate, a provvedimenti restrittivi inerenti ad attività professionali svolte, nonché a ogni altro elemento suscettibile di incidere sulla correttezza dell'esponente;
- i limiti al cumulo di incarichi per gli esponenti delle banche di maggiori dimensioni o complessità operativa, graduati, quindi, secondo principi di proporzionalità e tenendo conto delle dimensioni dell'intermediario;
- le cause che comportano la sospensione temporanea dalla carica e la sua durata.

3.1 Ambito di applicazione

Il DM si applica - tra gli altri - agli esponenti di banche e società capogruppo di gruppi bancari. Come precisato nell'art. 1, comma 1 lett. e), per "esponenti" si intendono i soggetti che ricoprono un incarico come definito nella lettera h) del DM, cioè un incarico: "i) presso il consiglio di amministrazione, ii) presso il collegio sindacale, iii) di direttore generale comunque denominato.

Il DM in commento - che sostituisce il Decreto ministeriale 18 marzo 1998, n. 161 - è entrato in vigore il 30 dicembre 2020 e si applica alle nomine e ai rinnovi successivi a tale data.

E' considerata nuova nomina il primo rinnovo successivo alla data di entrata in vigore.

3.2 Requisiti di onorabilità (Art. 3)

Tutti gli esponenti devono possedere il requisito di onorabilità.

Non possono essere ricoperti incarichi da coloro che:

- a) si trovano in stato di interdizione legale ovvero in un'altra delle situazioni previste dall'articolo 2382 del codice civile¹;
- b) sono stati condannati con sentenza definitiva, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - 1) a pena detentiva per un reato previsto dalle disposizioni in materia societaria e fallimentare, bancaria, finanziaria, assicurativa, di servizi di pagamento, antiriciclaggio, di intermediari abilitati all'esercizio dei servizi di investimento e delle gestioni collettive del risparmio, di mercati e gestione accentrata di strumenti finanziari, di appello al pubblico risparmio, di emittenti nonché per uno dei delitti di terrorismo previsti dagli articoli 270-bis, 270-ter, 270-quater, 270-quater.1, 270-quinquies, 270-quinquies.1, 270-quinquies.2, 270-sexies, per uno dei reati associativi anche di stampo mafioso previsti dagli artt. 416, 416-bis, 416-ter, 418, e per il reato di truffa ai sensi dell'art. 640 del codice penale;
 - 2) alla reclusione, per un tempo non inferiore a un anno, per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, in materia tributaria;
 - 3) alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- c) siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del D. Lgs. n. 159/2011, e successive modificazioni ed integrazioni²;
- d) all'atto dell'assunzione dell'incarico, si trovino in stato di interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese ovvero di interdizione temporanea o permanente dallo svolgimento di funzioni di amministrazione, direzione e controllo ai sensi dell'art. 144-ter, comma 3, del TUB e dell'art. 190-bis, commi 3 e 3-bis, del TUF, o in una delle situazioni di cui all'art. 187-quater del TUF ("Sanzioni amministrative accessorie").

Non possono essere ricoperti incarichi da coloro ai quali sia stata applicata con sentenza definitiva su richiesta delle parti ovvero a seguito di giudizio abbreviato una delle pene previste:

- a) dalla precedente lett. b) n. 1 salvo il caso dell'estinzione del reato ai sensi dell'art. 445, c. 2, del cpc;
- b) dalla precedente lett. b) n. 2) e n. 3), nella durata in essi specificata, salvo il caso dell'estinzione del reato ai sensi dell'art. 445, c. 2, del cpc.

3.3 Criterio di correttezza e sua valutazione (artt. 4, 5 e 6)

Il criterio della correttezza, introdotto nel nostro ordinamento a seguito del recepimento della CRD IV, è relativo "alle condotte personali e professionali pregresse" dell'esponente.

¹ Non può essere nominato amministratore, e se nominato decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici [28, 29 c.p.] o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi [2380 bis; 32 c.p.]

² Con riferimento alla casistica indicata nelle precedenti lettere b) e c) e nei casi di "patteggiamento" o di giudizio abbreviato sono fatti salvi gli effetti della riabilitazione e della revoca della sentenza per abolizione del reato ai sensi dell'art. 673, comma 1, del codice di procedura penale.

L'art. 4 del DM, in particolare, prevede che "gli esponenti soddisfano criteri di correttezza" e prende in considerazione, a questi fini:

- a) le condanne penali irrogate con sentenze anche non definitive, patteggiamenti, giudizi abbreviati e misure cautelari personali relative agli stessi reati rilevanti in tema di onorabilità, cui si aggiungono i reati di usura e tributari;
- b) le condanne penali irrogate con sentenze anche non definitive, sentenze anche non definitive che applicano la pena su richiesta delle parti ovvero a seguito di giudizio abbreviato, decreti penali di condanna, ancorché non divenuti irrevocabili, e misure cautelari personali relative a delitti diversi da quelli di cui alla lettera a); applicazione, anche in via provvisoria, di una delle misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del D. Lgs. n. 159/2011;
- c) sentenze definitive di condanna al risarcimento dei danni per atti compiuti nello svolgimento di incarichi in soggetti operanti nei settori bancario, finanziario, dei mercati e dei valori mobiliari, assicurativo e dei servizi di pagamento; sentenze definitive di condanna al risarcimento dei danni per responsabilità amministrativo-contabile;
- d) sanzioni amministrative irrogate all'esponente per violazioni della normativa in materia societaria, bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa, antiriciclaggio e delle norme in materia di mercati e di strumenti di pagamento;
- e) provvedimenti di decadenza o cautelari disposti dalle autorità di vigilanza o su istanza delle stesse; provvedimenti di rimozione disposti ai sensi degli artt. 53-bis, comma 1, lettera e), 67-ter, comma 1, lettera e), 108, comma 3, lettera d-bis), 114-quinquies, comma 3, lettera d-bis), 114-quaterdecies, comma 3, lettera d-bis), del TUB, e degli art. 7, comma 2-bis, e 12, comma 5-ter, del TUF;
- f) svolgimento di incarichi in soggetti operanti nei settori bancario, finanziario, dei mercati e dei valori mobiliari, assicurativo e dei servizi di pagamento cui sia stata irrogata una sanzione amministrativa, ovvero una sanzione ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001; in tale ipotesi la sanzione irrogata è presa in considerazione solo se sussistono elementi oggettivi idonei a comprovare il contributo individuale e specifico fornito dal soggetto nella commissione dei fatti sanzionati. In ogni caso, non sono prese in considerazione le sanzioni di importo pari al minimo edittale (cfr. art. 5, comma 3);
- g) svolgimento di incarichi in imprese che siano state sottoposte ad amministrazione straordinaria, procedure di risoluzione, fallimento o liquidazione coatta amministrativa, rimozione collettiva dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, revoca dell'autorizzazione ai sensi dell'art. 113-ter del TUB, cancellazione ai sensi dell'art. 112-bis, comma 4, lett. b), del TUB o a procedure equiparate. Queste ipotesi rilevano solo se sussistono elementi oggettivi idonei a comprovare il contributo individuale e specifico fornito dal soggetto ai fatti che hanno determinato la crisi dell'impresa, tenendo conto, tra l'altro, della durata del periodo di svolgimento delle funzioni dell'interessato presso l'impresa stessa e del lasso di tempo intercorso tra lo svolgimento delle funzioni e l'adozione dei provvedimenti (cfr. art. 5 comma 4);

- h) sospensione o radiazione da albi, cancellazione (adottata a titolo di provvedimento disciplinare) da elenchi e ordini professionali irrogate dalle autorità competenti sui medesimi ordini professionali; misure di revoca per giusta causa dagli incarichi assunti in organi di direzione, amministrazione e controllo; misure analoghe adottate da organismi incaricati dalla legge della gestione di albi ed elenchi;
- i) valutazione negativa da parte di un'autorità amministrativa in merito all'idoneità dell'esponente nell'ambito di procedimenti di autorizzazione previsti dalle disposizioni in materia societaria, bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e di servizi di pagamento;
- l) indagini e procedimenti penali in corso relativi ai reati di cui alle precedenti lettere a) e b);
- m) informazioni negative sull'esponente contenute nella Centrale dei Rischi di cui all'art. 53 TUB; per informazioni negative si intendono quelle, relative all'esponente anche quando non agisce in qualità di consumatore, rilevanti ai fini dell'assolvimento degli obblighi di cui all'art. 125, comma 3, del medesimo TUB³.

Il verificarsi di una o più delle circostanze indicate nelle precedenti lettere non determina automaticamente la inidoneità dell'esponente, ma spetta al Collegio Sindacale valutare se, pur in presenza di tali situazioni, è preservata la sana e prudente gestione, la reputazione della Banca e la salvaguardia della fiducia del pubblico.

La valutazione è condotta in base a parametri indicati nello stesso DM (cfr. art. 5 comma 2), tra cui l'oggettiva gravità dei fatti commessi o contestati, la fase e il grado del procedimento penale, il livello di cooperazione con l'autorità di vigilanza, la pertinenza e connessione delle condotte ai settori bancario e finanziario, il lasso di tempo intercorso tra i fatti e la delibera di nomina. A tale ultimo riguardo, "di regola" si tiene conto dei fatti accaduti o delle condotte tenute non più di dieci anni prima della nomina; nel caso in cui il fatto o la condotta rilevante siano avvenuti più di dieci anni prima, essi vanno tenuti in considerazione solo se particolarmente gravi o, in ogni caso, vi siano ragioni particolarmente qualificate per le quali la sana e prudente gestione della banca potrebbe venirne inficiata.

Ai fini della valutazione di eventuali circostanze connesse a vicende oggetto di indagine, allo stadio del procedimento il Collegio Sindacale potrà acquisire eventuali pareri dai consulenti legali degli esponenti, se disponibili e d'accordo, per una migliore comprensione delle circostanze oggetto di scrutinio.

Il criterio di correttezza non è soddisfatto quando una o più delle situazioni indicate nell'art. 4 delineano un quadro "grave, preciso e concordante" su condotte che si pongono in contrasto con la sana e prudente gestione, la salvaguardia della reputazione della banca e della fiducia del pubblico.

Pertanto, nei casi di condanna penale con sentenza anche non definitiva (nelle diverse ipotesi indicate dall'art. 4, comma 2) che disponga l'applicazione di una pena detentiva o di una misura cautelare personale o l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione ex D. Lgs. 159/2011 è prevista (art. 6, comma 1) la

³ Art. 125 comma 3 TUB *I finanziatori informano preventivamente il consumatore la prima volta che segnalano a una banca dati le informazioni negative previste dalla relativa disciplina. L'informativa è resa unitamente all'invio di solleciti, altre comunicazioni, o in via autonoma.*

sospensione dell'incarico, che va dichiarata "senza indugio" dal Collegio, che ne dà tempestiva informazione alla Banca d'Italia.

La sospensione ha una durata massima di 30 giorni dalla data della delibera. Prima della scadenza di tali termini, il Collegio Sindacale provvede a effettuare la valutazione della correttezza ai sensi dell'art. 5 e a dichiarare la decadenza ai sensi dell'art. 23 del DM, oppure a reintegrare l'esponente sospeso⁴. L'Organo provvede a fornire all'Assemblea - alla prima occasione utile - informazioni "analitiche e motivate" sulla propria decisione.

3.4 Requisiti di professionalità (art. 7)

Il DM disciplina i requisiti di professionalità che devono essere posseduti dai Sindaci:

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 nn. 1 o 2 che abbiano maturato una esperienza professionale di almeno due anni in più rispetto a quella richiesta dai medesimi numeri.

Ai fini della sussistenza dei requisiti di cui ai commi precedenti, per i sindaci che non sono iscritti nel registro dei revisori legali si tiene conto dell'esperienza maturata nel corso dei venti anni precedenti all'assunzione

⁴ Se la causa di sospensione è l'applicazione di una misura cautelare personale o l'applicazione provvisoria di una misura di prevenzione, l'esponente non può essere reintegrato fino al termine della misura, fatta salva l'applicabilità dell'art. 23, comma 7.

dell'incarico; esperienze maturate contestualmente in più funzioni si conteggiano per il solo periodo di tempo in cui sono state svolte, senza cumularle.

3.5 Criteri di competenza (art. 10)

Ai requisiti di professionalità si affianca la verifica che le competenze di cui è in possesso l'esponente lo rendano effettivamente idoneo a svolgere l'incarico per il quale è designato, anche in considerazione delle caratteristiche della Banca.

La valutazione sulla competenza dell'esponente si articola in due fasi: i) l'esame delle conoscenze teoriche (acquisite attraverso gli studi e la formazione) e dell'esperienza pratica, derivante dalle attività lavorative precedenti o in corso (cfr. art. 10, comma 2 lett. a); e ii) la verifica della coerenza tra il profilo dell'Amministratore e i compiti inerenti allo specifico ruolo assegnatogli (i.e., compiti di coordinamento, per il presidente del consiglio di amministrazione; etc.), nonché rispetto alle caratteristiche dimensionali e operative della Banca.

La conoscenza teorica e l'esperienza pratica devono essere possedute in più di uno dei seguenti ambiti:

- 1) mercati finanziari;
- 2) regolamentazione nel settore bancario e finanziario;
- 3) indirizzi e programmazione strategica;
- 4) assetti organizzativi e di governo societari;
- 5) gestione dei rischi (individuazione, valutazione, monitoraggio, controllo e mitigazione delle principali tipologie di rischio di una banca, incluse le responsabilità dell'esponente in tali processi);
- 6) sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
- 7) attività e prodotti bancari e finanziari;
- 8) informativa contabile e finanziaria;
- 9) tecnologia informatica

La valutazione circa la competenza degli esponenti aziendali può essere omessa per gli esponenti in possesso dei requisiti di professionalità, quando questi sono maturati per una durata almeno pari a quella prevista nell'allegato al DM riportati di seguito

Banche (diverse dalle BCC minori)			
Amministratori		Sindaci (*)	
Esecutivi che hanno svolto le attività di cui all'art. 7, co. 1, lett. a)	5 anni (maturati negli ultimi 8 anni)	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
Non esecutivi in possesso dei requisiti ex art. 7, co. 1	3 anni (maturati negli ultimi 6 anni)		
Altri non esecutivi	5 anni (maturati negli ultimi 8 anni)	Altri sindaci	5 anni (maturati negli ultimi 8 anni)
Presidente CdA	10 anni (maturati negli ultimi 13 anni)	Presidente	10 anni (maturati negli ultimi 13 anni)
AD e DG che hanno svolto le attività di cui all'art. 7, co. 1, lett. a)	10 anni (maturati negli ultimi 13 anni)		

Qualora ad esito del giudizio sulla competenza emergano specifiche e limitate carenze nel profilo dell'esponente, il Collegio Sindacale può richiedere al Consiglio di amministrazione, in conformità con quanto previsto dall'art. 26 TUB, di disporre misure correttive idonee a colmarle (es.: un corso di formazione). Diversamente, in presenza di un insieme di informazioni gravi, precise e concordanti circa l'assenza di competenza dell'esponente, ne andrà pronunciata la decadenza.

Al fine di preservare e accrescere nel tempo il bagaglio di competenze tecniche degli esponenti, necessario per svolgere con consapevolezza il proprio ruolo, la Banca adotta iniziative di formazione adeguate. Nel caso di nuove nomine, sono predisposti programmi di formazione specifici per agevolare l'inserimento dei nuovi esponenti.

3.6 Indipendenza di giudizio (art. 15)

Tutti gli esponenti⁵ della Banca 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 e nel rispetto della legge e di ogni altra norma applicabile.

⁵ Le presenti linee guida si applicano a tutti gli esponenti (Amministratori, Sindaci, Direttore Generale) in coerenza con l'Art. 15 decreto MEF 169/2020 che richiede a «Tutti gli esponenti» di agire con piena "indipendenza di giudizio". Con riferimento al Direttore generale, la valutazione dell'indipendenza di giudizio terrà adeguatamente conto delle peculiarità di tale carica (di norma connessa ad un rapporto di lavoro subordinato).

L'indipendenza di giudizio è un atteggiamento richiesto a tutti gli esponenti, esecutivi e non esecutivi: l'esponente consapevole dei doveri e dei diritti connessi alla propria carica opera sempre con indipendenza di giudizio. L'indipendenza di giudizio è un modello di comportamento, che si manifesta in particolare durante le discussioni e il processo decisionale in seno all'organo, ed è richiesto per ogni membro dell'organo a prescindere dal fatto che il membro sia considerato o meno "indipendente" ai sensi delle disposizioni di legge, regolamentari o di vigilanza che richiedono la presenza nell'organo di esponenti che soddisfino tale ulteriore requisito (i c.d. amministratori indipendenti).

A tal fine, gli esponenti devono essere, innanzitutto, in possesso delle necessarie competenze comportamentali, tra cui:

- coraggio, convinzione e forza per valutare e, se del caso, contestare efficacemente le decisioni avanzate da altri componenti l'organo di appartenenza;
- capacità di porre domande;
- capacità di resistere alla "mentalità di gruppo".

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 DM 169/2020, 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 agli organi di cui è componente, 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.

Indipendenza e indipendenza di giudizio (artt. 13 e 15, DM 169/2020)

L'indipendenza di giudizio è un requisito di cui ogni esponente aziendale deve essere in possesso ai sensi dell'art. 26, comma 2, Testo Unico Bancario e che nel DM 169/2020 assume differenti declinazioni. Il DM, più specificamente, disciplina:

- i. all'art. 13: l'indipendenza "di alcuni consiglieri di amministrazione", quali membri "indipendenti" la cui presenza sia richiesta da "disposizioni di legge o regolamentari" (almeno un quarto dei componenti l'organo di supervisione strategica: Circolare 285/2013 della Banca d'Italia, Sez. IV, Titolo IV, Cap. 1, par. 2.2, lett.c);
- ii. all'art. 15: l'"Indipendenza di giudizio e sua valutazione" di "Tutti gli esponenti".

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 di cui alle lettere a), b), c) ed i) dell'art. 13 del DM sono già sufficientemente dettagliate, le presenti linee guida riguardano la fattispecie di cui alla lett. h) dell'art. 13, per quanto concerne i rapporti di natura finanziaria, patrimoniale e professionale.

[Rapporti di natura finanziaria, patrimoniale o professionale degli esponenti \(art. 13, co. 1, lett.h, DM 169/2020\)](#)

Ai sensi dell'art. 13 lett. h) del DM rileva, quale potenziale situazione di non-indipendenza, quella relativa all'esponente che:

«h) intrattiene, direttamente, indirettamente, o ha intrattenuto nei due anni precedenti all'assunzione dell'incarico, (...) 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».

A tali fini, la Banca, relativamente ai rapporti sia di natura finanziaria, patrimoniale o professionale, individua le soglie di seguito riportate, 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.

[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 & Proper' diffuso dalla Banca d'Italia, ed in particolare dell'Allegato 3A "Rapporti di natura finanziaria", riguardanti le esposizioni dirette⁶ e indirette⁷ di cui l'esponente e gli altri soggetti connessi richiamati dall'art. 13, co. 1, lett.a) del DM siano titolari.

⁶ Si considerano dirette le esposizioni la cui titolarità sia in capo all'esponente e ai soggetti connessi richiamati dall'art. 13, co. 1, lett.a) del DM i.e. coniuge o legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza more uxorio, parente o affine entro il quarto grado.

⁷ Nel perimetro dei rapporti indiretti rientrano i rapporti tra l'esponente:

a) Società controllate dall'esponente o dai suoi parenti o affini entro il 4° grado.

b) Società in cui l'esponente detiene partecipazioni uguale o superiore al 10% del capitale o dei diritti di voto.

c) Società in cui l'esponente ricopre una carica sociale (amministrazione, direzione o controllo).

Ferma restando la necessità di valutazione caso per caso da parte del Collegio Sindacale, tenendo conto della situazione complessiva dell'esponente nonché del principio di proporzionalità⁸, nel caso di **esposizioni dirette** in capo all'esponente o ai suoi soggetti connessi si tengono in considerazione le seguenti soglie⁹:

Soglia di materialità: non si considerano i finanziamenti concessi alle condizioni di mercato standard ed in linea con la politica interna di pricing adottata dalla Banca che siano di importo inferiore ad € 200/mila (da calcolarsi rispetto ad ogni singolo soggetto rilevante);

Soglia di tolleranza dei mutui ipotecari: la titolarità di rapporti di mutuo ipotecario concessi alle condizioni di mercato standard ed in linea con la politica interna di pricing che siano performing e eccedenti la misura di € 1 mln (da calcolarsi rispetto ad ogni singolo soggetto rilevante) potrà risultare ostativa alla sussistenza dell'indipendenza di giudizio dell'esponente.

Soglia di tolleranza delle esposizioni diverse dai mutui ipotecari: € 500/mila.

Per le **esposizioni indirette**:

Soglia di materialità: € 1 mln

Soglia di tolleranza delle esposizioni superiori a € 1 mln: considerate di norma non problematiche se inferiori al 30% dell'accordato/utilizzato a sistema dell'impresa/gruppo, così come rilevabile dal flusso di ritorno della Centrale dei Rischi. In caso contrario, l'esponente interessato è tenuto a presentare un piano di differenziazione dei finanziamenti concessi alle sue imprese, da realizzarsi nell'arco di un semestre, con l'obiettivo di ridurre l'esposizione (in termini sia di utilizzato che di accordato) presso la banca/gruppo bancario entro la predetta soglia del 30%.

Rapporti di natura patrimoniale

Relativamente ai rapporti di natura patrimoniale, ferma restando la necessità di valutazione caso per caso da parte del Collegio Sindacale, si considera la seguente Soglia di materialità: considerati di norma non problematici gli investimenti di valore inferiore o pari al 20% del patrimonio dell'esponente o dell'impresa/del gruppo a lui/lei riferibile. Non rilevano 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 quella dell'esponente.

⁸ Vedi successivo paragrafo *Valutazione dell'indipendenza di giudizio, presidi e azioni di rimedio*

⁹ soglie di materialità sono quelle al di sotto delle quali si può ragionevolmente escludere che i rapporti siano tali da condizionare le valutazioni degli esponenti. Soglie di tolleranza, soglie oltre le quali i rapporti sono da considerare problematici

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 indirettamente, 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 esecutivi o i loro Presidenti, o con un Partecipante nella Banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, relazioni commerciali o professionali, diverse dalla carica, che generano meno del 20% del reddito annuo dell'esponente o dell'impresa/del gruppo a lui/lei riferibile. 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.

Valutazione dell'indipendenza di giudizio, presidi e azioni di rimedio

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 oggetto di rispettiva verifica.

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 che privilegino la sostanza sulla forma, fornendone adeguata e analitica motivazione nel verbale.

Al presente documento si affianca il "Regolamento, procedure e policy per la gestione delle operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati ed Esponenti Bancari" della Banca, ai fini della valutazione di eventuali conflitti di interesse, alla loro rilevanza e alle 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 MEF, può:

- a) individuare 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 il termine di sei mesi;
- c) modificare gli specifici compiti e ruoli attribuiti all'esponente, ivi comprese eventuali deleghe.

Tra le misure adottate può rientrare quella di prevedere l'astensione dell'esponente dal votare questioni in cui il medesimo si trovi in conflitto di interessi. In particolare, le situazioni identificate dal Collegio Sindacale verranno mappate tra le casistiche da gestire con le medesime procedure aziendali previste per le parti correlate ed i soggetti collegati.

Solo se le misure sub a), b) e c) non vengano adottate o siano insufficienti ad eliminare le carenze riscontrate, il Collegio Sindacale 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 MEF, attraverso la compilazione del questionario "Fit & Proper" diffuso dalla Banca d'Italia, e le motivazioni per cui 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 degli organi di amministrazione della Società, si raccomanda che:

- a) 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 l'organo;
- b) 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.

3.7 Requisiti di indipendenza dei sindaci (art. 14)

Per i sindaci l'indipendenza è pregiudicata da:

- il trovarsi in una delle situazioni di "non indipendenza" indicate all'art. 13, lett. b), g) e h) del DM (vedi paragrafo precedente);
- avere rapporti di coniugio o parentela/affinità entro il quarto grado con i responsabili delle principali funzioni aziendali della banca o con persone che si trovino in una delle situazioni di "non indipendenza" indicate all'art. 13, lett. b), g) e h) del DM ovvero ricoprano o abbiano ricoperto negli ultimi cinque anni incarichi di componenti del consiglio di amministrazione o di gestione ovvero di direzione presso un partecipante nella banca, la banca stessa o una società da essa controllata.

Un sindaco può contemporaneamente svolgere l'incarico di sindaco in altra società del Gruppo Bancario (art. 14, comma 2).

3.8 Valutazione dell'idoneità da parte degli organi competenti (art. 23) e comunicazioni alla Banca d'Italia

La valutazione di idoneità dell'esponente viene effettuata al momento iniziale della nomina e, successivamente, solo in caso di eventi sopravvenuti che possano incidere sugli aspetti sostanziali dell'idoneità; in tale ultimo caso, se dopo la nomina, si verificano eventi sopravvenuti che, anche in relazione alle caratteristiche operative della banca, incidono sulla situazione dell'esponente, sul ruolo da questi ricoperto nell'ambito dell'organizzazione aziendale o sulla composizione collettiva dell'organo, il Consiglio di Amministrazione - entro 30 giorni dalla comunicazione dell'interessato o dal momento in cui è venuto a conoscenza di un evento sopravvenuto rilevante – e limitatamente agli aspetti inficiati dall'evento sopravvenuto, effettua una nuova valutazione sull'idoneità dell'Organo nel suo complesso, verificando la rispondenza della effettiva composizione post nomina alla composizione ottimale fissata ex ante, solo per gli aspetti che riguardano l'equilibrio e il bilanciamento complessivo dell'Organo.

Non è pertanto necessaria una nuova valutazione dell'idoneità in occasione dei rinnovi successivi alla prima nomina (si considera prima nomina anche il primo rinnovo dopo l'entrata in vigore del DM sugli esponenti).

Nei casi di nomina non assembleare, quindi con riferimento ai casi di cooptazione e nomina del Direttore Generale, ai sensi del DM la verifica è effettuata di norma prima che il soggetto abbia assunto l'incarico; il verbale deve illustrare in modo analitico le valutazioni effettuate e le motivazioni di idoneità, nonché eventuali misure correttive da adottarsi per colmare eventuali lacune rimediabili. La nomina da parte dell'assemblea dell'amministratore nominato in sostituzione ai sensi dell'articolo 2386 del codice civile (cooptazione) si considera un rinnovo.

Ciascun esponente deve fornire tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, per il tramite dell'Ufficio Legale e Affari Societari della Banca, tutte le informazioni necessarie per lo svolgimento della verifica, ferma restando la facoltà del Consiglio di Amministrazione di avvalersi di ogni altra fonte disponibile. Ciò vale anche per le informazioni relative alle indagini e ai procedimenti penali in corso, salvi i limiti derivanti dall'obbligo del segreto sancito dal codice di procedura penale.

La trasmissione delle informazioni da parte degli esponenti deve avvenire con modalità e tempi idonei a consentire al Consiglio di Amministrazione di svolgere le opportune verifiche e valutazioni.

L'esercizio di verifica viene posto in atto utilizzando il tool di analisi sviluppato dalla Vigilanza che compendia, secondo schemi standardizzati, gli elementi informativi che la Banca dovrà acquisire dagli esponenti ai fini di una compiuta verifica. Il questionario standardizzato, unitamente al verbale di verifica, al curriculum vitae dell'esponente e al consenso al trattamento dei dati personali (*privacy statement*), rientra nel set minimo di documentazione da inviare alla Vigilanza a seguito dell'esercizio di verifica dell'esponente.

Il processo di verifica dei requisiti è svolto con l'ausilio dell'Ufficio Legale e Affari Societari. All'uopo vengono considerati quale set documentale utile:

- per la verifica dei requisiti di onorabilità e criteri di correttezza:
 - certificato generale del casellario giudiziale;
 - certificati dei carichi pendenti;
 - dichiarazione dell'interessato, autenticata ai sensi di legge, sulla sussistenza dei requisiti di onorabilità e criteri di correttezza previsti dal DM e sulla insussistenza di condizioni di ineleggibilità, decadenza o situazioni impeditive; con riguardo al possesso dei requisiti di onorabilità l'esponente dovrà dichiarare che con riferimento alle fattispecie disciplinate in tutto o in parte da ordinamenti stranieri, la verifica dell'insussistenza delle condizioni previste dai commi 1 e 2 dell'art. 3 del DM 169/2020 è effettuata sulla base di una valutazione di equivalenza sostanziale.
- per la verifica del requisito di professionalità e competenza:
 - Curriculum Vitae aggiornato, contenente sintetici riferimenti quali/quantitativi sulle mansioni svolte in ciascuna esperienza professionale e l'effettivo periodo di svolgimento di ciascuna esperienza unitamente alla specifica delle competenze sviluppate, e corredato da una dichiarazione sostitutiva di certificazione e di atto di notorietà col quale l'esponente dichiara, ai sensi di legge, che tutte le informazioni contenute nel proprio curriculum sono veritiere;
 - statuti/bilanci dell'impresa o società di provenienza ove rilevanti;
 - ogni elemento idoneo a consentire l'espletamento di un'analitica valutazione comparativa tra il contesto aziendale in cui si è maturata l'esperienza e quello dell'ente in cui l'esponente ha assunto l'incarico, laddove la valorizzazione dell'esperienza in questione - ai fini della verifica dei requisiti - sia subordinata a una preventiva valutazione di equivalenza tra le due realtà imprenditoriali;
 - certificazioni di enti universitari/attestazioni di attività di insegnamento/interrogazioni banche dati Ministeriali;
 - -per la verifica del requisito di indipendenza di giudizio: interrogazioni base dati del Sistema di Informazioni Creditizie/Centrale dei Rischi Interbancaria;

Verbale di verifica

Nel verbale di verifica, il Collegio Sindacale dà atto dei controlli condotti in autonomia, anche in termini di coerenza interna delle informazioni rese dagli esponenti, volti ad accertare la completezza e adeguatezza delle informazioni rese.

Il Collegio Sindacale effettua la valutazione sulla base delle informazioni fornite e di ogni altra informazione rilevante disponibile. Il verbale della riunione fornisce puntuale e analitico riscontro delle valutazioni effettuate nonché delle motivazioni in base alle quali ritiene idoneo l'esponente.

Il verbale della riunione deve fornire puntuale e analitico riscontro delle valutazioni effettuate, nonché delle motivazioni in base alle quali si ritengono soddisfatti i requisiti e criteri previsti dal DM, e far emergere la formalizzazione del percorso logico-argomentativo alla base dei giudizi formulati, evidenziando tempo per tempo gli elementi informativi a supporto dei suddetti giudizi.

All'esito del processo di verifica, ove vengano riscontrate carenze rimediabili, il Collegio Sindacale potrà, nei limiti delle proprie competenze, adottare misure per colmarle, come ad esempio la definizione di piani di rientro dalle esposizioni, la chiusura dei rapporti e, nei casi di carenze dei requisiti di competenza, richiedere idonei piani di formazione. Se dette misure, da indicare nel verbale di verifica, e da attuare entro 3 mesi, o nel caso si richiedano tempistiche più lunghe, da attestarsi da parte dell'esponente o dell'ente con l'assunzione di impegno ad attuarle entro un lasso di tempo più lungo (massimo 6 mesi), non sono idonee a ripristinare un'adeguata composizione collettiva dell'organo, quest'ultimo formula all'assemblea raccomandazioni per superare le carenze identificate (Art. 12 c. 3).

Il Collegio Sindacale monitora con cadenza almeno mensile, l'attuazione di tali misure rimediali e ne mantiene aggiornato il Consiglio di amministrazione.

Se il Collegio Sindacale accerta un difetto di idoneità non rimediabile in capo all'esponente ne pronuncia la decadenza - entro trenta giorni dalla nomina o dalla conoscenza dell'evento sopravvenuto - con l'astensione dell'esponente interessato, informandone tempestivamente il Consiglio di Amministrazione.

La decadenza è pronunciata dalla maggioranza dei componenti dell'organo, con l'astensione dell'esponente interessato. Il Collegio Sindacale informa alla prima occasione utile l'Assemblea sulle motivazioni della pronuncia di decadenza.

I risultati della verifica, effettuata dal Collegio Sindacale, tra la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina sono resi noti ai soci, per consentire a questi ultimi di adottare le opportune misure, in tempo utile rispetto alla prima assemblea di approvazione del bilancio successiva al rinnovo integrale dell'organo o della maggioranza dei suoi componenti.

Difetti nella composizione collettiva dell'organo possono costituire una violazione sia dell'art. 26 TUB, sia delle disposizioni di vigilanza sul governo societario delle banche, attuative dell'art. 53 TUB, ed essere quindi oggetto dei meccanismi correttivi e sanzionatori previsti per assicurare il rispetto di queste discipline (interventi di vigilanza ex art. 53 TUB, sanzioni pecuniarie o altre sanzioni amministrative previste dal medesimo testo unico). L'esponente che si viene a trovare in una delle situazioni indicate nell'articolo 6, commi 1 e 2, del nuovo DM sui requisiti esponenti, ne dà comunicazione all'Organo di appartenenza senza indugio.

Il Collegio Sindacale dichiara la sospensione dell'esponente senza indugio dal momento in cui è stato informato dall'esponente stesso o dal momento in cui è venuto a conoscenza della situazione rilevante. Della dichiarazione di sospensione è data informazione alla Banca d'Italia entro 5 giorni. La Banca d'Italia viene altresì prontamente informata in merito alla decisione del Collegio Sindacale di pronunciare la decadenza o reintegrare il soggetto sospeso.

Il 4 maggio 2021 la Banca d'Italia ha emanato le nuove Disposizioni sulla procedura di valutazione dell'idoneità degli esponenti di banche. Le Disposizioni sono entrate in vigore il 1° luglio 2021 e si applicano alle nomine successive a tale data.

Come per la passata disciplina è confermato che a seguito della nomina da parte dell'Assemblea, la valutazione dell'idoneità è condotta dall'Organo cui appartiene l'esponente entro 30 giorni dalla nomina. Una copia del verbale della riunione è trasmessa alla Banca d'Italia entro 30 giorni dal compimento della valutazione.

Entro 120 giorni dal ricevimento del verbale la Banca d'Italia può:

- i. richiedere al Collegio di individuare e adottare misure idonee a colmare eventuali carenze, ove non risultanti già dal verbale stesso; oppure
- ii. avviare, ove ne ricorrano i presupposti, un procedimento d'ufficio volto a pronunciare la decadenza ai sensi dell'articolo 26, comma 6, del TUB; il procedimento si conclude entro 30 giorni. La Banca d'Italia può comunicare l'esito positivo della valutazione condotta, anche prima della scadenza del termine per l'eventuale avvio del procedimento di decadenza.

Nel caso sub i), la Banca d'Italia può avviare un procedimento d'ufficio volto a pronunciare la decadenza se l'inidoneità persiste in conseguenza della mancata o insufficiente adozione delle misure correttive; il procedimento si conclude entro 30 giorni.

La valutazione dell'idoneità dei sindaci supplenti è condotta al momento della nomina e in presenza di eventi sopravvenuti; essa non è ripetuta al momento dell'assunzione della carica di sindaco effettivo. Entro 30 giorni dal subentro del sindaco supplente come sindaco effettivo, l'intermediario comunica alla Banca d'Italia l'intervenuta adozione di eventuali misure previste al momento della nomina (ad esempio, la rinuncia ad alcuni incarichi per assicurare il rispetto dei limiti eventualmente applicabili). Gli eventi sopravvenuti idonei ad incidere sulla disponibilità di tempo o sul rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi del sindaco supplente possono essere valutati al momento dell'eventuale subentro come sindaco effettivo.

3.9 Disponibilità di tempo e limiti al cumulo degli incarichi – Linee Guida ANBPI in tema di disponibilità di tempo e limiti al cumulo degli incarichi degli esponenti

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 gli esponenti devono assicurare, anche in relazione alle attività derivanti dalla partecipazione ai lavori dei comitati, ove essi ne siano componenti.

Le Disposizioni sul Governo societario della Banca d'Italia richiedono che: «*Fermo restando il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi previsti ai sensi del decreto ministeriale 23 novembre 2020, n. 169 o da disposizioni di legge o statutarie, va assicurato che i componenti degli organi con funzioni di supervisione strategica, di gestione e di controllo garantiscano un'adeguata dedizione di tempo al loro incarico, tenuto conto: - della*

natura e della qualità dell'impegno richiesto e delle funzioni svolte nella banca, anche in relazione alle sue caratteristiche; - di altri incarichi in società o enti, impegni o attività lavorative svolte» (Circolare n. 285/2013 e s.m.i., Parte prima, Titolo IV, Cap.1, Sez. IV, par.2.1, lett. g).

L'art. 16 del D.M. 169/2020, attuativo dell'art. 26 del Testo unico bancario, dispone che ciascun esponente debba dedicare "tempo adeguato" allo svolgimento dell'incarico. Ciascun Organo della Banca deve effettuare una stima del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico (che varia in ragione del ruolo da ricoprire) e valuta la sussistenza di tale requisito, fermo restando che esso non ha rilievo autonomo ai fini della eventuale pronuncia della decadenza dell'esponente ma concorre alla valutazione dell'idoneità unitamente agli altri requisiti e criteri prescritti.

A presidio della sussistenza dell'adeguata dedizione di tempo all'incarico presso la Banca, è richiesto che l'esponente ricopra un limitato numero di incarichi in altre società o enti. 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.

Alla luce del vigente quadro normativo, la Banca di Credito Popolare pone particolare attenzione alle Linee guida ANBPI in tema di disponibilità di tempo e limiti al cumulo degli incarichi degli esponenti che provvedono ad individuare alcuni orientamenti sia relativamente a delle soglie di attenzione concernenti il numero indicativo degli incarichi che un esponente, oltre alla carica ricoperta nella Banca, può ricoprire, sia relativamente alla disponibilità di tempo indicativa che ciascun esponente deve dedicare allo svolgimento del proprio ruolo nella Banca.

Quanto al numero degli incarichi (c.d. disponibilità di tempo quantitativa), si ritiene opportuno tenere conto della funzione svolta dall'esponente nella Banca dando rilievo alle diverse tipologie di cariche e di ruolo (Presidente del Cda, D.G., amministratore esecutivo, non esecutivo, sindaco) nonché della complessità di ciascun tipo di incarico ricoperto in altre società, in rapporto alla tipologia e alle dimensioni della società (società bancaria, finanziaria o assicurativa non in concorrenza, quotata, società commerciale di rilevanti dimensioni) ed alla partecipazione a comitati e gruppi di lavoro interni.

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.

Per incarichi si intendono nel presente documento quelli di amministrazione, gestione e controllo; per incarichi esecutivi si intendono, ad esempio: Direttore Generale, Membro del Comitato Esecutivo ove nominato, Consigliere con funzioni di gestione delegate.

Quanto al tempo da dedicare all'incarico presso la Banca (c.d. disponibilità di tempo qualitativa), appare opportuno tenere conto dell'esperienza pregressa dell'esponente, del livello di competenza maturato dall'esponente per lo svolgimento dell'incarico nella Banca e le eventuali sinergie tra i diversi incarichi, del suo ruolo all'interno dell'Organo di appartenenza e degli eventuali Comitati ai quali partecipa (in qualità di

componente ovvero di Presidente); delle caratteristiche della banca (natura, dimensione e complessità) e del contesto nel quale si trova ad operare; del numero delle riunioni dell'Organo di appartenenza e dei Comitati ai quali partecipa e del tempo necessario alla loro preparazione; 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.

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").

1. Disponibilità di tempo quantitativa

In sede di verifica dei requisiti di idoneità degli esponenti ai sensi dell'art. 26 Testo Unico Bancario nonché in sede di Autovalutazione, il Collegio Sindacale deve verificare partitamente e analiticamente, fra l'altro, la disponibilità di tempo in termini quantitativi in capo agli esponenti oggetto di verifica. 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 è dunque tenuto a valutare se il tempo che ciascun esponente può dedicare all'incarico è 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.

Il Collegio Sindacale presta dunque particolare considerazione al numero di cariche contemporaneamente detenute dall'esponente: in proposito, vengono indicate di seguito - lettere da a) a e) - alcune soglie di attenzione.

In caso di superamento dei limiti previsti, il Collegio Sindacale valuta se la situazione oggetto di verifica non sia tale da inficiare l'effettiva disponibilità di tempo dell'esponente - anche alla luce delle eventuali misure di rimedio poste in essere dalla Banca stessa, ovvero prendendo le opportune deliberazioni - e ne fornisce adeguata spiegazione, tenendo altresì conto a tal fine anche della tipologia di attività lavorativa eventualmente svolta dall'esponente al di fuori della Banca (ad esempio se titolare di un rapporto di lavoro dipendente a tempo pieno oppure se esercita la libera professione).

È riservata comunque al Collegio Sindacale la facoltà di acconsentire al superamento dei limiti al cumulo degli incarichi da parte dei propri componenti, in ragione di specifiche esigenze di rilievo sostanziale. In tali casi, il Collegio Sindacale si esprime all'unanimità con delibera motivata e la verifica della disponibilità di tempo deve essere condotta 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 relativamente agli incarichi che gli esponenti del Collegio Sindacale possono ricoprire contemporaneamente:

- oltre alla carica ricoperta nella Banca, 2 incarichi esecutivi e 5 incarichi non esecutivi o di controllo oppure 8 incarichi non esecutivi in altre società bancarie, assicurative e finanziarie non in concorrenza o in società quotate o società commerciali di rilevanti dimensioni e comunque non più di 10 incarichi complessivi, compresa la carica ricoperta nella Banca, di cui non più di 3 incarichi esecutivi e 7 incarichi non 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 professionisti;
- (iii) quale sindaco supplente.

2. Disponibilità di tempo qualitativa

Tutti gli esponenti devono poter dedicare tempo sufficiente all'esercizio delle loro funzioni all'interno della Banca. A tal fine, fermo restando il numero massimo degli altri incarichi presso altre società o enti, in sede di verifica dei requisiti ex art. 26 TUB nonché in sede di autovalutazione, il Collegio Sindacale deve verificare partitamente e analiticamente, la disponibilità di tempo in termini qualitativi in capo agli esponenti oggetto di verifica.

Al fine di determinare quale sia in concreto il tempo adeguato all'assolvimento della carica, è necessario effettuare una valutazione caso per caso. Il *time commitment* dell'esponente andrà valutato alla luce dei seguenti elementi qualitativi:

- ❖ del ruolo dell'esponente all'interno dell'Organo e degli eventuali Comitati ai quali partecipa in qualità di di auditore o invitato permanente;
- ❖ delle caratteristiche della banca (natura, dimensione e complessità) e del contesto nel quale si trova ad operare;
- ❖ del numero delle riunioni dell'Organo di appartenenza e dei Comitati ai quali presenzia; nel caso dei sindaci, anche della partecipazione alle riunioni del Consiglio di amministrazione e del Comitato Esecutivo (se nominato) oltre che degli attivati Comitati cui sono chiamati a partecipare;

- ❖ 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 Collegio;
- ❖ 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.

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

Al riguardo, muovendo dall'assunto che il numero di giorni da considerare come parametro massimo, comprensivo dell'impegno richiesto dalla Banca sommato all'impegno assorbito da altri incarichi e al tempo eventualmente dedicato all'attività lavorativa/professionale è pari a 260 FTE (Full Time Equivalent – 5 gg lavorativi per 52 settimane annue) annui, e tenendo conto altresì del numero medio di riunioni calcolato sulla base dei tre anni precedenti, può essere stimato, il tempo necessario (numero medio di giorni per anno) che presumibilmente soddisfa il requisito di disponibilità di tempo, fermo restando che i sottostanti valori sono da intendersi come indicativi, essendo gli stessi oggetto di rivalutazione sulla base dei rinnovi dei componenti degli Organi e della eventuale costituzione di comitati endoconsiliari. Per la stima definitiva si rimanda ai documenti sulla composizione ottimale che verranno approvati dagli Organi in occasione dei rinnovi.

f)	Presidente del Collegio Sindacale	gg 90
g)	Sindaci effettivi	gg 70

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, 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 e 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. Dovrà inoltre dichiarare per iscritto di poter dedicare all'incarico almeno il tempo necessario stimato dalla Banca.

4. Approvazione e monitoraggio della Policy

Il presente documento viene approvato dal Collegio e reso pubblico su sito della Banca.

Gli adeguamenti a successive intervenute e inderogabili disposizioni di legge, regolamentari e di Vigilanza, sono apportati con delibera del Collegio Sindacale. Delle intervenute modifiche per aggiornamento normativo deve essere resa informativa alla prima Assemblea Ordinaria successiva alla revisione del documento.

Ai fini della revisione della Policy, la Funzione di Compliance individua le disposizioni di nuova emanazione relative alla normativa di legge, regolamentare, e di vigilanza di settore, ne effettua l'analisi di impatto e cura la successiva informativa agli Organi aziendali e alle strutture aziendali interessate.