

COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA OTTIMALE DEL COLLEGIO SINDACALE DELLA BANCA POPOLARE PUGLIESE S.C.p.A. PROFILO TEORICO DELLE COMPETENZE DEI SINDACI

1. Premessa

Il presente documento viene adottato dal Collegio Sindacale in ottemperanza ed in conformità a quanto richiesto dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia in materia di organizzazione e di governo societario delle banche, nonché delle disposizioni in tema di requisiti e criteri di idoneità degli esponenti aziendali previsti dall'art. 26 del TUB e dal Decreto Ministeriale 23 novembre 2020, n. 169 al fine di identificare la propria composizione quali-quantitativa ottimale e di individuare il profilo dei candidati alla carica di componente del Collegio Sindacale.

In particolare, l'art. 12 del D.M. 169/2020 prevede che il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Banca debbano, ciascuno per quanto di propria competenza, identificare preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ottimale e verificare successivamente la rispondenza tra questa e quella effettiva risultante dal processo di nomina. Parimenti, le Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia in materia di organizzazione e di governo societario delle banche prevedono che il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Banca debbano, ciascuno per quanto di propria competenza, identificare preventivamente la propria composizione quali-quantitativa considerata ottimale, individuando e motivando il profilo teorico (ivi comprese caratteristiche di professionalità e di eventuale indipendenza) dei candidati ritenuto opportuno.

I risultati delle analisi predette da parte del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Banca in merito alla composizione quali-quantitativa considerata ottimale ed al profilo teorico dei candidati ritenuto opportuno devono essere portati a conoscenza dei soci in tempo utile affinché nella scelta dei candidati da presentare si possa tener conto delle professionalità richieste.

Il presente documento è stato predisposto sulla base della evoluzione normativa venutasi a delineare e tiene conto delle indicazioni risultanti dal periodico processo di autovalutazione previsto per gli Organi aziendali.

Per quanto non espressamente indicato, si intendono qui richiamate le norme di legge, regolamentari e statutarie applicabili alla BANCA POPOLARE PUGLIESE - Società Cooperativa per Azioni (di seguito la "Banca").

Nel sistema di amministrazione e controllo tradizionale adottato dalla Banca i compiti di controllo sono affidati al Collegio Sindacale, chiamato a vigilare sull'osservanza delle norme di legge, dei regolamenti e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo e contabile, ivi compresi i relativi sistemi informativi, adottato dalla Banca e sul suo concreto funzionamento, sull'adeguatezza e funzionalità del sistema dei controlli interni, con particolare riguardo al controllo dei rischi, sull'adeguatezza e sulla rispondenza del processo di determinazione del capitale interno ai requisiti stabiliti dalla normativa, sull'adeguatezza delle disposizioni impartite dalla Banca alla Società controllata nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento.

In considerazione dell'importanza che tali compiti rivestono ai fini di vigilanza, nel rispetto dell'art. 52 del D. Lgs. 385/1993, l'Organo con funzione di controllo deve altresì informare senza indugio la Banca d'Italia di tutti i fatti o gli atti di cui venga a conoscenza che possano costituire una irregolarità nella gestione della Banca o una violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria.

Il Collegio Sindacale ha, inoltre, la responsabilità di vigilare sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del sistema dei controlli interni e del RAF.

La prossima Assemblea dei Soci è chiamata, ai sensi dell'art. 2400 c.c., a nominare l'intero Collegio Sindacale, a seguito della scadenza del termine del mandato triennale. In vista della prossima Assemblea dei Soci, il Collegio ha quindi identificato, nell'ambito del processo di autovalutazione della propria adeguatezza come Organo nel suo complesso, la propria composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale per un corretto assolvimento delle funzioni ad esso attribuite ed ha individuato il profilo teorico ideale dei candidati indicando le caratteristiche e le professionalità che devono essere tenute in considerazione nel processo di selezione. Il presente documento ha la finalità di comunicare ai Soci il profilo ritenuto idoneo per assolvere con consapevolezza, professionalità e competenza all'incarico di componente del Collegio Sindacale.

Con riferimento alla composizione quantitativa, il Collegio Sindacale ritiene adeguata e da mantenere anche in futuro l'attuale dimensione così come previsto dall'art.41 dello Statuto sociale che ha fissato il numero dei componenti il Collegio Sindacale in tre sindaci effettivi e da due supplenti tra i soci. Inoltre, sempre ai sensi dello Statuto sociale, nella

composizione del Collegio Sindacale deve essere assicurato l'equilibrio tra i generi risultante dall'esito del voto almeno nella misura minima richiesta dalla normativa, anche regolamentare e di vigilanza, pro-tempore vigente e applicabile e nel rispetto dei termini in esse prescritti.

Con riferimento alla identificazione della composizione qualitativa ottimale, si fornisce nel seguito un riepilogo delle Disposizioni vigenti in materia di requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza, dei criteri di competenza e correttezza, nonché delle cause di ineleggibilità, incompatibilità e decadenza previste dalla Legge, dalle Disposizioni di Vigilanza, dallo Statuto Sociale e dalla Policy sulla idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali adottata dalla Banca.

2. Composizione qualitativa del Collegio Sindacale

2.1. Requisiti di professionalità e criteri di competenza

Al fine di determinare la propria composizione qualitativa ottimale, il Collegio Sindacale, fermi restando i requisiti richiesti dalla normativa vigente e dallo Statuto sociale per ricoprire la carica di Sindaco, ha delineato le caratteristiche ritenute necessarie per consentire un corretto svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, individuando, inoltre, le aree di competenza che ritiene debbano essere rappresentate nell'Organo con funzione di controllo della Banca.

Ai sensi della normativa vigente almeno due dei Sindaci effettivi e almeno uno dei Sindaci supplenti devono essere 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.

I Sindaci che non sono iscritti nel Registro dei Revisori legali devono avere maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio nell'esercizio di:

- 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;
- 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;
- 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.

Le competenze professionali dei Sindaci devono essere opportunamente diversificate in modo da consentire che ciascuno dei componenti possa effettivamente contribuire a garantire che l'attività di vigilanza venga svolta in modo idoneo.

Fermi restando i requisiti di professionalità sopra richiamati, il Collegio Sindacale ritiene di interesse che nelle proposte eventualmente formulate all'Assemblea siano presenti candidati in possesso di un'adeguata esperienza in almeno alcune delle seguenti tematiche:

- diritto civile;
- diritto fallimentare e della crisi d'impresa;
- diritto del lavoro;
- fiscale;
- tributaria;
- della normativa relativa alla responsabilità amministrativa degli enti prevista dal D. Lgs. n. 231/2001;
- della regolamentazione nel settore bancario e finanziario;
- degli assetti organizzativi e di governo societari

che permettano di garantire, nel corso del mandato, il mantenimento di un elevato grado di diversificazione di competenze ed esperienze che deve caratterizzare la composizione dell'Organo di Controllo nel suo complesso. Sarebbero altresì di interesse, sebbene non indispensabili, viste le tematiche emergenti relative alle transizioni in atto, competenze in tema di tecnologia digitale e di sostenibilità (ESG).

2.2. Requisito di onorabilità e criteri di correttezza

Considerata l'importanza che il requisito di onorabilità riveste a livello reputazionale per la Banca, il Collegio Sindacale

raccomanda che tutti candidati, oltre ad essere in possesso dei requisiti di onorabilità previsti dalla normativa applicabile, non abbiano tenuto comportamenti che, pur non essendo classificabili come reati, possano creare ai danni della Banca pregiudizi di natura reputazionale o non si trovino, o si siano trovati in passato, in situazioni dirette o indirette idonee ad incidere, anche potenzialmente, sulla loro reputazione o che abbiano causato perdite rilevanti per la Banca.

L'esistenza di una eventuale circostanza rilevante in tale ambito potrà rendere inidoneo il soggetto allo svolgimento del proprio incarico, a seguito di una valutazione da parte del Collegio Sindacale in merito all'impatto di tali situazioni sull'effettiva correttezza dell'esponente aziendale e/o sulla sana e prudente gestione della Banca, verificata con particolare riferimento al rischio reputazionale che ne potrebbe derivare e alla necessità di salvaguardare la fiducia della clientela.

2.3. Attitudine e capacità di svolgere l'incarico

Al fine di garantire che nel Collegio Sindacale siano presenti soggetti in grado di indirizzare la propria azione al perseguimento dell'interesse complessivo della Banca, tutti i Sindaci, oltre ad essere pienamente consapevoli degli obblighi connessi all'incarico e del proprio ruolo, devono agire con piena indipendenza di giudizio e consapevolezza dei doveri e dei diritti inerenti all'incarico ricoperto, nell'interesse della sana e prudente gestione della Banca e nel rispetto della legge e di ogni altra norma applicabile.

L'indipendenza di giudizio è un modello di comportamento richiesto ad ogni componente dell'Organo di Controllo e, infatti, al fine di poter svolgere il proprio incarico in modo consapevole ciascun componente del Collegio Sindacale dovrebbe operare sempre con indipendenza di giudizio svolgendo le funzioni in modo attivo ed assumendo decisioni e giudizi solidi, obiettivi ed indipendenti.

A tal fine possono assumere rilievo eventuali situazioni di conflitto di interesse che potrebbero potenzialmente ostacolare l'indipendenza di giudizio dei Sindaci e per le quali si invita a prestare attenzione.

Per preservare l'autonomia di giudizio dei componenti del Collegio si raccomanda, inoltre, che i candidati non si trovino in situazioni finanziarie o personali che possano creare conflitti di interesse tali da ostacolare, anche solo potenzialmente, l'indipendenza di giudizio dei Sindaci.

2.4 Requisito di indipendenza

In ottemperanza a quanto previsto dal combinato disposto degli articoli 13 e 14 del D.M. 169/2020 non può assumere l'incarico di componente del Collegio Sindacale chi:

- a) è un partecipante nella Banca;
- b) è un 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;
- c) intrattiene, direttamente, indirettamente, o ha intrattenuto nei due anni precedenti all'assunzione dell'incarico, rapporti di lavoro autonomo o subordinato ovvero altri rapporti di natura finanziaria, patrimoniale o professionale, anche non continuativi, con la Banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, con 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;
- d) è coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado dei responsabili delle principali funzioni aziendali della Banca o di persone che si trovano nelle situazioni indicate nei precedenti punti a), b) e c) e nel successivo punto e);
- e) 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.

2.5. Incompatibilità, limiti al cumulo degli incarichi

Il Consiglio di Amministrazione raccomanda che sia verificata l'insussistenza di cause di incompatibilità previste dall'art. 30 dello Statuto e, più in generale, dalla normativa vigente. Dovranno essere altresì osservate le disposizioni contenute nell'art. 11 della Policy sulla idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali adottata dalla Banca in coerenza con il limite al cumulo degli incarichi.

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», c.d. divieto di interlocking.

Nell'osservanza dei limiti al cumulo degli incarichi per i Sindaci effettivi, si dovrà tener conto anche delle prescrizioni contenute nell'art.144-terdecies del Regolamento CONSOB n. 11971/99 (Regolamento Emittenti). A tal proposito si segnala che non possono assumere la carica di componente dell'Organo di Controllo di un emittente coloro che ricoprono la medesima carica in cinque emittenti. Il componente dell'Organo di Controllo di un emittente può assumere altri incarichi di amministrazione e controllo presso le società indicate dalla normativa nei limiti ivi stabiliti. Gli incarichi esenti e gli incarichi di amministrazione e controllo presso le società piccole (così come definite dall'art.144-duodecies del Regolamento Emittenti) non rilevano al fine del calcolo del cumulo degli incarichi.

Al fine di gestire le eventuali situazioni riconducibili al perimetro delle norme citate, 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 predette situazioni debbano considerarsi tra loro compatibili.

Dovranno essere altresì osservate le disposizioni contenute nell'art. 11 della Policy sulla idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali adottata dalla Banca in coerenza con il limite al cumulo degli incarichi.

2.6. Disponibilità di tempo

Ciascun esponente dedica tempo adeguato allo svolgimento dell'incarico. All'atto della nomina e tempestivamente in caso di fatti sopravvenuti, l'esponente è tenuto a comunicare 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. L'esponente deve dedicare tempo adeguato sia allo svolgimento del suo incarico, sia all'acquisizione e mantenimento delle competenze e conoscenze necessarie allo svolgimento dello stesso incarico. Al fine di determinare quale sia in concreto il tempo adeguato all'assolvimento della carica, è necessario effettuare una valutazione caso per caso. Il time commitment dell'esponente andrà valutato anche alla luce del ruolo dell'esponente all'interno dell'organo di appartenenza e degli eventuali comitati ai quali partecipa (in qualità di componente ovvero di Presidente). Al fine di consentire all'organo competente una valutazione della disponibilità di tempo, da richiedere ai candidati esponenti e, a questi ultimi, di poter valutare se siano in grado di assicurare preparazione e partecipazione alle riunioni, occorre considerare il numero di riunioni e gli impegni di tempo dei membri del Consiglio di amministrazione, dei Comitati e del Collegio sindacale, misurati con riferimento alla media dei tre esercizi precedenti.

L'esponente deve essere messo a conoscenza preventivamente del tempo stimato come necessario per l'efficace svolgimento dell'incarico, tenendo conto altresì della necessità di dedicare tempo sufficiente alla preparazione, formazione e aggiornamento. L'accettazione dell'incarico, dunque, comporta una valutazione preventiva della persona designata circa la possibilità di dedicare al corretto svolgimento dei compiti di esponente il tempo necessario, tenuto conto degli 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 significativamente sulla sua disponibilità di tempo. La predetta valutazione preventiva da parte della persona designata dovrà essere formalizzata in apposita autodichiarazione circa la possibilità di dedicare al corretto svolgimento dei compiti di esponente il tempo necessario.

In base alle informazioni assunte, il Collegio Sindacale valuta se il tempo che ciascun esponente può dedicare è idoneo all'efficace svolgimento dell'incarico e adeguato alle esigenze aziendali, tenuto conto anche di quanto segue:

- a) numero di incarichi detenuti dall'esponente in banche, intermediari, società finanziarie e non finanziarie, considerando le possibili sinergie laddove tali incarichi siano detenuti all'interno del medesimo gruppo;
- b) dimensione, natura, ampiezza e complessità dell'attività dell'entità presso cui l'esponente detiene un incarico e, in particolare, se l'entità è o meno un'entità non UE;
- c) la presenza geografica del membro e i tempi di viaggio richiesti per ricoprire il ruolo;
- d) il numero di riunioni previste per l'organo competente;
- e) gli incarichi detenuti dall'esponente presso organizzazioni no profit;
- f) eventuali riunioni necessarie, in particolare, con autorità competenti o con altre parti interne o esterne alla Banca, oltre alle riunioni previste per l'organo competente;

- g) la natura specifica dell'incarico, quale ad esempio Presidente del CdA o del Collegio Sindacale, amministratore delegato, presidente o membro di un comitato;
- h) altre attività professionali o politiche esterne alla Banca e qualsivoglia funzione e attività pertinente, all'interno o all'esterno del settore finanziario e all'interno o all'esterno dell'UE;
- i) la preparazione, formazione e aggiornamento necessarie;
- j) qualsiasi compito pertinente di altra natura dell'esponente che l'organo competente ritenga necessario da tenere in conto nello svolgere la valutazione dell'impegno sufficiente in termini di tempo di un esponente;
- k) parametri pertinenti messi a disposizioni da EBA o BCE relativi all'impegno in termini di tempo, nonché da associazioni di categoria;
- l) altri loro incarichi in società o enti, impegni o attività lavorative o professionali svolte.

Il tempo minimo stimato dalla Banca per il triennio 2024-2026 come necessario per lo svolgimento dell'incarico di componente del Collegio Sindacale viene qui di seguito partitamente indicato in funzione delle specifiche funzioni svolte:

- Presidente del Collegio Sindacale: 66 gg./anno
- Componente del Collegio Sindacale: 54 gg./anno

3. Verifica dei requisiti

Il Collegio Sindacale svolge la valutazione di cui all'art. 23 del D.M. 169/2020. A tal fine gli interessati devono presentare al Consiglio, che l'acquisisce, la documentazione comprovante il possesso dei requisiti, il rispetto dei criteri e l'inesistenza di una delle situazioni impeditive. Il Collegio Sindacale valuta l'esperienza anche in relazione alle esigenze gestionali della Banca, indicando nel verbale le considerazioni effettuate. È rimessa alla responsabilità del Collegio la valutazione della completezza probatoria della documentazione.

Matino, 22 marzo 2024