



**ORIENTAMENTI SULLA COMPOSIZIONE  
QUALI-QUANTITATIVA DEL COLLEGIO SINDACALE**

9 marzo 2026

---

# INDICE

<b>1</b>	<b>PREMESSA E RUOLO DEL COLLEGIO SINDACALE DI BIBANCA</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>VALUTAZIONI SULLA COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE DI BIBANCA IN MERITO ALLA COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA DELL'ORGANO DI CONTROLLO</b>	<b>6</b>
2.1	Composizione quantitativa dell'Organo di controllo	6
2.2	Composizione qualitativa dell'Organo di controllo	6
2.2.1	Requisiti individuali di onorabilità e criteri di correttezza .....	7
2.2.2	Requisiti di professionalità.....	8
2.2.3	Criteri di competenza.....	9
2.2.4	Caratteristiche personali.....	10
2.2.5	Diversità e quote di genere.....	11
2.2.6	Requisiti di indipendenza.....	11
2.2.7	Indipendenza di giudizio.....	11
2.2.8	Disponibilità di tempo.....	12
2.2.9	Limite al cumulo degli incarichi.....	13
2.2.10	Incompatibilità, ineleggibilità e decadenza.....	15

# 1 PREMESSA E RUOLO DEL COLLEGIO SINDACALE DI BIBANCA

La composizione degli Organi Sociali assume un rilievo centrale per l'efficace assolvimento dei compiti che sono loro affidati dalla legge, dalle Disposizioni di Vigilanza e dallo Statuto. In vista di ogni rinnovo dell'Organo di controllo, l'art. 12 del Decreto MEF (come *infra* definito) dispone che ciascun Organo – da intendersi pertanto riferito sia al Consiglio di amministrazione sia al Collegio Sindacale – identifichi preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ottimale.

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 predetto profilo quali-quantitativo devono essere il frutto di un esame approfondito e formalizzato. I risultati di tali analisi devono essere portati a conoscenza degli azionisti 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 di Bibanca S.p.A. (di seguito, anche "**Bibanca**" o la "**Banca**"), in scadenza alla data dell'Assemblea di approvazione del bilancio 2025, 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 in vista della prossima Assemblea (gli "**Orientamenti**"). Ai sensi dell'art. 30 dello Statuto Sociale di Bibanca (lo "**Statuto**"), il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, delle deliberazioni sociali, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili; accerta l'efficacia delle strutture coinvolte nel sistema dei controlli e l'adeguato coordinamento delle medesime, promuovendo gli interventi correttivi delle carenze e delle irregolarità rilevate; vigila sull'adeguatezza del sistema di gestione e controllo dei rischi; esercita le altre funzioni e i poteri previsti dalla normativa vigente nonché i compiti e le funzioni che le disposizioni della Banca d'Italia e delle altre Autorità di Vigilanza assegnino alla competenza dell'Organo con funzione di controllo.

Inoltre, il Collegio Sindacale di Bibanca, anche nella veste di "**Comitato per il Controllo**

**Interno e la Revisione Contabile**” di cui al D.lgs. 39/2010, è chiamato a svolgere attività di monitoraggio e vigilanza:

- sul funzionamento e sulla affidabilità del sistema dei controlli interni e del *Risk Appetite Framework*;
- sull'adeguatezza di tutte le funzioni coinvolte nel sistema di controlli e l'adeguato coordinamento delle stesse;
- sul processo di revisione legale del bilancio d'esercizio nonché sull'indipendenza della Società di revisione legale, in particolare per quanto concerne la prestazione di servizi non di revisione.

### **Normativa di riferimento**

Si riepiloga di seguito la disciplina nazionale ed europea applicabile, inclusa quella di *soft law*:

- ❖ artt. 2397 e seguenti del Codice Civile;
- ❖ art. 26 del D.lgs. 1° settembre 1993 n. 385 (“**TUB**”);
- ❖ art. 36 del d.l. 6 dicembre 2011, n. 201 *“Disposizioni urgenti per la crescita, equità e il consolidamento dei conti pubblici”* convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, c.d. *“Interlocking Directorship”*, nonché i *“Criteri per l'applicazione dell'art. 36 del d.l. “Salva Italia” (cd. “divieto di interlocking”)* pubblicati dalla Banca d'Italia, Consob e ISVAP il 20 aprile 2012, successivamente aggiornati il 21 dicembre 2018 e, da ultimo, il 16 febbraio 2024;
- ❖ Decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze del 23 novembre 2020, n. 169, in vigore dal 30 dicembre 2020, 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”* (“**Decreto MEF**”);
- ❖ Banca d'Italia, Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 e *ss.mm.ii.* recante le **“Disposizioni di vigilanza per le banche”** in materia di governo societario (Parte I, Titolo IV, Capitolo 1) e in materia di sistema dei controlli interni (Parte I, Titolo IV, Capitolo 3, Sezione 2) (le *“Disposizioni di Vigilanza”*) nonché le ulteriori disposizioni di Banca d'Italia tempo per tempo vigenti in materia di valutazione dell'idoneità degli esponenti di banche;
- ❖ Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013, sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e

sulle imprese di investimento e il Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013 relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento, come successivamente integrati e modificati;

- ❖ Autorità Bancaria Europea (“EBA”)/Autorità Europea degli Strumenti Finanziari e dei Mercati (“ESMA”), “*Joint ESMA and EBA Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders*” (EBA/GL/2021/06) del 2 luglio 2021 (“**Linee Guida EBA/ESMA**”);
- ❖ European Banking Authority “*Guidelines on internal governance*” (EBA/GL/2021/14) del 22 novembre 2021;
- ❖ Banca Centrale Europea (“BCE”) “*Guida alla verifica dei requisiti di idoneità*” del 15 maggio 2017 e da ultimo aggiornata nel dicembre 2021 (“**Guida BCE**”);
- ❖ “Norme di comportamento del collegio sindacale delle società non quotate” adottate dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (dicembre 2024);
- ❖ L'autovalutazione del collegio sindacale (Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili) del 21 maggio 2019.

## 2 VALUTAZIONI SULLA COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE DI BIBANCA IN MERITO ALLA COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA DELL'ORGANO DI CONTROLLO

Con l'approvazione del bilancio dell'esercizio al 31 dicembre 2025 scade il mandato del Collegio Sindacale di Bibanca nominato in data 5 aprile 2023 e, pertanto, gli Azionisti saranno chiamati – in occasione della prossima Assemblea – a deliberare la nomina dei nuovi sindaci.

Alla luce di quanto sopra rappresentato nonché di quanto richiamato nella superiore premessa, il Collegio Sindacale “uscente” della Banca è chiamato a individuare la propria composizione quali-quantitativa ottimale, tenendo conto che la professionalità dei propri componenti deve essere adeguata ai compiti che essi sono chiamati a svolgere nell'ambito dell'Organo medesimo, anche in considerazione della dimensione e della complessità operativa della Banca, nonché delle sfide future che la stessa sarà chiamata ad affrontare.

Nella predisposizione di tale profilo è altresì considerata l'esperienza maturata nel corso del mandato con riguardo alle modalità di funzionamento dell'Organo di controllo.

Il presente documento viene, dunque, messo a disposizione degli Azionisti in tempo utile affinché questi ultimi possano tenerne conto nella scelta dei candidati da proporre all'Assemblea degli Azionisti.

### 2.1 Composizione quantitativa dell'Organo di controllo

Con riferimento alla composizione quantitativa dell'Organo di controllo, lo Statuto Sociale di Bibanca prevede che il Collegio Sindacale sia composto da **tre Sindaci effettivi**, tra cui il Presidente, e **due Sindaci supplenti** (*cf.* art. 30, comma 1, Statuto).

Nel formulare i propri Orientamenti, il Collegio Sindacale osserva che l'attuale numero di 3 componenti previsto dallo Statuto è da ritenersi adeguato a garantire il corretto funzionamento dell'Organo di Controllo.

### 2.2 Composizione qualitativa dell'Organo di controllo

I componenti del Collegio Sindacale devono essere idonei allo svolgimento dell'incarico, secondo quanto previsto dalla normativa *pro tempore* vigente e dallo Statuto Sociale. In particolare, essi devono possedere i requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza, devono agire con indipendenza di giudizio e consapevolezza dei diritti e dei doveri inerenti

all'incarico, devono soddisfare i criteri di competenza, correttezza e disponibilità di tempo allo svolgimento dell'ufficio nonché gli specifici limiti al cumulo degli incarichi prescritti dalla normativa *pro tempore* vigente.

Inoltre, non possono essere nominati alla carica coloro che versino nelle situazioni di ineleggibilità e incompatibilità previste dalla vigente normativa, anche regolamentare, e dalle Disposizioni della Autorità di Vigilanza competenti.

Il Collegio Sindacale ritiene, infine, necessario sottolineare l'importanza di:

- assicurare un'equilibrata combinazione di profili ed esperienze all'interno dell'Organo di controllo;
- valorizzare profili attitudinali in grado di assicurare lo svolgimento ottimale dell'incarico da parte dei Sindaci;
- riconoscere nella disponibilità di tempo una componente chiave per l'efficace svolgimento del ruolo dei Sindaci, tenuto conto della loro partecipazione alle riunioni del Collegio e a quelle degli altri organi sociali ai quali siano tenuti o invitati a partecipare ai sensi della disciplina di legge e della regolamentazione interna della Banca;
- promuovere requisiti di diversità che tengano conto dell'esperienza professionale, della diversità di genere e della distribuzione di *seniority*, anche in termini di diversificazione anagrafica.

### *2.2.1 Requisiti individuali di onorabilità e criteri di correttezza*

Tutti i candidati alla nomina di componente del Collegio Sindacale devono assicurare il rispetto dei **requisiti di onorabilità**, secondo quanto previsto dalla normativa tempo per tempo applicabile e, in particolare, dall'art. 3 del Decreto MEF.

In aggiunta al possesso dei predetti requisiti di onorabilità, la cui mancanza comporta di per sé l'ineleggibilità ovvero la decadenza dalla carica ricoperta, i candidati dovranno altresì soddisfare i **criteri di correttezza** nelle condotte personali e professionali pregresse, secondo quanto disposto dall'art. 4 del Decreto MEF.

Le situazioni indicate dall'art. 4 del Decreto MEF non comporteranno automaticamente l'ineleggibilità del candidato, ma richiederanno una valutazione – in base a uno o più dei parametri indicati nell'art. 5 del Decreto MEF – da parte del Collegio, da condurre avendo riguardo ai principi di sana e prudente gestione nonché alla salvaguardia della reputazione della Banca e della fiducia del pubblico.

Il criterio di correttezza non risulterà soddisfatto laddove una o più delle situazioni indicate nell'art. 4 del Decreto MEF delineino un quadro grave, preciso e concordante su condotte che si pongono in contrasto con gli obiettivi indicati al comma 1 del predetto articolo.

### *2.2.2 Requisiti di professionalità*

Tutti i candidati alla carica di componente del Collegio Sindacale devono possedere i **requisiti di professionalità** previsti dalla normativa vigente. In particolare:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1 del Decreto MEF, 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;
- ai sensi dell'art. 9, comma 2, del Decreto MEF, gli altri componenti del Collegio Sindacale 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, ovvero:
  - 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** è scelto tra le persone in possesso dei requisiti previsti rispettivamente dai commi 1 o 2 dell'art. 9 del Decreto MEF – come sopra richiamati – che abbiano maturato una esperienza professionale di almeno due anni in più rispetto a quella richiesta dai medesimi commi.

Ai fini della sussistenza dei requisiti di cui sopra, si precisa che:

- per i Sindaci che non sono iscritti nel registro dei revisori legali si tiene conto dell'esperienza maturata nel corso dei venti anni precedenti all'assunzione dell'incarico;
- le esperienze maturate contestualmente in più funzioni si conteggiano per il solo periodo di tempo in cui sono state svolte, senza cumularle.

### *2.2.3 Criteri di competenza*

In aggiunta ai requisiti di professionalità sopra richiamati, i candidati alla carica di componente del Collegio Sindacale devono soddisfare 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:

- a) è 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;

b) è oggetto di valutazione l'idoneità della conoscenza teorica e l'esperienza pratica *sub*

a) rispetto a:

- i compiti inerenti al ruolo ricoperto dall'esponente;
- le caratteristiche della banca e del gruppo bancario al quale Bibanca appartiene, in termini, tra l'altro, di dimensioni, complessità, tipologia delle attività svolte e dei rischi connessi, mercati di riferimento, Paesi in cui opera.

Inoltre, al fine di garantire la “*collective suitability*” del Collegio Sindacale, si segnala l'opportunità che i candidati al Collegio Sindacale della Banca per il triennio 2026-2028 esprimano un'equilibrata composizione di esperienze e conoscenze tecniche che consentano all'Organo di Controllo di comprendere le principali aree di business ed i rischi principali ai quali Bibanca e il Gruppo BPER sono esposti.

Il criterio di competenza non risulterà soddisfatto quando le informazioni acquisite in ordine alla conoscenza teorica e all'esperienza pratica delineino un quadro grave, preciso e concordante sull'inidoneità dell'esponente a ricoprire l'incarico. In caso di specifiche e limitate carenze, l'Organo competente (*i.e.* il Collegio Sindacale) potrà adottare misure necessarie a colmarle.

#### *2.2.4 Caratteristiche personali*

In aggiunta ai requisiti di professionalità di cui sopra, il Collegio uscente raccomanda che siano opportunamente considerati, nella selezione delle candidature, le caratteristiche e le capacità personali dell'esponente (c.d. “*soft skills*”), tra cui meritano di essere sottolineate le seguenti:

- adeguata *seniority*, intesa come comprovata esperienza in contesti organizzativi complessi in ambito aziendale e/o professionale e/o accademico;
- capacità di gestire i conflitti in modo costruttivo;
- capacità di lavorare in *team*;
- capacità di interazione con il *management*.

Infine, si sottolinea l'importanza che tutti i Sindaci siano consapevoli della rilevanza del ruolo e che assicurino impegno costante per favorire lo svolgimento efficace delle attività dell'Organo.

### 2.2.5 Diversità e quote di genere

Le Disposizioni di Vigilanza per le Banche impongono il rispetto di un criterio di **composizione di genere** dell'Organo di controllo in base al quale una quota pari – almeno – al 33% dei componenti eletti<sup>1</sup> deve appartenere al genere meno rappresentato.

A tal fine, la presenza di componenti supplenti appartenenti anche al genere meno rappresentato deve poter garantire il rispetto, nel continuo, della quota di genere prevista.

### 2.2.6 Requisiti di indipendenza

I candidati Sindaci devono soddisfare i **requisiti di indipendenza** previsti dalla normativa applicabile e, in particolare quelli previsti dall'art. 14 del Decreto MEF<sup>2</sup>.

Si ricorda che, in conformità alla normativa vigente, il Collegio Sindacale di Bibanca in data 20 dicembre 2022 ha fatto proprie le “*Regole per la verifica del requisito dell'Indipendenza degli Amministratori*” adottate dal Consiglio di amministrazione in data 14 dicembre 2022, i cui contenuti sono riportati nell'Allegato 1 al presente documento.

È fatta salva la possibilità per i componenti del Collegio Sindacale di svolgere incarichi nell'ambito di Organi di controllo in una o più Società del Gruppo BPER.

### 2.2.7 Indipendenza di giudizio

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 della sana e prudente gestione della Banca e nel rispetto della normativa applicabile *pro tempore* vigente. I candidati saranno tenuti a rendere le informazioni richieste ai sensi dell'art. 15, comma 2, del Decreto MEF e le motivazioni per cui eventuali fattispecie rilevanti ai sensi di tale previsione non inficino in concreto la loro autonomia di giudizio.

---

<sup>1</sup> Qualora dall'applicazione del criterio di riparto tra generi non risulti un numero intero di componenti degli organi di amministrazione o controllo appartenenti al genere meno rappresentato, tale numero è arrotondato per eccesso all'unità superiore o inferiore rispettivamente nei casi in cui il primo decimale risulti superiore o inferiore a 5.

<sup>2</sup> 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.

### 2.2.8 *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, rappresentano 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, specificando il tempo che questi incarichi, attività, fatti o situazioni richiedono.

Con riguardo alla specifica realtà di Bibanca, si fa presente che, nel corso dell'esercizio 2025, si sono tenute un totale di 14 riunioni del Collegio Sindacale, con una durata media di circa 1 ora e 30 min. e di 14 riunioni del Consiglio di amministrazione, con una durata media di circa 2 ore.

In aggiunta, si deve anche tener conto del rilevante tempo necessario per l'analisi della documentazione inviata in vista di ciascuna adunanza del Collegio sindacale e degli altri Organi sociali, oltre che dell'impegno richiesto per la partecipazione a eventi di *induction* e/o formazione organizzati dalla Banca nonché dell'impegno necessario per l'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, il Collegio ha effettuato una stima per valutare il tempo minimo ritenuto necessario per l'efficace svolgimento dell'incarico sulla base dei seguenti criteri principali:

- numero delle riunioni degli Organi societari, ivi incluse le riunioni di *induction*;
- durata media delle riunioni;
- tempi necessari alla doverosa preparazione alla partecipazione alle riunioni;
- i tempi necessari per gli eventuali trasferimenti e l'attività preparatoria in vista degli appuntamenti societari;
- la natura della posizione specifica e le responsabilità del candidato a ricoprire la carica di componente del Collegio Sindacale.

Carica	Stima disponibilità giorni/anno
Presidente del Collegio Sindacale	25
Sindaco	20

In relazione a quanto precede, il Collegio raccomanda, in linea anche con gli orientamenti espressi dalla Banca Centrale Europea, 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.

### *2.2.9 Limite al cumulo degli incarichi*

Sebbene Bibanca non rientri nei parametri dimensionali definiti dalla normativa primaria, regolamentare e di Vigilanza – inclusa la Circolare 285/2013 – per gli intermediari di maggiore dimensione e complessità operativa, il Collegio Sindacale, nell’ambito della verifica del limite al cumulo degli incarichi, ritiene che le limitazioni previste per tali banche debbano essere applicate anche a Bibanca, in considerazione della sua complessità operativa.

Pertanto, in linea con quanto disciplinato dall’art. 17 del Decreto MEF e fermo quanto indicato con riguardo al time commitment, i candidati a ricoprire la carica di componente del Collegio Sindacale di Bibanca non possono assumere un numero di incarichi in banche o altre società commerciali<sup>3</sup> superiore a una delle seguenti combinazioni alternative:

- **n. 1 incarico esecutivo e n. 2 incarichi non esecutivi;**
- **n. 4 incarichi non esecutivi.**

Ai sensi dell’art. 17, comma 1, Decreto MEF, sono rilevanti gli incarichi ricoperti in banche o in altre società “commerciali” che abbiano per oggetto una delle attività previste dall’art. 2195, comma 1, c.c. (*i.e.* attività industriale diretta alla produzione di beni e servizi, attività intermedia nella circolazione dei beni, attività di trasporto per terra, acqua o aria, attività bancaria o assicurativa, altre attività ausiliarie delle precedenti).

Sono ricomprese anche le società aventi sede legale all’estero e qualificabili come commerciali in applicazione delle disposizioni dell’ordinamento rilevante dello stato in cui ha la sede legale o la direzione generale.

---

<sup>3</sup> Ai sensi del Decreto MEF, per società commerciali si intende una società avente sede legale in Italia, costituita secondo una delle forme previste dal libro V del codice civile, Titolo V, Capi III, IV, V, VI e VII, e Titolo VI, che abbia per oggetto l’esercizio di una delle attività previste dall’art. 2195, comma 1, del codice civile oppure una società avente sede legale in un paese estero e qualificabile come commerciale in applicazione delle disposizioni dell’ordinamento rilevante dello Stato in cui ha la sede

Sono invece esclusi dal computo gli incarichi richiamati dall'art. 18, commi 1<sup>4</sup> e 2<sup>5</sup>, del Decreto MEF.

Ai fini del calcolo dei limiti al cumulo degli incarichi in parola, si considerano le modalità di aggregazione di cui all'art. 18 del Decreto MEF (c.d. **cumulo privilegiato**) e, pertanto, si considera come un unico incarico l'insieme degli incarichi ricoperti in ciascuno dei seguenti casi:

- a) all'interno del medesimo gruppo;
- b) in banche appartenenti al medesimo sistema di tutela istituzionale;
- c) nelle società, non rientranti nel gruppo, in cui la banca detiene una partecipazione qualificata come definita dall'art. 4, comma 1, punto 36 del Regolamento (UE) n. 575/2013.

Qualora ricorrano contestualmente più di uno dei casi di cui al comma 3, lettere a), b) e c), gli incarichi si sommano cumulandosi tra loro. L'insieme degli incarichi computati come unico ai sensi dell'art. 18 del Decreto MEF viene considerato come incarico esecutivo se almeno uno degli incarichi detenuti nelle situazioni di cui alle precedenti lettere a), b) e c) è esecutivo; negli altri casi è considerato come incarico non esecutivo.

In aggiunta al numero di incarichi che un Sindaco della Banca può ricoprire, nelle combinazioni alternative sopra richiamate, si ricorda la possibilità, ricorrendone i presupposti riportati dall'art. 19 del Decreto MEF, che venga consentita l'assunzione di n. 1 incarico non esecutivo aggiuntivo rispetto ai limiti sopra indicati, a condizione che non pregiudichi la possibilità per il Sindaco di dedicare all'incarico presso la Banca tempo adeguato a svolgere in modo efficace le proprie funzioni.

Il Collegio raccomanda quindi che, nell'ambito del processo di individuazione dei candidati, venga verificata la disponibilità al rispetto delle predette limitazioni entro il termine indicato all'art. 23, comma 7, del Decreto MEF.

---

legale o la direzione generale.

<sup>4</sup> I limiti al cumulo degli incarichi di cui all'articolo 17 non si applicano agli esponenti che ricoprono nella banca incarichi in rappresentanza dello Stato o di altri enti pubblici.

<sup>5</sup> Ai fini del calcolo dei limiti al cumulo degli incarichi di cui all'articolo 17 del Decreto MEF, non si considerano gli incarichi ricoperti dall'esponente: *a)* presso società o enti il cui unico scopo consiste nella gestione degli interessi privati di un 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; *b)* in qualità di professionista presso società tra professionisti; *c)* quale sindaco supplente.

### *2.2.10 Incompatibilità, ineleggibilità e decadenza*

Nel richiamare il contenuto delle diverse **cause di incompatibilità, ineleggibilità e decadenza** che possono incidere sulla candidatura e/o l'assunzione/la conservazione della carica – quali, a titolo meramente esemplificativo, quelle di cui agli art. 2382 cod. civ. – si raccomanda agli Azionisti di prestare particolare attenzione al c.d. divieto di *interlocking* riguardante l'incrocio di cariche nei mercati del credito e finanziari.

Più nello specifico, in conformità all'art. 36 del Decreto Legge 6 dicembre 2011 n. 201 convertito con modificazioni dalla Legge 22 dicembre 2011, n. 214, recante disposizioni in merito alle “*partecipazioni personali incrociate nei mercati del credito e finanziari*” e al prescritto divieto 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*”, il Collegio raccomanda agli Azionisti che vengano indicati candidati per i quali sia stata preventivamente verificata l'insussistenza di cause di incompatibilità previste dalla citata norma.

Si rammenta, infine, che assume rilievo altresì il divieto generale di cumulo di impieghi, incarichi o attività lavorative (subordinate o autonome) da parte di dipendenti pubblici e di titolari di cariche pubbliche come disciplinato dal D.lgs. n. 165/2001, come successivamente modificato e integrato.

### **Il Collegio Sindacale**

*Mario Salaris*

*Luigi Attilio Mazzocchi*

*Monica Vecchiati*