



**Orientamenti agli Azionisti sulla  
composizione quali-quantitativa del Collegio**

**Sindacale**

**marzo 2021**

## PREMESSE E RUOLO DEL COLLEGIO SINDACALE DI BPER

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 (come *infra* definito). 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 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 BPER S.p.A. (di seguito, anche “**BPER**” o la “**Banca**”) 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 (gli “**Orientamenti**”).

Ai sensi dell'art. 34 dello statuto sociale di BPER (lo “**Statuto Sociale**”), il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili, sulla funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni; 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 ed 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 BPER**, 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, in particolare:

- sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Banca e sull'adeguatezza del processo di informativa finanziaria;
- 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 e del bilancio consolidato, nonché sull'indipendenza della Società di revisione legale, in particolare per quanto concerne la prestazione di servizi non di revisione.

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

- art. 148 del D.lgs. 24 febbraio 1998 n.58 (“**TUF**”);
- 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;
- 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**”);
- Parte I, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione IV (Composizione e nomina degli organi sociali) della Circolare Banca d'Italia 17 dicembre 2013 n. 285 (“**Disposizioni di Vigilanza**”);
- Codice di *Corporate Governance* delle Società Quotate, approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A. il 31 gennaio 2020 e applicabile, per le società che lo adottano, a partire dal primo esercizio che inizia successivamente al 31 dicembre 2020, con correlativa informazione da dare al mercato nella relazione sul governo societario da pubblicarsi nel corso del 2022 (“**Codice di Corporate Governance**”);
- Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche (“**Regolamento Emittenti**”);
- Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 20249 del 28 dicembre 2017 e successive modifiche;
- 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;

- “Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità” della Banca Centrale Europea del 15 maggio 2017 e da ultimo aggiornata nel maggio 2018;
- “Orientamenti sulla governance interna” della Autorità Bancaria Europea del 21 marzo 2018;
- “Joint ESMA and EBA Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders under Directive 2013/36/EU and Directive 2014/65/EU” del 21 marzo 2018.

## **1. VALUTAZIONI SULLA COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE DI BPER IN MERITO ALLA COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA DEL PROPRIO ORGANO DI CONTROLLO**

Con l’approvazione del bilancio dell’esercizio al 31 dicembre 2020 scade il mandato del Collegio Sindacale di BPER, nominato in data 14 aprile 2018 unitamente al Consiglio di Amministrazione e, pertanto, gli Azionisti saranno chiamati in occasione della prossima Assemblea a deliberare la nomina dei nuovi sindaci.

Si rammenta che in data 29 gennaio 2021 l’Assemblea straordinaria della Società ha approvato le modifiche allo Statuto Sociale relative all’assetto della *governance* della Banca e concernenti, *inter alia*, (i) la riduzione del numero dei Sindaci effettivi da 5 a 3, nonché (ii) le modalità di nomina del Collegio Sindacale.

Alla luce di quanto sopra rappresentato, nonché di quanto già richiamato nell’introduzione, il Collegio Sindacale della Banca è chiamato ad individuare il profilo quali-quantitativo sulla composizione ottimale di tale organo, tenendo conto che la professionalità dei sindaci 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 sono state, altresì, considerate l’esperienza maturata nel corso nel 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 quest’ultimi possano tenerne conto nella scelta dei candidati.

### *1.1 Composizione quantitativa dell’organo di controllo*

Come anzidetto, lo Statuto Sociale di BPER prevede, all’art. 30 comma 1, che il Collegio Sindacale sia composto da n. 3 Sindaci effettivi, tra cui il Presidente, e n. 2 Sindaci supplenti.

### *1.2 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 normativi 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.

Al riguardo il Collegio Sindacale ritiene necessario sottolineare l'importanza di:

- assicurare anche per il futuro 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 e di risorse 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, ivi inclusi i comitati endoconsiliari, 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.

### *1.3 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. In particolare, debbono possedere i requisiti di onorabilità previsti dall'art. 3 del Decreto MEF.

In aggiunta al possesso dei predetti requisiti di onorabilità di legge e statuari e ferma la ricorrenza dei requisiti sopra indicati, la cui mancanza comporta di per sé 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'inidoneità del candidato, ma richiederanno una valutazione – in base ad uno o più dei parametri indicati nell'art. 5 del Decreto MEF – da parte del Collegio, condotta 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 quando 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.

### *1.4 Requisiti di professionalità*

Tutti i candidati alla carica di componente del Collegio Sindacale devono possedere i **requisiti di professionalità** previsti dalla normativa vigente (*i.e.* l'art. 26 del TUB e l'art. 9 del Decreto MEF). 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, ossia che abbiano esercitato per almeno un triennio, 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 dovrà essere scelto tra le persone in possesso dei requisiti previsti rispettivamente dal comma 1 o dal comma 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, 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; esperienze maturate contestualmente in più funzioni si conteggiano per il solo periodo di tempo in cui sono state svolte, senza cumularle.

### *1.5 Requisiti 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) 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;

b) sarà oggetto di analisi se la conoscenza teorica e l'esperienza pratica *sub a)* è idonea rispetto a:

- 1) i compiti inerenti al ruolo ricoperto dall'esponente e alle eventuali deleghe o attribuzioni specifiche, ivi inclusa la partecipazione a comitati;
- 2) le caratteristiche della banca e del gruppo bancario a cui essa eventualmente 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 nuovo Collegio Sindacale della Banca 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 il Gruppo BPER è esposto, e in particolare:

- *business* bancari e finanziari;
- conoscenza delle tematiche in ambito digitale, innovazione, *fintech* e *alternative investments*;
- esperienza su mercati e investimenti con dimensione internazionale;
- competenza e conoscenza in ambito di strategia e modello di *business*;
- competenza e conoscenza in ambito sostenibilità sociale e ambientale.

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.

## 1.6 Caratteristiche personali

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

- apporto di competenze ed esperienze tra loro diverse e complementari contribuendo in tal modo all'adeguatezza complessiva del Collegio, tenendo inoltre conto dei benefici che possono derivare dalla presenza di diversi generi, fasce d'età e anzianità di carica;
- possesso delle conoscenze tecniche necessarie a comprendere l'attività del Gruppo BPER per esercitare adeguatamente la funzione di controllo propria del ruolo, o comunque possesso della capacità di acquisire tali conoscenze attraverso opportune attività di *induction*, anche su temi concernenti la sostenibilità;
- adeguata *seniority*, intesa come comprovata esperienza in contesti organizzativi complessi in ambito aziendale e/o professionale e/o accademico;
- l'aver maturato esperienze nell'ambito di Collegi sindacali di società, preferibilmente quotate o bancarie, di adeguate dimensioni e complessità;
- mentalità e visione internazionale, accompagnata da un'adeguata conoscenza delle lingue straniere e, in particolar modo, almeno di quella inglese, anche ai fini dei rapporti e delle relazioni con l'Autorità di Vigilanza Europea;
- capacità di gestire i conflitti in modo costruttivo;
- capacità di lavorare in *team*;
- capacità di interazione con il *management*;
- capacità di integrazione delle tematiche di sostenibilità nella visione del *business*.

## 1.7 Diversità e quote di genere

L'art. 148, comma 1-*bis*, del TUF impone il rispetto di un criterio di composizione di genere dell'organo di controllo, in base al quale, al genere meno rappresentato, va riservata una quota di almeno due quinti dei componenti eletti.

Al riguardo, ai sensi dell'art. 144-*undecies* l., comma 3 del Regolamento Emittenti, 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, ad eccezione degli organi sociali formati da tre componenti per i quali l'arrotondamento avviene per difetto all'unità inferiore.

La quota di genere sopra richiamata risulta in linea – in virtù dell'arrotondamento per difetto – a quella prevista dal Codice per la *Corporate Governance* delle società quotate e recepisce pertanto la raccomandazione del Collegio Sindacale uscente in merito alla composizione ottimale di tale organo in relazione all'equilibrio di genere.

## 1.8 Requisiti di indipendenza

Il Collegio Sindacale deve soddisfare i requisiti di indipendenza previsti dalla normativa applicabile e, in particolare, quelli previsti:

- dall’art. 148, comma 3, del TUF <sup>(1)</sup>;
- dall’art. 14 del Decreto MEF <sup>(2)</sup>;
- dall’art. 2, Raccomandazione n. 9 (che rinvia alla Raccomandazione n.7) del Codice per la *Corporate Governance* <sup>(3)</sup>.

È fatta salva la possibilità per un componente del collegio sindacale di svolgere l’incarico di sindaco contemporaneamente in una o più società del Gruppo BPER.

### 1.9 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 alla 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 inficiano in concreto la loro autonomia di giudizio.

### 1.10 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,

---

<sup>1</sup> 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.

<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.

<sup>3</sup> Tutti i componenti dell’organo di controllo sono in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dalla raccomandazione 7 per gli amministratori. La valutazione dell’indipendenza è effettuata, con la tempistica e le modalità previste dalla raccomandazione 6, dall’organo di amministrazione o dall’organo di controllo, in base alle informazioni fornite da ciascun componente dell’organo di controllo.

specificando il tempo che questi incarichi, attività, fatti o situazioni richiedono.

Con riguardo alla specifica realtà di BPER, si fa presente – a titolo informativo – che in ciascun esercizio del triennio 2018-2020 si sono tenute in media n. 48 riunioni del Collegio Sindacale, con una durata media di circa 4:45 ore, n. 26 riunioni del Consiglio di Amministrazione, con una durata media di circa 6:18 ore, n. 31 riunioni del Comitato Controllo e Rischi, con una durata media di circa 3:49, n. 15 riunioni del Comitato Nomine, con una durata media di circa 1:08 ore, n. 24 Comitato degli Amministratori Indipendenti, con una durata media di circa 1:19 ore, n. 20 riunioni del Comitato Remunerazioni, con una durata media di circa 1:44 ore e n. 14 riunioni del Comitato Esecutivo, con una durata media di circa 3:14 ore.

In aggiunta, si deve anche tener conto del rilevante tempo necessario per l’analisi della documentazione inviata in vista di ciascuna riunione collegiale (del Collegio sindacale e degli altri Organi sociali), oltre che dell’impegno richiesto per la partecipazione ad eventi di *induction* organizzati dalla Banca per i membri del Consiglio di Amministrazione a cui hanno sempre partecipato uno o più membri del Collegio Sindacale, della partecipazione a eventi di formazione esterni nonché 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”*. Parimenti, il Collegio ricorda che l’art. 149 del TUF prescrive, tra l’altro, che *“i sindaci, che non assistono senza giustificato motivo alle Assemblee o, durante un esercizio sociale, a due adunanze consecutive del Consiglio di Amministrazione o del Comitato esecutivo, decadono dall’ufficio”* e, pertanto, invita gli Azionisti a prestare anche attenzione alla soglia di partecipazione attesa alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e alle Assemblee della Società.

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 del Consiglio di Amministrazione, ivi incluse le riunioni di *induction*, dei Comitati endoconsiliari, del Collegio Sindacale e dell’Organismo di Vigilanza;
- 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	95
Sindaco	80

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.

### *1.11 Limite al cumulo degli incarichi*

In linea con quanto disciplinato dall'art. 17 del Decreto MEF, i candidati a ricoprire la carica di componente del Collegio Sindacale di banche di maggiori dimensioni o complessità operativa – come BPER – non potranno assumere un numero di incarichi in banche o altre società commerciali superiore a una delle seguenti combinazioni alternative:

– **n. 1 incarico esecutivo e n. 2 incarichi non esecutivi**; oppure

– **n. 4 incarichi non esecutivi**.

Si precisa altresì che, ai fini della raccomandazione n. 15 del Codice di *Corporate Governance* delle società quotate, i predetti limiti includono anche eventuali incarichi negli organi di amministrazione o controllo in altre società quotate o di rilevanti dimensioni.

Ai sensi dell'art. 17, comma 1, Decreto MEF, sono rilevanti gli incarichi ricoperti in banche o in altre società “commerciali” come identificate dal medesimo Decreto MEF, 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 intermediaria 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.

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 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.

<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.

Qualora ricorrano contestualmente più di uno dei casi di cui alle precedenti lettere a), b) e c), gli incarichi si sommano cumulandosi tra loro.

L'insieme degli incarichi computati come unico 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 potrà 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 per svolgere in modo efficace le proprie funzioni.

Il Collegio raccomanda quindi agli Azionisti, nella selezione dei candidati da proporre, di verificare la disponibilità al rispetto delle predette limitazioni entro il termine indicato all'art. 23, comma 7, del Decreto MEF, laddove dovessero essere nominati quali componenti del Collegio Sindacale di BPER.

#### *1.12 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 che deve essere rispettata la normativa sulle incompatibilità per i dipendenti pubblici e per i titolari di cariche pubbliche di cui al D.Lgs. n. 165/2001, come successivamente modificato e integrato.