

Documento sulla composizione quali-quantitativa del Collegio sindacale

Il presente documento tiene conto sia della normativa applicabile in materia ed in particolare del D. Lgs. 169/2020, sia della Politica sui requisiti e criteri idoneità degli esponenti del Collegio Sindacale sia degli Orientamenti in materia di valutazione dei requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle Banche LSI.

Nell'identificazione della composizione teorico-ideale dell'Organo di Controllo della Banca di Credito Popolare, il Collegio ha tenuto in considerazione il sistema di governance della Banca, lo Statuto Sociale, le Policy, i Regolamenti interni degli Organi Sociali, nonché, ogni altra previsione normativa e regolamentare vigente e di cd. soft law a ciò inerente, oltre che gli esiti del processo di autovalutazione, in conformità alle Disposizioni di Vigilanza.

Si ritengono quindi integralmente richiamate in maniera esplicita le statuizioni del vigente statuto della Banca di Credito Popolare, del D. Lgs. 169/2020, della Politica su requisiti e criteri di idoneità degli esponenti del Collegio Sindacale (la "Politica") (<https://www.bcp.it/site/home/la-banca/investor-relations/documento17013459.html>) e gli Orientamenti in materia di valutazione dei requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche LSI (gli "Orientamenti") (<https://www.bancaditalia.it/compiti/vigilanza/normativa/orientamentivigilanza/Orientamenti-FAP.pdf>).

Il profilo è messo a disposizione dei Soci affinché si possa tener conto dei requisiti richiesti e del profilo collettivo dell'Organo di Controllo ritenuto ottimale e affinché il Collegio Sindacale di prossima nomina verifichi, successivamente la rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina. Sotto il profilo del metodo, ferme restando le normative applicabili in materia comprese quelle varate internamente alla Banca di Credito Popolare, il Collegio Sindacale rassegna che nella presente declinazione sono evidenziati solo alcuni aspetti di maggiore rilievo, presupponendo, seppure non esplicitamente richiamate, il rispetto nella selezione dei candidati di tutte le norme di riferimento richiamate in questa sede, nella Politica e negli Orientamenti, del Regolamento di Funzionamento del Collegio Sindacale e nello Statuto della Banca di Credito Popolare.

La Banca di Credito Popolare adotta un modello di business e di governance tradizionale. L'Assemblea ordinaria nomina tre Sindaci effettivi e due supplenti, i cui meccanismi di candidatura ed elezione sono disciplinati in apposito Regolamento pubblicato sul sito internet 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 requisiti previsti dalla Legge e dallo Statuto, non raggiungano il 75° anno di età entro la fine dell'esercizio in cui si tiene l'Assemblea per la nomina degli organi. I Sindaci restano in carica per tre esercizi e sono rieleggibili per un massimo di quattro mandati. Ai sensi dell'art. 45 dello Statuto Sociale della Banca attualmente vigente, 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 come il "Comitato per il Controllo Interno e la Revisione Contabile" cui sono attribuite 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, predisporre una proposta motivata all'Assemblea sul revisore legale o le imprese di revisione legale da designare ai sensi dell'art. 16 del Regolamento europeo. La vigente normativa prevede che almeno un Sindaco effettivo e un supplente debbano essere iscritti nel Registro dei revisori legali e aver esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni.

Lo stesso art. 43 dello Statuto Sociale fornisce indicazioni sui requisiti di idoneità individuali e sulle cause di ineleggibilità. In aggiunta ai requisiti di professionalità e ai criteri di competenza dei singoli esponenti, la normativa applicabile in materia prevede 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 della banca. A questi fini, deve essere considerata la presenza di esponenti:

a) diversificati in termini di età, genere, durata di permanenza nell'incarico e, limitatamente alle banche operanti in modo significativo in mercati internazionali, provenienza geografica degli esponenti;

b) dotati di competenze, collettivamente considerate, idonee a realizzare gli obiettivi su indicati;

c) adeguati, nel numero, ad assicurare funzionalità e non pletoricità dell'organo. Nell'assicurare il rispetto degli obiettivi indicati si tiene conto, tra l'altro, della forma giuridica della banca, della tipologia di attività svolta, della struttura proprietaria, dell'appartenenza ad un gruppo bancario, dei vincoli che discendono da disposizioni di legge e regolamentari sulla composizione degli organi. Alla luce del quadro di riferimento precedentemente delineato, nel formulare la presente raccomandazione rivolta ai Soci che presenteranno candidature, è stata definita la composizione quali – quantitativa ottimale del Collegio Sindacale della Banca di Credito Popolare in modo da assicurare la complementarità in termini di professionalità, esperienza e competenze dei suoi esponenti con particolare riferimento a:

- assicurare nell'Organo di Controllo un'equilibrata combinazione di profili ed esperienze al fine di alimentare il confronto e la dialettica interna;

- valorizzare profili con caratteristiche personali ed attitudinali in grado di assicurare lo svolgimento ottimale dell'incarico, favorendo l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi;

- garantire un'adeguata diversificazione delle competenze in modo da efficacemente supervisionare le attività di gestione dei rischi; identificare profili con una adeguata disponibilità di tempo e risorse per permettere un efficace svolgimento del ruolo;
- promuovere i requisiti di diversità, per quanto concerne, in particolare, la formazione ed esperienza professionale e diversità di genere.

Il requisito di onorabilità è omogeneo per tutti gli esponenti e richiama l'articolo 26 del D. Lgs. 385/1993, la cui attuazione è dettagliata nell'art. 3 del decreto MEF n. 169/2020 nel quale viene presentato un elenco di ipotesi che comportano la compromissione del requisito. La mancanza dei requisiti di onorabilità comporta l'impossibilità di assumere la carica o comunque la decadenza dalla stessa.

Con riguardo alla disciplina dei criteri di correttezza prevista dall'art. 4 del decreto MEF n. 169/2020, è necessario considerare le condotte professionali e personali pregresse per le possibili ricadute sui profili di rischio reputazionale della Banca, rischio rilevante in ogni caso che – data l'attivazione di una misura di intervento precoce (art 75-bis TUB) – si ritiene da attenzionare in modo specifico. Il Decreto contiene l'elencazione delle situazioni, circostanze e stati da prendere in considerazione ai fini della valutazione della correttezza. La sussistenza di una delle ipotesi elencate non comporta automaticamente l'inidoneità del candidato Sindaco, ma richiede la valutazione accurata da parte dello stesso Collegio, quale organo competente, che si esprime avendo a riferimento il principio di sana e prudente gestione, anche nella prospettiva della salvaguardia della reputazione della Banca e della fiducia del pubblico. Per quanto riguarda i requisiti di professionalità, essi sono dettagliati nell'art. 9 del decreto MEF n. 169/2020. In relazione ai richiesti criteri di competenza individuale, di cui all'art 10 del Decreto MEF 169/2020 è opportuno prendere in considerazione il possesso di conoscenze, competenze ed esperienze tali da comprendere le principali aree di business e i rischi principali ai quali la Banca è esposta, così come l'esperienza complessiva maturata, sia attraverso studi e formazione, sia attraverso esperienze pratiche nell'ambito degli incarichi ricoperti. Tutti i componenti del Collegio Sindacale devono rispettare le condizioni di indipendenza formale ed agire con indipendenza di giudizio (artt. 14 e 15 del decreto MEF n. 169/2020) e consapevolezza dei doveri e dei diritti relativi all'incarico assunto, perseguendo la sana e prudente gestione della Banca e nel rispetto di ogni normativa applicabile. Le vigenti disposizioni richiedono che gli esponenti siano in possesso, tra l'altro, di distinti attributi di indipendenza (formale e di giudizio). Ai fini di tale verifica, il decreto MEF n. 169/2020 impone agli Organi competenti di verificare, tra l'altro, se gli esponenti intrattengano o abbiano intrattenuto nei due anni precedenti all'assunzione dell'incarico, direttamente, indirettamente, “rapporti di lavoro autonomo o subordinato ovvero altri rapporti di natura finanziaria, patrimoniale o professionale, anche non continuativi”, con le specifiche controparti individuate dal decreto MEF n. 169/2020 stesso e se tali rapporti siano “tali da comprometterne l'indipendenza”. In tale perimetro gli enti includono almeno i rapporti intercorrenti tra l'ente, i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, le società controllate dall'ente o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o i loro presidenti, o un partecipante dell'ente o i relativi esponenti, e:

- a) le società o imprese (anche costituite in forma non societaria) controllate, anche unitamente ad altri soggetti, direttamente o indirettamente, dall'esponente o da suoi parenti o affini entro il 4° grado;

b) le società di cui l'esponente detiene, direttamente o indirettamente, partecipazioni non immateriali in termini di capitale o diritti di voto (es. 10%);

c) le società nelle quali l'esponente ricopre una carica sociale. Si raccomanda, pertanto, che nella selezione dei candidati venga posta l'attenzione nell'individuazione di soggetti che siano in grado di svolgere l'incarico con obiettività e integrità e nell'assenza di interessi, diretti o indiretti, che ne compromettano l'indipendenza formale e di giudizio, evitando di individuare Sindaci che per rapporti o sovrapposizioni professionali anche in ambiti diversi da quelli della Banca di Credito Popolare possano vedere inficiata l'indipendenza di giudizio.

Fermo restando quanto precede, ai sensi dell'art. 14 del D.M. 169/2020, non possono assumere l'incarico di componente del Collegio Sindacale coloro che:

a) si trovano in una delle situazioni indicate nell'articolo 13, comma 1, lettere b), g) e h) del D.M. 169/2020 e precisamente: è un partecipante nella Banca; è esponente con incarichi esecutivi in una società in cui un esponente con incarichi esecutivi della Banca ricopre l'incarico di consigliere di amministrazione o di gestione; intrattiene, direttamente, indirettamente, o ha intrattenuto nei due anni precedenti all'assunzione dell'incarico, rapporti di lavoro autonomo o subordinato ovvero altri rapporti di natura finanziaria, patrimoniale o professionale, anche non continuativi, con la Banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo Presidente, con la Società controllata 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;

b) è coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado: o dei responsabili delle principali funzioni aziendali della Banca; o di persone che si trovano nelle situazioni indicate nella precedente lettera a) o nella lettera c) che segue;

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. Inoltre, i Sindaci devono essere in possesso dei requisiti di indipendenza contenuti nell'art. 148, comma 3, del TUF. Si raccomanda che i Sindaci accertino la ricorrenza dei requisiti e dei criteri richiesti così come la insussistenza di elementi impeditivi mediante le dichiarazioni sostitutive presentate dagli eletti e resa ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, con firma autenticata da pubblico ufficiale e che, in sede di valutazione, l'Organo provveda ad accertare adeguatamente la conformità della dichiarazione resa alla disciplina applicabile in materia, sulla base delle certificazioni di corredo prodotte e la consultazione di albi ed elenchi pubblici, così come i certificati camerali.

La disponibilità di tempo da parte di ogni sindaco rappresenta un requisito necessario per l'efficace svolgimento dell'incarico assunto in ragione della natura, della qualità dell'impegno richiesto e della complessità dello stesso, in relazione alle caratteristiche della Banca. Tale disponibilità di tempo deve essere valutata alla luce di diversi fattori fra i quali gli impegni connessi all'attività professionale, il numero di incarichi ricoperti in altre società, imprese o enti; la natura, la portata e la complessità delle funzioni svolte, l'impegno necessario per la formazione e l'aggiornamento professionale. Occorre nondimeno considerare anche il tempo che ciascun Sindaco riterrà di dedicare alla propria preparazione per la partecipazione alle citate riunioni. Ciascun Sindaco deve, pertanto, dedicare "tempo adeguato" allo svolgimento dell'incarico: la sussistenza di tale requisito deve essere valutata

dal Collegio, 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. Quale riferimento normativo si richiamano le indicazioni contenute nel citato decreto MEF n. 169/2020 (art. 16) e negli Orientamenti in materia di valutazione dei requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche LSI. Per consentire una valutazione preventiva dell'impegno temporale da dedicare per l'efficace svolgimento degli incarichi da parte dei singoli sindaci è necessario tener conto del numero delle riunioni del Collegio, del Consiglio di amministrazione e del Comitato Rischi, nonché del tempo da dedicare alla preparazione e agli approfondimenti necessari alla partecipazione a ciascuna riunione e alla stesura dei verbali.

L'impegno complessivo si può quantificare in circa 50 riunioni all'anno per i Sindaci effettivi e circa 70 riunioni all'anno per il Presidente del Collegio Sindacale.

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 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.

Stante l'attuale composizione del collegio sindacale ed essendo vacante la carica di sindaco supplente, si ritiene necessario che il candidato sindaco, in particolare sia di sesso femminile.

Come già evidenziato, per tutto quanto non esplicitamente richiamato in questa sede, si rinvia integralmente alla normativa applicabile in materia.