

**Regolamento sulla composizione quali-
quantitativa ottimale del Collegio
Sindacale della Banca Popolare
Commerciale S.p.A.**



**BANCA
POPOLARE
COMMERCIALE**

Indice

1.	Premessa e riferimenti normativi e regolamentari.....	3
1.1	<i>Normativa di riferimento</i>	3
2.	Caratteristiche della Banca	4
3.	Ruolo e compiti del Collegio Sindacale	4
4.	Composizione del Collegio Sindacale.....	5
4.1.	<i>Equilibrio tra i generi</i>	5
5.	Requisiti dei componenti del Collegio Sindacale	5
5.1.	<i>Onorabilità</i>	6
5.2.	<i>Correttezza</i>	6
5.3.	<i>Professionalità</i>	8
5.4.	<i>Competenza</i>	8
5.5.	<i>Indipendenza</i>	9
5.6.	<i>Interlocking.....</i>	10
5.7.	<i>Indipendenza di giudizio.....</i>	10
6.	Limite al cumulo di incarichi e disponibilità di tempo dei Sindaci	10
7.	Diversificazione nella composizione del Collegio Sindacale	11
8.	Selezione dei candidati.....	12
9.	Valutazione dell'idoneità dei singoli sindaci e dell'organo di controllo nel suo complesso ..	12
10.	Approvazione del Regolamento	13

Ultimo aggiornamento: 27 febbraio 2023

1. Premessa e riferimenti normativi e regolamentari

Il presente documento è stato adottato dal Collegio Sindacale di Banca Popolare Commerciale S.p.A. (nel seguito, la "**Banca**") nel rispetto e in attuazione, in particolare, delle vigenti disposizioni di vigilanza per le banche - *i.e.* la Circolare di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013, n. 285, come modificata e integrata (la "**Circolare 285**") – e del Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 23 novembre 2020, n.169 recante il "*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*".

Come precisato dalla normativa sopra menzionata, la composizione quali-quantitativa degli organi sociali della Banca assume un rilievo centrale per l'efficace assolvimento dei compiti affidati loro dalle disposizioni normative e regolamentari applicabili, nonché dallo statuto. In particolare, i componenti degli organi sociali devono essere consapevoli dei compiti e delle responsabilità connesse al ruolo da loro esercitato e dotati di professionalità e competenze adeguate e calibrate in relazione alla carica ricoperta e alle caratteristiche operative e dimensionali della Banca. Tali professionalità e competenze devono essere opportunamente diffuse e diversificate tra i componenti, così che ciascuno, sia nelle decisioni collegiali e sia, eventualmente, nell'ambito dei comitati interni di cui faccia parte, possa contribuire, fra l'altro, a individuare e perseguire idonee strategie e ad assicurare un governo efficace dei rischi.

Tale eterogeneità, che trova riscontro pure nelle diverse fasce di età e di provenienza geografica dei componenti, nella durata di permanenza nella carica e nel rispetto del principio dell'equilibrio fra i generi che contraddistingue le politiche di composizione dell'organo, favorisce la pluralità di approcci e prospettive nell'analisi delle tematiche e nell'assunzione delle decisioni, supporta efficacemente i processi di elaborazione delle strategie, di gestione delle attività e dei rischi, di controllo sull'operato dell'alta dirigenza e permette di tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione.

Alla luce delle suddette premesse con il presente documento la Banca intende quindi - tenuto conto delle proprie dimensioni, caratteristiche e del grado di complessità dell'attività svolta - definire i requisiti e criteri di idoneità dei membri del Collegio Sindacale, ivi compresi il requisito della disponibilità di tempo allo svolgimento dell'incarico (di seguito, il "**Regolamento**").

1.1 Normativa di riferimento

Il Regolamento è stato redatto avendo come riferimento quanto previsto da:

- Decreto legislativo del 1° settembre 1993, n. 385 e s.m.i. ("**TUB**");
- Circolare 285 (in particolare, le previsioni di cui alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1 (*Governo societario*));
- Disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia del 4 maggio 2021 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 (le "**Disposizioni sull'idoneità**");
- Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 23 novembre 2020, n. 169 ("**Decreto MEF**");
- Orientamenti EBA/ESMA del 2 luglio 2021 sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave;
- Art. 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni con Legge del 22 dicembre 2011, n. 214, recante il c.d. divieto di *interlocking*.

Ai fini della normativa interna, rileva altresì:

- lo statuto della Banca (lo "**Statuto**");
- il "Regolamento del processo del Collegio Sindacale";
- il "Progetto di governo societario";
- il "Regolamento del processo di autovalutazione degli Organi e dei Comitati consiliari".

Gli organi della Banca tengono conto di quanto previsto dal presente Regolamento ai fini della verifica dei requisiti condotta in sede di nomina degli esponenti e dell'autovalutazione annuale dagli stessi. La Banca inoltre monitora nel continuo l'efficacia delle norme ivi contenute.

L'Assemblea dei Soci tiene in considerazione quanto previsto nel presente Regolamento in occasione della nomina dei membri del Collegio Sindacale della Banca.

2. Caratteristiche della Banca

La Banca, in applicazione del principio di proporzionalità, applica quanto stabilito dalla normativa di riferimento in materia di composizione quali-quantitativa dei propri organi sociali con modalità appropriate alle proprie caratteristiche, dimensioni e complessità operativa, in modo da assicurare il pieno rispetto delle disposizioni stesse e il raggiungimento degli obiettivi che essa intende conseguire.

A tal proposito, si precisa che la Banca rientra tra le "*banche di minori dimensioni o complessità operativa*" di cui alla Circolare 285 e ha adottato il modello di *governance* tradizionale, basato sul Consiglio di Amministrazione e sul Collegio Sindacale.

3. Ruolo e compiti del Collegio Sindacale

Nel modello di *governance* tradizionale adottato dalla Banca ed ai sensi dell'art. 33 e seguenti dello Statuto, è attribuita al Collegio Sindacale la funzione di vigilanza sull'osservanza della legge, dello Statuto, dei regolamenti e delle deliberazioni sociali, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Banca per gli aspetti di competenza, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo-contabile, nonché sull'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente fatti di gestione.

Il Collegio Sindacale esegue le proprie verifiche direttamente o tramite le funzioni di controllo per accertare:

- a. la conformità dell'amministrazione e della gestione aziendale alle disposizioni di legge, di vigilanza, statutarie e regolamentari;
- b. la conformità, l'adeguatezza, la completezza e la funzionalità del sistema dei controlli interni ed in particolare del sistema di gestione e controllo dei rischi;
- c. l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali ed in particolare l'efficacia delle funzioni di controllo.

Ai sensi dell'art. 36 dello Statuto, il Collegio Sindacale svolge la funzione di controllo ed il ruolo dell'Organismo di Vigilanza previsto dal D.Lgs. 231/2001 per la prevenzione dei reati, tempo per tempo richiamati, nel caso in cui, nel rispetto della Circolare 285, non sia stato nominato il richiamato Organismo di Vigilanza distinto dal Collegio Sindacale.

Il Collegio, inoltre:

- a. verifica il possesso dei requisiti di onorabilità, professionalità ed indipendenza dei Sindaci effettivi e supplenti ed il rispetto da parte degli stessi dei criteri di correttezza e di competenza;
- b. verifica l'effettivo tempo dedicato dagli stessi allo svolgimento del proprio ruolo;
- c. verifica, almeno annualmente, secondo il "Regolamento del processo di autovalutazione degli Organi e dei comitati consiliari", l'adeguatezza delle attività dallo stesso svolte rispetto a quelle previste dal "Regolamento del processo del Collegio Sindacale" e trasmette i relativi risultati alla Banca d'Italia;
- d. nella formulazione della raccomandazione all'Assemblea dei Soci relativa al conferimento dell'incarico della revisione legale dei conti, valuta accuratamente la professionalità e l'esperienza dei candidati, affinché tali requisiti siano proporzionati alle dimensioni e alla complessità operativa della Banca;
- e. informa senza indugio la Banca d'Italia di tutti i fatti o gli atti di cui venga a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti o portati a sua conoscenza dalle funzioni aziendali di controllo, che possano costituire una irregolarità nella gestione della Banca o una violazione delle norme disciplinanti l'attività stessa.

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 dei Soci sul revisore legale o le imprese di revisione

legale da designare.

I Sindaci assistono alle Assemblee dei Soci, alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e a quelle del Comitato Esecutivo.

4. Composizione del Collegio Sindacale

Dal punto di vista quantitativo, lo Statuto all'art. 33 prevede che il Collegio Sindacale sia composto da 3 sindaci effettivi, fra i quali il Presidente, e da 2 Sindaci supplenti. La vigente normativa prevede che almeno un Sindaco effettivo e un Sindaco 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 3 anni.

Da un punto di vista qualitativo, la composizione del Collegio Sindacale deve essere adeguatamente diversificata per:

- a. alimentare la dialettica interna allo stesso Collegio Sindacale;
- b. favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi svolta dai sindaci riguardante il sistema dei controlli interni e nell'assunzione da parte degli stessi delle competenti decisioni concernenti le proposte di interventi da formulare al Consiglio di Amministrazione;
- c. verificare efficacemente i processi aziendali di: i) elaborazione delle strategie; ii) gestione delle attività e dei rischi; iii) controllo dell'operato degli amministratori e dell'alta dirigenza;
- d. tener conto dei molteplici interessi ovvero aspetti che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

Al fine di assicurare una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi delle tematiche e nell'assunzione delle decisioni all'interno del Collegio Sindacale, si ritiene necessario che venga garantita una composizione che assicuri una appropriata diversificazione dei componenti in termini di professionalità, competenze ed esperienze, età, permanenza nell'incarico e genere.

4.1. Equilibrio tra i generi

In linea con quanto stabilito dalla normativa di riferimento, tra i membri effettivi del Collegio Sindacale devono comunque essere nominati un numero di componenti del genere meno rappresentato in misura pari almeno al 33% dei componenti dell'organo¹. Tra i Sindaci supplenti dev'essere nominato un componente del genere meno rappresentato nel collegio.

Pertanto, la presentazione delle liste per il rinnovo del Collegio Sindacale dovrà avvenire nel rispetto degli equilibri di genere, in conformità alla normativa di legge e regolamentare *pro tempore* vigente.

5. Requisiti dei componenti del Collegio Sindacale

I Sindaci, anche ai sensi dell'art. 26 del TUB, devono:

- a. possedere i requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza e soddisfare i criteri di correttezza e competenza stabiliti dalla normativa di riferimento;
- b. 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;
- c. dedicare nello svolgimento del proprio incarico un tempo adeguato.

Obiettivo della Banca è quello di presidiare ciascuna area di competenza rilevante con specifiche professionalità specialistiche in grado di assicurare una gestione efficace e consapevole. Da ciò deriva la necessità di garantire nel Collegio Sindacale la presenza di profili professionali, per quanto diversificati, tra loro coerenti e complementari, al fine di favorire un efficace dialogo interno all'organo di controllo assicurando possibilità di approfondimento, apertura e capacità di dibattito. L'obiettivo è garantire che – sia a seguito del processo di nomina, sia nel continuo – negli organi di vertice siano presenti soggetti idonei ad assicurare che il ruolo ad essi attribuito sia svolto in modo

¹ Qualora tale rapporto non sia un numero intero, si approssima all'intero inferiore se il 1° decimale è pari o inferiore a 5; diversamente si approssima all'intero superiore.

efficace. Ciò richiede che le professionalità necessarie a realizzare questo risultato siano chiaramente definite *ex ante*, e all'occorrenza riviste nel tempo per tenere conto delle eventuali aree di miglioramento individuate, e che il processo di selezione e di nomina dei candidati tenga conto di tali indicazioni.

I Sindaci della Banca sono tenuti a comunicare alla stessa, senza indugio, ogni evento sopravvenuto alla nomina che possa incidere sul possesso dei citati requisiti.

Avuto riguardo ai principi sopra esposti, si formalizzano nel seguito i requisiti e criteri di selezione e/o adeguatezza qualitativa per i componenti del Collegio Sindacale.

5.1. Onorabilità

Non possono assumere la carica di Sindaco della Banca, i candidati che:

- a. si trovano in stato di interdizione legale ovvero in un'altra delle situazioni previste dall'art. 2382 del codice civile (interdizione, inabilitazione, fallimento, condanna che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi);
- b. sono stati condannati con sentenza definitiva:
 - 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 previsti dagli artt. 270-bis, 270-ter, 270-quater, 270-quater.1, 270-quinquies, 270-quinquies.1, 270-quinquies.2, 270-sexies, 416, 416-bis, 416-ter, 418, 640 del codice penale;
 - 2) alla reclusione, per un tempo non inferiore ad 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. sono stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del d.lgs. 6 settembre 2011, n. 159, e successive modificazioni ed integrazioni;
- d. all'atto dell'assunzione dell'incarico, si trovano 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 d.lgs. del 24 febbraio 1998, n. 58 (il "TUF"), o in una delle situazioni di cui all'art. 187-quater del TUF.

Non possono essere ricoperti incarichi da coloro che sono stati condannati con sentenza definitiva su richiesta delle parti, ovvero a seguito di giudizio abbreviato, salvo il caso di estinzione del reato ai sensi dell'articolo 445, comma 2, del codice di procedura penale, una delle pene previste dalla lett. b., n. 1) o lett. b., n. 2) e 3), nella durata in essi specificata.

Con riferimento alle fattispecie disciplinate in tutto o in parte da ordinamenti stranieri, la verifica dell'insussistenza delle condizioni previste sopra è effettuata sulla base di una valutazione di equivalenza sostanziale.

Con riferimento alle lett. b., c. ed e., sono fatti salvi gli effetti della riabilitazione e della revoca della sentenza per abolizione del reato ai sensi dell'articolo 673, comma 1, del codice di procedura penale.

5.2. Correttezza

In ossequio a quanto previsto dagli artt. 4 e 5 del Decreto MEF i candidati, in aggiunta ai criteri di onorabilità, soddisfano criteri di correttezza personale e professionali pregresse.

Sono presi in considerazione a questi fini:

- a. 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 un reato previsto dalle disposizioni in materia

societaria e fallimentare, bancaria, finanziaria, assicurativa, di servizi di pagamento, di usura, antiriciclaggio, tributaria, 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 previsti dagli artt. 270-*bis*, 270-*ter*, 270-*quater*, 270-*quater*.1, 270-*quinqüies*, 270-*quinqüies*.1, 270-*quinqüies*.2, 270-*sexies*, 416, 416-*bis*, 416-*ter*, 418, 640 del codice penale;

- b. 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. 6 settembre 2011, n. 159;
- 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-*quinqüies*, comma 3, lettera d-*bis*), 114-*quaterdecies*, comma 3, lettera d-*bis*), del TUB, e degli artt. 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. 8 giugno 2001, n. 231;
- 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, lettera b), del TUB o a procedure equiparate;
- h. sospensione o radiazione da albi, cancellazione (adottata a titolo di provvedimento disciplinare) da elenchi e ordini professionali irrogate dalle autorità competenti sugli ordini professionali medesimi; 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;
- j. indagini e procedimenti penali in corso relativi ai reati di cui alle lettere a. e b.;
- k. le informazioni negative sull'esponente contenute nella Centrale dei Rischi istituita ai sensi dell'art. 53 del 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 TUB².
- l. il contenzioso in essere o pregresso, negli ultimi 10 anni, instaurato direttamente o indirettamente (ossia, tramite società controllata) con la Banca (i) per essersi resi responsabili di atti dannosi per l'interesse e/o per il prestigio della Banca medesima, o (ii) che abbiano costretto la Banca all'esecuzione di atti giudiziari per ottenere il soddisfacimento delle obbligazioni contratte verso la medesima.

Nel caso di fattispecie disciplinate, in tutto o in parte, da ordinamenti stranieri, la verifica dell'insussistenza delle

² 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'articolo 125, comma 3, del TUB.

condizioni previste sopra è effettuata sulla base di una valutazione di equivalenza sostanziale.

Il verificarsi di una o più delle situazioni menzionate sopra non comporta automaticamente l'ineidoneità del componente, ma richiede una valutazione caso per caso da parte del Collegio Sindacale, avendo riguardo ai principi di sana e prudente gestione nonché alla salvaguardia della reputazione della Banca e della fiducia del pubblico. La citata valutazione è condotta dal Collegio Sindacale sulla base delle indicazioni e tenendo conto dei parametri di cui all'articolo 5 del Decreto MEF.

Il Collegio Sindacale ritiene il criterio di correttezza non soddisfatto quando ricorre una o più delle situazioni di cui all'articolo 4 del Decreto MEF, tale da delineare un quadro grave, preciso e concordante su condotte che si pongono in contrasto con i principi sopra menzionati.

Nel caso in cui si verifichi una o più delle circostanze di cui alle lett. a. e b. di cui sopra, il Sindaco viene sospeso dall'incarico qualora si tratti di condanna a pena detentiva, ovvero dell'applicazione di misura cautelare personale o dell'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria ai sensi del D.Lgs. 159/2011. La sospensione viene dichiarata senza indugio dal Collegio Sindacale e comunicata all'Autorità di Vigilanza. Si applica sul punto quanto previsto dall'articolo 6 del Decreto MEF.

5.3. Professionalità

Per quanto riguarda i requisiti di professionalità si prevede che almeno uno dei Sindaci effettivo e uno dei Sindaci supplenti siano scelti tra gli iscritti nel Registro dei revisori legali e abbiano esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a 3 anni.

Gli altri componenti del Collegio Sindacale devono aver esercitato per almeno 3 anni, anche alternativamente, l'attività di revisione legale o una delle seguenti attività:

- attività professionali in materia attinente al settore creditizio, finanziario, mobiliare assicurativo o comunque funzionali all'attività della Banca. Dette attività devono connotarsi per adeguati livelli di complessità anche con riferimento ai destinatari dei servizi prestati e devono essere svolte in via continuativa e rilevante nei settori sopra richiamati;
- attività di insegnamento universitario, quali docente di prima e seconda fascia, in materie giuridiche o economiche o altre materie comunque funzionali all'attività del settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo;
- funzioni direttive, dirigenziali, comunque denominate, o di vertice presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo e a condizione che l'ente stesso abbia una dimensione e una complessità comparabile con quella della Banca.

Il Presidente del Collegio Sindacale deve aver maturato una esperienza professionale di almeno 5 anni in una o più delle attività di cui ai punti precedenti.

Nel caso di soggetti non iscritti nel Registro dei revisori legali si tiene conto dell'esperienza maturata nel corso dei 20 anni precedenti all'assunzione dell'incarico; esperienze maturate contestualmente in più funzioni si conteggiano per il solo periodo di tempo in cui sono state svolte, senza cumularle.

5.4. Competenza

In aggiunta ai requisiti di professionalità sopra precisati, i Sindaci soddisfano criteri di competenza volti a comprovare la loro idoneità ad assumere l'incarico, previsti dall'art. 10 del Decreto MEF.

In relazione ai richiesti criteri di competenza individuale l'organo competente prende in considerazione:

- il possesso di conoscenze, competenze ed esperienze tecniche - acquisite attraverso gli studi e la formazione – che consentano al Sindaco di comprendere le principali aree di business e i rischi principali ai quali la Banca è esposta;
- l'esperienza complessiva maturata nello svolgimento di attività lavorative precedenti o in corso.

In particolare, si ritengono rilevanti le competenze in diversi ambiti tanto per la conoscenza teorica acquisita

attraverso studi o percorsi di formazione, quanto per l'esperienza pratica maturata attraverso l'attività lavorativa. Nello specifico, ma non in modo esaustivo, si fa riferimento a: business bancari e finanziari, regolamentazione nel settore bancario e finanziario, processi di gestione e pianificazione aziendale e di governo societario, gestione dei rischi, sistemi di controllo interno, informativa contabile e finanziaria, tecnologia informatica funzionale al settore bancario.

Il Collegio Sindacale, inoltre, analizza se la conoscenza teorica e l'esperienza del candidato siano idonee rispetto al ruolo del Sindaco e alle caratteristiche della Banca.

La valutazione del possesso dei requisiti di competenza può essere omessa per i Sindaci in possesso dei requisiti di professionalità previsti dal paragrafo 5.3 del presente Regolamento, quando essi sono maturati per una durata almeno pari a quella di cui allo schema seguente.

Presidente del Collegio Sindacale	10 anni (maturati negli ultimi 13)
Sindaci iscritti nel Registro dei revisori legali che abbiano incarichi di revisione legale su enti di interesse pubblico o su enti sottoposti a regime intermedio ai sensi del D.Lgs. n. 39/2010	3 anni
Altri Sindaci	5 anni (maturati negli ultimi 8)

5.5. Indipendenza

Come precisato dall'art. 14 del Decreto MEF, non può assumere l'incarico di Sindaco chi:

- a. si trova in una delle situazioni indicate dall'art. 13, comma 1, lettere b), g) e h) del Decreto MEF e, in particolare, è:
 - i) un partecipante nella Banca³;
 - ii) 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;
 - iii) intrattiene, direttamente, indirettamente, o ha intrattenuto nei 2 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 con 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;
- b. è coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado: i) dei responsabili delle principali funzioni aziendali della Banca; ii) di persone che si trovano in una delle situazioni indicate alla precedente lettera a) o nella successiva lettera c);
- c. ricopre o ha ricoperto negli ultimi 5 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.

Con riferimento alla circostanza di cui alla lett. a(iii) sopra, la Banca ha individuato come rilevanti ai fini della compromissione del requisito di indipendenza i seguenti rapporti di natura creditizia e patrimoniale:

- rapporti di natura commerciale: sono considerate significative le relazioni – dirette ed indirette (ossia, tramite società controllate) – intrattenute con la Banca che superano il 10% del volume d'affari dell'esponente aziendale;
- rapporti di natura professionale: sono considerate significative le relazioni – dirette ed indirette (ossia, tramite società controllate) – con esclusione dei compensi per incarichi negli organi della Banca, intrattenute con la

³ Ossia, un soggetto che controlla o esercita l'influenza notevole sulla Banca o che detiene partecipazioni che attribuiscono una quota dei diritti di voto o del capitale della Banca pari ad almeno il 10%.

Banca che superano il 10% del volume d'affari dell'esponente aziendale;

- rapporti di natura finanziaria: sono considerate significative le agevolazioni creditizie – dirette ed indirette (ossia, tramite società controllate) – concesse all'esponente aziendale se cumulativamente superiori ad Euro 200.000 o qualsiasi prestito di qualsiasi valore che non sia negoziato a condizioni di mercato o che non sia *in bonis*;
- rapporti di natura patrimoniale: è considerata significativa la detenzione – diretta e indiretta (ossia, tramite società controllate) – di depositi in misura superiore al 1% della raccolta complessiva.

5.6. Interlocking

Al fine di ricoprire la carica di Sindaco non devono sussistere cause di incompatibilità di cui all'articolo 36 D.L. del 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge del 22 dicembre 2011, n. 214, in materia di incrocio di cariche nei mercati del credito e finanziari (c.d. "*divieto di interlocking*") nonché ai criteri applicativi emanati congiuntamente da Consob, Isvap e Banca d'Italia in data 20 aprile 2012 e s.m.i..

Con riferimento ai Sindaci Supplenti, anche sulla base del tenore letterale della norma che si riferisce ai soggetti "titolari" delle cariche, non vanno tenuti in considerazione ai fini del divieto gli incarichi dei supplenti, fino a quando essi non comincino ad esercitare effettivamente le funzioni in supplenza⁴.

5.7. Indipendenza di giudizio

Tutti gli esponenti 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.

A tal fine, in conformità a quanto previsto dall'articolo 15 del Decreto MEF, tutti i Sindaci sono tenuti a comunicare al Collegio Sindacale le informazioni riguardanti le situazioni di cui all'articolo 13, comma 1, lettere a), b), c), h) e i) del Decreto MEF e le motivazioni per cui, a loro avviso, quelle situazioni non inficiano in concreto la loro indipendenza di giudizio.

Il Collegio Sindacale valuta l'indipendenza di giudizio dei propri membri alla luce delle informazioni e delle motivazioni da questi fornite, verificando altresì l'efficacia dei presidi previsti da disposizioni di legge e regolamentari, nonché dalle misure organizzative o procedurali adottate dalla Banca, utili a fronteggiare il rischio che le situazioni individuate possano inficiare l'indipendenza di giudizio dell'esponente o le decisioni dell'organo. A tal proposito la Banca adotta accurati presidi in materia di attività di rischio attività di rischio e dei conflitti di interesse nei confronti di soggetti collegati.

Il Collegio Sindacale resta comunque libero di considerare, in relazione alle specifiche situazioni riguardanti ciascun Sindaco, 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.

6. Limite al cumulo di incarichi e disponibilità di tempo dei Sindaci

La Banca non è destinataria delle disposizioni del Decreto MEF relative al cumulo degli incarichi in ragione del fatto che rientra nelle c.d. "*banche di minori dimensioni o complessità operativa*" le quali non sono soggette ai suddetti limiti. Pertanto, la Banca ha stabilito di non prevedere espressamente alcun limite quantitativo al cumulo degli incarichi.

Ciascun Sindaco è tenuto a dedicare tempo adeguato all'esercizio dell'incarico assunto, anche tenendo conto degli impegni derivanti dalla partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e a (eventuali) comitati interni. Il tempo che un Sindaco è in grado di dedicare allo svolgimento delle proprie funzioni è un aspetto di particolare rilievo, che può essere condizionato da diversi fattori, fra i quali la sua attività professionale, il numero di incarichi svolti presso altri enti, la gravosità e la complessità degli stessi, l'impegno necessario per la preparazione delle riunioni e la formazione e l'aggiornamento professionale.

⁴ "Criteri per l'applicazione dell'art. 36 del D.L. "Salva Italia" (cd. "divieto di *interlocking*") emanati congiuntamente da Banca d'Italia, Isvap e Consob il 20 aprile 2012.

A tal fine, in sede di verifica dei requisiti ex articolo 26 del TUB, in sede di autovalutazione nonché, in caso di fatti sopravvenuti, tempestivamente, ciascun Sindaco comunica (i) gli incarichi ricoperti in altre società, imprese o enti, (ii) le altre attività lavorative e professionali svolte, e (iii) 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.

Il Collegio Sindacale verifica partitamente e analiticamente, la disponibilità di tempo in termini qualitativi in capo a tutti i propri membri oggetto di verifica. Tale valutazione, da svolgersi caso per caso, tiene conto almeno dei seguenti elementi:

- ruolo del componente all'interno del Collegio Sindacale e degli eventuali comitati ai quali partecipa;
- caratteristiche della Banca (natura, dimensione e complessità) e del contesto nel quale si trova ad operare;
- numero delle riunioni del Collegio Sindacale, dell'organo amministrativo e dei comitati interni ai quali partecipa;
- oltre ai tempi necessari a partecipare alle riunioni, è necessario considerare anche il tempo di preparazione di ciascun incontro e, per i Presidenti del Collegio Sindacale e di ciascuno dei comitati interni, anche quello dedicato allo svolgimento del ruolo e alle attività di preparazione, organizzazione e coordinamento delle riunioni;
- del tempo necessario agli spostamenti per partecipare alle riunioni;
- della necessità di garantire un adeguato *buffer* di tempo da dedicare ad *induction* e *training* e per far fronte a possibili attività straordinarie.

Sulla base dei criteri di cui sopra e tenuto conto (i) che, in media, e fatte salve circostanze straordinarie tali da richiedere riunioni specifiche degli organi della Banca, il Collegio Sindacale si riunisce almeno una volta al mese, il Consiglio di Amministrazione si riunisce almeno una volta al mese e il Comitato Esecutivo si riunisce con la frequenza indicata dallo Statuto e dal relativo regolamento, e (ii) sulla base della media delle riunioni tenutesi effettivamente nei tre esercizi precedenti, la Banca ha stimato che il tempo necessario (numero medio di giorni per anno) che presumibilmente soddisfa il requisito di disponibilità di tempo è il seguente:

Carica	Numero minimo di giornate lavorative (FTE)
Presidente del Collegio Sindacale	70 giornate lavorative/anno
Sindaco Effettivo	60 giornate lavorative/anno

L'impegno di tempo minimo di cui sopra stimato come necessario per l'efficace partecipazione alle riunioni tiene conto del tempo da dedicare ai lavori degli organi della Banca, alla preparazione di ciascuna riunione, ivi incluso l'esame preventivo della documentazione a supporto delle deliberazioni proposte, alle attività di apprendimento e formazione.

La Banca si assicura che i candidati siano ben consapevoli del tempo che essa ha stimato come necessario per l'efficace espletamento dell'incarico.

7. Diversificazione nella composizione del Collegio Sindacale

In aggiunta ai requisiti di professionalità e i criteri competenza di cui sopra, la composizione del Collegio Sindacale 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 tal fine, è presa in considerazione, a questi fini, la presenza nel Collegio Sindacale di esponenti:

- a. diversificati in termini di età, genere, durata di permanenza nell'incarico;

- b. le cui competenze, collettivamente considerate, siano idonee a realizzare gli obiettivi indicati nel paragrafo precedente;
- c. adeguati, nel numero, ad assicurare funzionalità e non pletoricità dell'organo.

8. Selezione dei candidati

La selezione dei soggetti che si intende candidare al ruolo di sindaco è effettuata con congruo anticipo rispetto alla data della riunione dell'Assemblea dei Soci chiamata a deliberare sulla relativa nomina.

I candidati sono tenuti a fornire le informazioni necessarie al fine di una preliminare valutazione della loro idoneità e dell'adeguata composizione dell'organo nel suo complesso, secondo quanto previsto sul punto dallo Statuto e dalla normativa di riferimento e ferma restando la competenza ultima del Collegio Sindacale sulla verifica successiva dell'idoneità degli stessi ai sensi dell'art. 26 del TUB e dell'ulteriore normativa rilevante. Per la raccolta delle necessarie informazioni, in sede di presentazione delle liste di candidati per il rinnovo dell'organo la Banca richiede che venga fornito il *curriculum vitae* degli stessi, contenente una descrizione dettagliata delle esperienze, competenze e conoscenze conseguite secondo quanto previsto dal presente Regolamento (in particolare, dal paragrafo 5.4), l'indicazione degli incarichi di amministrazione e controllo ricoperti in altre società, unitamente ad una dichiarazione con la quale il componente accetta la carica e attesta, sotto la propria responsabilità, l'inesistenza di cause di ineleggibilità e incompatibilità e il possesso dei requisiti prescritti dalla normativa di riferimento e dallo Statuto per l'assunzione della carica⁵.

9. Valutazione dell'idoneità dei singoli sindaci e dell'organo di controllo nel suo complesso

La valutazione di idoneità dei singoli Sindaci e del Collegio Sindacale nel suo complesso viene svolta sia all'atto della nomina, sia in caso di eventi sopravvenuti che possano incidere sulla situazione dell'esponente o sulla composizione collettiva dell'organo, nonché periodicamente in sede di autovalutazione annuale. Tale analisi viene svolta dal Collegio Sindacale in conformità a quanto previsto dalla Circolare 285, dal Decreto MEF e dalle Disposizioni sull'idoneità.

In particolare, tale valutazione viene condotta anche avvalendosi del questionario di verifica dei requisiti appositamente fornito da Banca d'Italia, della documentazione fornita contestualmente al deposito delle liste di candidati, in caso di rinnovo dell'organo di controllo, nonché di ogni altra informazione rilevante disponibile.

In occasione dei rinnovi successivi alla prima nomina e fatto salvo quanto richiesto dalla Circolare 285 in sede di autovalutazione annuale degli organi sociali della Banca, non è necessaria una nuova verifica salvo il ricorrere di eventi sopravvenuti che presentino le caratteristiche indicate sopra.

Il Collegio Sindacale redige il verbale della riunione in cui verifica l'idoneità dei Sindaci e dell'organo di controllo fornendo puntuale e analitico riscontro delle valutazioni effettuate, nonché delle motivazioni in base alle quali ritiene idoneo l'esponente e l'intero organo. Nel caso in cui riscontri difetti di idoneità che possono essere colmati attraverso specifiche misure, il verbale indica inoltre quali di esse sono state adottate e specifica le ragioni per le quali, a giudizio del Collegio Sindacale, esse sono sufficienti ad assicurare il rispetto dei requisiti e dei criteri di cui al presente Regolamento.

La valutazione è condotta partitamente per ciascuno degli esponenti e con l'astensione dell'esponente di volta in volta interessato, entro 30 giorni dalla nomina. Entro il medesimo termine, ove ne ricorrano i presupposti, il Collegio Sindacale dichiara la decadenza dall'ufficio del componente o adotta, ove consentito, le eventuali misure correttive. In ogni caso, a seguito della dichiarazione di decadenza vanno tempestivamente avviate le opportune iniziative per il reintegro dell'organo incompleto.

Copia del verbale della riunione contenente i risultati delle suddette analisi viene trasmessa a Banca d'Italia entro 30 giorni dal compimento della valutazione stessa, al fine di consentire all'Autorità di Vigilanza di svolgere le opportune analisi. Inoltre, le valutazioni del Collegio Sindacale in merito alla corrispondenza tra la composizione effettiva e quella ottimale del collegio vengono rese note all'Assemblea dei Soci della Banca per consentire a questi ultimi di adottare le opportune misure in tempo utile rispetto alla prima assemblea di approvazione del bilancio

⁵ A tal fine, è ammessa la presentazione di dichiarazioni sostitutive nel rispetto della normativa di riferimento *pro tempore* applicabile (tra cui la normativa emanata da Banca d'Italia) reperibile, *inter alia*, sul sito della stessa Banca d'Italia.

successiva al rinnovo integrale dell'organo o della maggioranza dei suoi componenti.

Ai fini dello svolgimento delle attività qui considerate, il Collegio Sindacale si avvale della collaborazione della Funzione *Compliance* e della Segreteria Generale.

10. Approvazione del Regolamento

Il presente Regolamento è approvato dal Collegio Sindacale della Banca e le disposizioni in esso contenute si applicano a partire da tale data e annullano qualunque altra disposizione esistente in materia.

Il Regolamento è sottoposto a revisione periodicamente e in caso di eventi esterni (a titolo esemplificativo, modifiche di carattere normativo ovvero regolamenti/disposizioni delle Autorità di Vigilanza) o interni (a titolo esemplificativo, variazioni della struttura organizzativa e/o dell'operatività aziendale) rilevanti, nonché al fine di promuovere miglioramenti in ordine a quanto disciplinato dal documento stesso.

FILIALE DI SAN GIUSEPPE VESUVIANO

Via Passanti n° 34

80047 - San Giuseppe Vesuviano (NA)

Tel. 081 / 528 09 30

FILIALE DI NOLA

Via Variante SS 7 Bis n°

313 80035 - Nola (NA)

Tel. 081 / 512 11 46

FILIALE DI STRIANO

Via Serafino n° 19

80040 - Striano

(NA) Tel. 081 / 338

00 88

FILIALE DI NAPOLI

Via Roberto Bracco n°

31 80133 - Napoli

Tel. 081 / 552 77 99

DIREZIONE GENERALE

Sede

Via Passanti n° 34

80047 - San Giuseppe Vesuviano (NA)

Tel. 081 / 528 09 01