



**Orientamenti sulla composizione
quali -quantitativa ottimale del
Collegio Sindacale di Banca Promos S.p.a.**

INFORMATIVA AI SOCI IN VISTA DEL RINNOVO

Premessa

La Banca Promos da sempre pone particolare attenzione alla composizione quali-quantitativa del Collegio Sindacale, sia per rispetto delle previsioni normative (Decreto 196/2020 d'ora innanzi Decreto MEF), sia perché crede fermamente che i componenti dell'Organo di controllo, al fine di garantire condizioni di sana e prudente gestione, debbano essere dotati di competenze adeguate al ruolo da ricoprire.

La citata composizione assume infatti un rilievo centrale per l'efficace assolvimento dei compiti affidati all'Organo dalla legge, dalle Disposizioni di Vigilanza e dallo Statuto sociale ed è per questo motivo che in vista di ogni rinnovo degli Organi aziendali questi siano tenuti ad identificare preventivamente la composizione quali - quantitativa ritenuta ottimale per la Banca.

Nello specifico, l'art. 11 del Decreto MEF prevede che la composizione degli organi di amministrazione e controllo sia adeguatamente diversificata, in modo da:

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

Le attività di predisposizione del profilo quali-quantitativo devono essere il frutto di un esame approfondito e formalizzato. I risultati di tali analisi devono essere portati a conoscenza dei soci in tempo utile affinché la scelta dei candidati da presentare possa tenere conto delle professionalità richieste.

Ai fini di cui sopra, il presente documento contiene gli orientamenti che il Collegio Sindacale, in scadenza, di Banca Promos mette a disposizione degli Azionisti, nell'intento di favorire il percorso di definizione delle migliori proposte per la composizione quantitativa e qualitativa del nuovo Collegio Sindacale della Banca, che saranno presentate dagli Azionisti alla prossima Assemblea.

I Sindaci in scadenza auspicano che tali proposte possano essere coerenti con i profili dagli stessi suggeriti, sulla base della propria esperienza di governo della Banca.

Normativa di riferimento

Nella redazione di questo Documento, il Collegio Sindacale ha tenuto conto della normativa di settore nonché delle previsioni delle Autorità di Vigilanza per le banche meno significative (“*less significant institutions*”).

Al riguardo, rilevano in particolare:

- ✓ Decreto Legislativo n. 385 del 1° settembre 1983 (Testo Unico delle leggi in materia bancaria e creditizia, “TUB”);
- ✓ Decreto MEF n. 169 del 23 novembre 2020 “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 depositi” (“DM n. 169/2020”), emanato in attuazione dell’art. 26 del TUB;
- ✓ art. 36 del Decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201. convertito, con modificazioni, dalla Legge 22 dicembre 2011, n. 214 (c.d. “*Interlocking Directorship*”);
- ✓ Banca d’Italia, Disposizioni di Vigilanza per le banche, Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 in materia di governo societario (Parte I, Titolo IV, Capitolo 1) (le “Disposizioni di Vigilanza”);
- ✓ Disposizioni sulla procedura di valutazione dell’idoneità degli esponenti di Banche, intermediari finanziari, istituti di moneta elettronica, istituti di pagamento e sistema di garanzia dei depositati (Provvedimento Banca d’Italia 4 maggio 2021).;
- ✓ Orientamenti della Banca d’Italia in materia di valutazione dei requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell’incarico degli esponenti aziendali (novembre 2023).

1.1 Composizione quantitativa dell’organo di controllo

L’articolo 2397 del Codice civile dispone che il Collegio Sindacale si compone di tre o cinque membri effettivi, soci o non soci. Devono inoltre essere nominati due Sindaci supplenti. Almeno un membro effettivo ed uno supplente devono essere scelti tra i revisori legali iscritti nell’apposito registro. I restanti membri, se non iscritti in tale registro, devono essere scelti fra gli iscritti negli albi professionali individuati con decreto del Ministro della giustizia, o fra i professori universitari di ruolo, in materie economiche o giuridiche.

La Circolare 285/2013, in attuazione del principio di proporzionalità, riconosce alle Banche la potestà di determinare il numero dei componenti del Collegio Sindacale.

Lo Statuto Sociale della Banca prevede, all’art. 18, che il Collegio Sindacale sia composto da n. 3 Sindaci effettivi, tra cui il Presidente, e n. 2 Sindaci supplenti. Tale composizione numerica, date le caratteristiche operative, dimensionali e territoriali della Banca, risulta idonea ad assicurare la presenza di un numero congruo e diversificato di professionalità e competenze, ciò anche al fine di favorire un ampio ed equilibrato confronto sulle varie tematiche

1.2 Composizione qualitativa dell’organo di controllo

Sotto il profilo qualitativo, si evidenzia in via preliminare che, al fine di garantire la sana e prudente gestione della Banca, i componenti dell’organo di controllo devono possedere requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza, soddisfare criteri di competenza e correttezza, nonché dedicare il tempo necessario all’efficace espletamento dell’incarico, fermo restando tutto quanto previsto dalle norme di legge, regolamentari e statutarie applicabili. Requisiti e criteri che sono stati dettagliati dal Decreto MEF.

Inoltre, in conformità a quanto previsto dalla Circolare 285/2013, il corretto assolvimento delle funzioni richiede che nell’Organo di Controllo siano presenti soggetti:

- ✓ pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere;

- ✓ dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della banca;
- ✓ con competenze diffuse tra tutti i componenti e opportunamente diversificate, in modo da consentire che ciascuno dei componenti possa effettivamente contribuire ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della banca;
- ✓ 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 operando con autonomia di giudizio.

L'obiettivo come detto in premessa è quello di garantire che l'organo di controllo sia formato nel continuo da esponenti idonei ad assicurare che il ruolo a essi attribuito sia svolto in modo efficace. A tal fine le professionalità devono essere chiaramente definite ex ante, ed eventualmente riviste nel tempo per tenere conto delle criticità emerse. È altresì necessario che il processo di selezione e di nomina dei candidati tenga conto di tali indicazioni.

Al riguardo, dunque, il Collegio Sindacale uscente sottolinea l'importanza di:

- assicurare anche per il futuro 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 di temi di interesse per la Banca;
- 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, tenuto conto della partecipazione alle riunioni del Collegio e del Consiglio d'Amministrazione;
- promuovere requisiti di diversità che tengano conto dell'esperienza professionale.

Infine, in ottemperanza alle disposizioni in materia di governo societario si rammenta la necessità di garantire all'interno dell'Organo il rispetto della "quota di genere". Almeno un sindaco effettivo ed uno supplente devono appartenere al genere femminile.

1.3 Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza

Tutti i candidati alla nomina di componente del Collegio Sindacale devono assicurare il rispetto dei requisiti di onorabilità che vengono enucleati dall'art. 3 del Decreto MEF al quale integralmente si rinvia e la cui mancanza comporta automaticamente l'impossibilità di ricoprire l'incarico di sindaco della Banca.

In particolare, un soggetto non può assumere l'incarico di sindaco della Banca se:

- si trova in stato di interdizione legale ovvero di un'altra delle situazioni previste dall'art. 2382 del Codice civile;
- è stato condannato con sentenza definitiva a una pena indicata all'art. 3, comma 1, lett. b), del DM 169/2020;
- è stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi di legge;
- all'atto dell'assunzione dell'incarico, si trova in stato di interdizione temporanea o permanente ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. d), del DM 169/2020.

Inoltre, 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 dall'art. 3, comma 2, del Decreto MEF. In linea con quanto previsto, il Collegio Sindacale raccomanda che i candidati alla carica, oltre a possedere i suindicati requisiti di onorabilità, non abbiano tenuto comportamenti che, pur non integrando fattispecie di illecito e/o reato, appaiano incompatibili con l'incarico o possano comportare per la Banca conseguenze pregiudizievoli sul piano reputazionale.

Ferma la ricorrenza dei requisiti sopra indicati i candidati dovranno altresì soddisfare i criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse, secondo quanto disposto dall'art. 4

del Decreto MEF al quale integralmente si rinvia (ad es. condanne penali anche non definitive, sentenze – anche civili – definitive per risarcimento danni in ambito bancario-finanziario, sanzioni amministrative per violazioni delle normative bancarie-finanziarie, sospensione/radiazione da albi professionali, etc.). Il verificarsi di una o più delle situazioni indicate nell'art. 4 non comporta automaticamente l'inidoneità dell'esponente, ma richiede una specifica valutazione da parte del Collegio, secondo quanto previsto dall'art. 5 del DM 169/2020, al quale integralmente si rinvia. Si richiama infine l'attenzione sulle cause di sospensione dagli incarichi previste dall'art. 6 del DM 169/2020, al quale integralmente si rinvia.

1.4 Requisiti di professionalità e criteri di competenza

Per quanto riguarda i requisiti di professionalità, in ossequio all'articolo 9 del decreto MEF, è previsto in particolare che:

- almeno uno dei Sindaci effettivi, se questi sono in numero di tre, 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.

- gli altri componenti devono aver maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio, anche alternativamente, nell'esercizio dell'attività di revisione legale o di una delle attività di cui all'art. 7, comma 2 del Decreto MEF, ossia, anche alternativamente: (a) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo; (b) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi presso società quotate o aventi una dimensione e complessità maggiore o assimilabile (in termini di fatturato, natura e complessità dell'organizzazione o dell'attività svolta) a quella della banca presso la quale l'incarico deve essere ricoperto; (c) 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; (d) 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; (e) funzioni direttive, dirigenziali o di vertice, comunque denominate, presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo e a condizione che l'ente presso cui l'esponente svolgeva tali funzioni abbia una dimensione e complessità comparabile con quella della banca presso la quale l'incarico deve essere ricoperto.

Il Presidente del Collegio Sindacale 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.

In aggiunta ai requisiti di professionalità sopra richiamati, i candidati alla carica di componente del Collegio Sindacale devono soddisfare anche i criteri di competenza previsti dall'art. 10 del Decreto MEF, volti a comprovare l'idoneità del candidato ad assumere l'incarico, considerando i compiti inerenti al ruolo ricoperto e le caratteristiche, dimensionali e operative, della Banca.

Sono prese in considerazione, a questi fini, la conoscenza teorica – acquisita attraverso gli studi e la formazione – e l'esperienza pratica, conseguita nello svolgimento di attività lavorative precedenti o in corso.

In particolare, ai sensi dell'art. 10, comma 2, del Decreto MEF sarà presa in considerazione la conoscenza teorica e l'esperienza pratica posseduta 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.

Oltre a quanto sopra rappresentato ed in conformità alle "buone prassi" suggerite da Banca d'Italia con documento emanato nel dicembre 2023, è richiesta in seno al Collegio Sindacale anche una diffusa conoscenza della tematica ESG.

1.5 Requisiti di indipendenza e indipendenza di giudizio

Il Collegio Sindacale deve soddisfare i requisiti di indipendenza previsti dall'articolo 14 del Decreto MEF. In particolare non può assumere l'incarico di componente del collegio sindacale chi: a) si trova in una delle situazioni indicate nell'articolo 13, comma 1, lettere b), g) e h), del Decreto MEF; b) è coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado: 1) dei responsabili delle principali funzioni aziendali della banca; 2) di persone che si trovano nelle situazioni indicate nell'articolo 13, comma 1, lettere b), g) e h), o nella lettera c) dell'art. 14, comma 1 del Decreto MEF; 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.

La valutazione dell'indipendenza è effettuata, dallo stesso organo, in base alle informazioni fornite da ciascun componente.

Inoltre, tutti i candidati a ricoprire la carica di componente del Collegio Sindacale sono tenuti ad agire, *inter alia*, ai sensi dell'art. 15 del Decreto MEF, con piena indipendenza di giudizio e consapevolezza dei doveri e dei diritti inerenti all'incarico, nell'interesse alla sana e prudente gestione della Banca e nel rispetto della normativa applicabile pro tempore vigente.

Nello specifico il Collegio uscente ritiene che al fine di preservare appieno l'autonomia di giudizio dei componenti l'organo di controllo, i candidati debbono comunicare alla società le informazioni riguardanti le situazioni di potenziale conflitto di interesse richiamate dettagliatamente dall'articolo 15 comma 2 del D.M. 169/2020

1.6 Incompatibilità, ineleggibilità e decadenza

In linea generale non possono essere eletti sindaci e, se eletti, decadono dall'ufficio: a) coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 del codice civile; b) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo; c) coloro che sono legati alla società od alle società da questa controllate od alle società che la controllano od a quelle sottoposte a comune controllo ovvero agli amministratori della società e ai soggetti di cui alla lettera b) da rapporti di lavoro autonomo o subordinato ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale o professionale che ne compromettano l'indipendenza.

Particolare attenzione deve essere posta alle previsioni di cui all'art. 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge n. 214 del 22 dicembre 2011, che vieta «*ai titolari di cariche negli organi gestionali, di sorveglianza e di controllo e ai funzionari di vertice di imprese o gruppi di imprese operanti nei mercati del credito, assicurativi e finanziari, di assumere o esercitare analoghe cariche in imprese o gruppi di imprese concorrenti, intendendo per tali le imprese o i gruppi tra i quali non vi sono rapporti di controllo e che operano nei medesimi mercati di prodotto o geografici*». In considerazione del divieto, il Collegio Sindacale raccomanda i di presentare candidati per i quali sia stata preliminarmente verificata l'insussistenza di cause di incompatibilità prescritte dalla citata normativa. Al fine di gestire le eventuali situazioni riconducibili al perimetro della citata norma, ciascun membro del Collegio dichiara, all'atto della nomina, di non ricoprire

incarichi che diano vita a situazioni di interlocking. Ove insorgano situazioni di tale natura in costanza dell'incarico, il titolare procede a segnalarle e, contestualmente, a dichiarare per quale carica intenda optare o a motivare le ragioni per le quali le già menzionate situazioni debbano considerarsi tra loro compatibili.

1.7 Disponibilità di tempo

Alla luce della normativa vigente, la disponibilità di tempo e le risorse da dedicare allo svolgimento dell'incarico, in ragione della natura, qualità e complessità dello stesso, risultano requisiti fondamentali che i candidati sindaci devono assicurare.

In particolare, ai sensi dell'art. 16, comma 1 del Decreto MEF, ciascun sindaco dedica tempo adeguato allo svolgimento dell'incarico. All'atto della nomina e tempestivamente, in caso di fatti sopravvenuti, comunica all'organo competente gli incarichi ricoperti in altre società, imprese o enti, le altre attività lavorative e professionali svolte e le altre situazioni o fatti attinenti alla sfera professionale in grado di incidere sulla sua disponibilità di tempo.

Per la determinazione del tempo ritenuto necessario per l'efficace svolgimento dell'incarico dell'Esponente, sono tenuti in considerazione i seguenti fattori: a) il numero complessivo delle riunioni di ciascun organo; b) la durata media delle riunioni; c) i tempi mediamente necessari alla preparazione delle riunioni; d) le dimensioni, la complessità e la situazione tecnica della Banca. Nell'ottica di dare ai soci una indicazione di massima dell'effettiva attività svolta dal Collegio Sindacale e del conseguente impegno di tempo profuso, si fa presente che nell'ultimo biennio si sono tenute annualmente n. 10 riunioni del Collegio Sindacale, con una durata media di circa 2 ore e ½ e n. 11 riunioni del Consiglio di Amministrazione, con una durata media di circa 3 ore e ½. In aggiunta, si deve tener conto del tempo necessario per l'analisi della documentazione inviata in vista di ciascuna riunione collegiale (del Collegio sindacale e del Consiglio d'Amministrazione), oltre che dell'impegno necessario per il continuo e doveroso aggiornamento professionale.

Il Collegio richiama altresì l'attenzione sulla soglia di partecipazione attesa alle riunioni del Collegio Sindacale, tenuto conto che l'art. 2404 del codice civile prescrive che *“il sindaco che, senza giustificato motivo, non partecipa durante un esercizio sociale a due riunioni del Collegio decade dall'ufficio”*.

Ciò premesso, alla luce di quanto indicato e tenendo conto delle attività della Banca nel prossimo futuro il Collegio uscente ha effettuato la seguente stima per valutare il tempo minimo ritenuto necessario per l'efficace svolgimento dell'incarico tenuto conto oltre che delle riunioni, anche dei tempi necessari per le attività di controllo sulle filiali

Carica	Stima di disponibilità giorni/anno
Presidente	20
Sindaco effettivo	15

Il Sindaco, al momento della nomina è tenuto a comunicare all'Organo Competente il tempo che è disponibile a dedicare allo svolgimento dell'Incarico, che dovrà essere almeno pari a quello stimato dalla Banca, nonché il numero e la natura degli incarichi ricoperti in altre società ed enti, nonché le eventuali altre attività lavorative e professionali svolte o le ulteriori situazioni o i fatti che possano incidere sulla disponibilità di tempo da dedicare all'incarico. In relazione a quanto precede, il Collegio raccomanda che i candidati accettino la carica quando ritengano di potervi dedicare il tempo necessario, tenendo conto di quello destinato ad altre attività, lavorative o professionali, nonché allo svolgimento di incarichi ricoperti in altre società.