

COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA OTTIMALE DEL COLLEGIO SINDACALE ESERCIZIO 2025

**INFORMATIVA AI SOCI IN VISTA DEL RINNOVO
DEL COLLEGIO SINDACALE**

SOMMARIO

PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI	3
PAR. 1 – RUOLO E COMPITI DEL COLLEGIO SINDACALE.....	3
1.1. PRINCIPI GENERALI	3
PAR. 2 – TIME COMMITMENT	4
PAR. 3 – COMPOSIZIONE QUANTITATIVA	5
3.1. PRINCIPI GENERALI	5
PAR. 4 – COMPOSIZIONE QUALITATIVA.....	6
4.1. COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE.....	6
4.2. DIVERSITA' DI GENERE	6
4.3. REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ	7
4.4. DIVERSIFICAZIONE DELLE COMPETENZE	7
4.5. DIVERSIFICAZIONE NELLA PERMANENZA DEI MANDATI	8
4.6. PROSPETTI DI SINTESI	8
4.7. PROFILO TEORICO DEI CANDIDATI ALLA NOMINA	9
PAR. 5 –VALUTAZIONE POST ASSEMBLEARE	10

PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

Il presente documento è predisposto dal Collegio Sindacale per identificare la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale per realizzare gli obiettivi indicati nella Circolare della Banca d'Italia n.285/13 e nell'art. 11 del D.M. 169/2020 e garantire il possesso, in capo ai singoli Sindaci ed all'Organo nel suo complesso, dei requisiti previsti.

Esso sarà portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione e dei soci per la presentazione delle candidature alla carica di Sindaco da proporre in vista della prossima Assemblea dei Soci che approverà il bilancio relativo all'esercizio 2024.

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

- *Decreto legislativo del 1° settembre 1993, n. 385 e s.m.i. ("TUB");*
- *Art. 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni con Legge del 22 dicembre 2011, n. 214, recante il c.d. divieto di interlocking;*
- *Circolare 285/13 della Banca d'Italia (in particolare, le previsioni di cui alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1 (Governo societario));*
- *Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 23 novembre 2020, n. 169;*
- *"Orientamenti sulla composizione e il funzionamento dei Consigli di amministrazione delle LSI" della Banca d'Italia del 29 novembre 2022;*
- *"Orientamenti in materia di valutazione dei requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche LSI" pubblicati dalla Banca d'Italia in data 13/11/2023;*

Il documento tiene conto di quanto previsto dalle seguenti fonti regolamentari interne alla Banca:

- *Statuto Sociale;*
- *Regolamento del Collegio Sindacale;*
- *Regolamento sui requisiti di idoneità degli esponenti aziendali e procedura di valutazione;*
- *Regolamento in materia di diversità negli Organi sociali.*

PAR. 1 – RUOLO E COMPITI DEL COLLEGIO SINDACALE

1.1. PRINCIPI GENERALI

Nel modello di governance tradizionale adottato dalla Banca Popolare di Fondi, il Collegio Sindacale è l'organo con funzione di controllo, che vigila sull'osservanza della legge, dei regolamenti e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione (sostituendosi agli amministratori nei casi previsti dalla legge), sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Banca e sul suo concreto funzionamento, sugli altri atti e fatti precisati dalla legge.

L'organo assume altresì il ruolo di coordinamento di tutto il sistema dei controlli interni della Banca, con particolare riguardo al controllo dei rischi, valutandone l'adeguatezza e la funzionalità e promuovendo gli interventi correttivi delle carenze e delle irregolarità eventualmente rilevate.

Il Collegio Sindacale vigila, inoltre, sull'adeguatezza delle disposizioni impartite dalla Banca alle società controllate nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento, in particolare nella sua qualità capogruppo del "Gruppo Banca Popolare di Fondi".

Il Collegio Sindacale è altresì responsabile della procedura volta alla selezione delle società di revisione legale e, a tal fine, predispone una proposta motivata all'Assemblea sul revisore legale da designare ai sensi dell'art.13 D.Lgs. n.39/2010 e dell'art. 16 del Regolamento europeo n. 537/2014.

I Sindaci devono inoltre assistere alle assemblee dei soci, alle riunioni del Consiglio di amministrazione e a quelle del Comitato Esecutivo, se istituito. Essi partecipano altresì alle riunioni dei comitati interni nei modi e nei termini indicati nei regolamenti degli stessi.

Attualmente il Collegio Sindacale svolge anche il ruolo di Organismo di Vigilanza responsabile di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del "Modello 231", ossia del Modello organizzativo e gestionale idoneo a prevenire i reati indicati nel Decreto legislativo 231/01, commessi nell'interesse e/o a vantaggio della Banca. L'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione della Banca in ordine alle attività svolte ed alle violazioni del Modello di cui sia venuto a conoscenza nell'esercizio delle sue funzioni.

Il Regolamento del Collegio Sindacale, nel rispetto dell'indipendenza e dell'autonomia della funzione assegnata all'Organo, compendia le attribuzioni del medesimo e delinea le modalità di svolgimento dell'attività, di verbalizzazione e di reportistica.

I componenti dell'Organo di controllo devono essere in possesso degli specifici requisiti di indipendenza ai sensi degli artt. 14 e 15 del DM 169/2020, come declinati nel vigente "Regolamento sui requisiti di idoneità degli esponenti aziendali e procedura di valutazione".

Il processo di autovalutazione della rispondenza del modello tradizionale di amministrazione e controllo vigente alle caratteristiche strutturali ed operative della Banca, anche nella sua qualità di capogruppo del "Gruppo Banca Popolare di Fondi", condotto nel 2025 e discusso nella seduta consiliare del 26 febbraio u.s., ha tenuto conto della natura cooperativistica della stessa, delle dimensioni e della complessità operativa, degli obiettivi strategici di medio e lungo periodo, dell'ambito territoriale in cui è svolta l'attività, che vede in prevalenza la diffusione storica del suddetto modello, dei costi connessi con l'adozione ed il funzionamento del sistema vigente.

PAR. 2 – TIME COMMITMENT

Tutti gli esponenti devono poter dedicare tempo sufficiente all'esercizio delle proprie funzioni all'interno della Banca.

La determinazione in concreto del tempo adeguato all'assolvimento della carica è stata effettuata alla luce dei seguenti elementi qualitativi:

- ruolo dell'esponente all'interno dell'Organo di appartenenza in base alla vigente struttura di *governance*/controllo;
- caratteristiche della Banca (natura, dimensione e complessità) e del contesto nel quale si trova ad operare;
- numero delle riunioni dell'Organo di appartenenza, del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo (se nominato), rilevate nell'ultimo triennio ed ipotizzate per i prossimi esercizi in base all'aggiornamento della regolamentazione di *governance*/controllo;
- oltre ai tempi necessari a partecipare alle riunioni, è considerato anche il tempo di preparazione di ciascun incontro e, per il Presidente del Collegio Sindacale, anche quello dedicato allo svolgimento del ruolo e alle attività di preparazione, organizzazione e coordinamento delle riunioni;
- del tempo necessario agli spostamenti per partecipare alle riunioni;
- della necessità di garantire un adeguato buffer di tempo da dedicare ad induction e training e per far fronte a possibili attività straordinarie.

L'analisi ha tenuto conto anche delle *best practices* definite nelle linee guida predisposte dall'Associazione Nazionale fra le Banche Popolari.

Di seguito è sintetizzato il prospetto della disponibilità di tempo richiesta agli Esponenti:

	ATTIVITA'		
	Giorni annui per Collegio Sindacale	Giorni annui per CDA	TOTALE GIORNI ANNUI STIMATI
PRESIDENTE DEL COLLEGIO (presenza e preparazione)	36	12	48
SINDACO (presenza e preparazione)	30	12	42

L'impegno richiesto è stato misurato in giorni annui, tenendo presente almeno tre riunioni mensili del Collegio Sindacale ed almeno una del CDA.

PAR. 3 – COMPOSIZIONE QUANTITATIVA

3.1. PRINCIPI GENERALI

Come indicato nel Regolamento del Collegio Sindacale, sotto il profilo quantitativo, la composizione del Collegio deve risultare coerente con le previsioni dello Statuto, non essere pletorica al fine di garantire la funzionalità dell'Organo stesso e riflettere un adeguato grado di diversificazione in termini di competenze, esperienze, età, genere.

Il dimensionamento quantitativo dell'Organo di controllo è definito nello Statuto (art. 40): l'Assemblea ordinaria nomina tre Sindaci effettivi e due supplenti, in possesso dei prescritti requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza, e designa il Presidente del Collegio Sindacale; fissa inoltre l'emolumento del Collegio.

PAR. 4 – COMPOSIZIONE QUALITATIVA

4.1. COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE

A seguito delle nomine effettuate dall'Assemblea dei soci tenutasi in data 29 aprile 2022, le analisi di autovalutazione hanno rilevato la seguente situazione complessiva dell'Organo, calcolata in base al previgente regolamento del Collegio Sindacale:

COGNOME	NOME	CARICA	FASCIA ETÀ	ISCRIZIONE REVISORI CONTABILI	ESPERIENZA PROFESSIONALE PREVALENTE	PRINCIPALE COMPETENZA SPECIALISTICA	NUMERO DI ESERCIZI NELLA CARICA (AL 2024)
DI FRANCO	STEFANO	PRESIDENTE	55/60	SI	CONSULENZA REVISIONE	CONTABILITÀ CONTROLLO	9
STRAVATO	DANTE	SINDACO EFFETTIVO	50/55	SI	CONSULENZA REVISIONE	CONTABILITÀ CONTROLLO	6
GRATTA	FLAVIA	SINDACO EFFETTIVO	45/50	NO	CONSULENZA LEGALE	REGOLAMENTAZIONE SETTORE BANCARIO/FINANZIARIO	3
PELLICCIA	LETIZIA	SINDACO SUPPLENTE	55/60	SI	CONSULENZA REVISIONE	CONTABILITÀ	0
SPOSITO	MARCO	SINDACO SUPPLENTE	40/45	SI	CONSULENZA REVISIONE	CONTABILITÀ	0

Alla data della prossima Assemblea dei Soci che approverà il bilancio relativo all'esercizio 2024 giungerà a scadenza la carica per tutti i Sindaci, effettivi e supplenti, nominati dall'Assemblea del 29 aprile 2022.

4.2. DIVERSITA' DI GENERE

In base alla normativa applicabile, almeno uno dei Sindaci effettivi ed uno dei Sindaci supplenti da proporre all'Assemblea deve appartenere al genere meno rappresentato, in conformità a quanto previsto dalla Circolare della Banca d'Italia n. 285/13.

4.3. REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ

Tutti i candidati alla carica di componente del Collegio Sindacale devono possedere i requisiti di professionalità previsti dalla normativa pro tempore vigente (articolo 26 TUB, articolo 9 Decreto MEF n. 169 del 23 novembre 2020).

In particolare, almeno uno 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 3 anni.

Gli altri componenti del Collegio Sindacale sono scelti tra persone che abbiano esercitato per almeno 3 anni l'attività di revisione legale o che abbiano 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; ovvero
- attività di insegnamento universitario di ruolo in materie giuridiche o economiche, o in altre materie comunque funzionali all'attività del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo; ovvero
- funzioni direttive, dirigenziali o di vertice presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni operanti nei settori creditizio, finanziario mobiliare o assicurativo e a condizione che l'ente presso cui l'esponente svolgeva tali funzioni abbia una dimensione e complessità operativa comparabile con quelli della Banca Popolare di Fondi.

Il Presidente del Collegio Sindacale è scelto tra persone che abbiano maturato una esperienza professionale di almeno 2 anni in più (nell'attività di revisione legale o in una delle altre attività di cui sopra).

Per i sindaci che non sono iscritti nel registro dei revisori legali si tiene conto dell'esperienza maturata nel corso dei 20 anni precedenti all'assunzione dell'incarico nelle materie suindicate.

4.4. DIVERSIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

La composizione del Collegio Sindacale risponde attualmente alla necessità di diversificare le specifiche esperienze professionali dei propri componenti, in ragione delle competenze e conoscenze richieste per lo svolgimento della carica, tenuto conto delle dimensioni, delle linee di *business* della Società ed i relativi rischi, dell'operatività e del territorio di riferimento in cui la Banca opera.

È auspicabile che nella selezione dei candidati si tenga conto dell'adeguatezza della composizione dell'organo anche nel suo complesso, in modo tale da alimentare il confronto e la dialettica interna e favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione di decisioni.

A tal fine si ritiene idonea la seguente diversificazione delle competenze, oltre a quelle già maturate nell'esercizio della carica e sempre nel rispetto delle disposizioni sulla diversità di genere e professionalità:

- n. 2 Sindaci effettivi con competenze consulenziali maturate nello svolgimento della libera professione in ambito economico (Commercialisti/revisori contabili) con specifico riferimento alle tematiche afferenti alle attività bancarie;
- n. 1 Sindaco effettivo con competenze consulenziali maturate nello svolgimento della libera professione in ambito legale (Avvocato o Consulente) con specifico riferimento alle tematiche afferenti alle attività bancarie;
- n. 2 Sindaci supplenti con competenze consulenziali maturate nello svolgimento della libera professione in ambito economico (Commercialisti/revisori contabili) o in ambito legale (Avvocato o Consulente), con specifico riferimento alle tematiche afferenti alle attività bancarie;

4.5. DIVERSIFICAZIONE NELLA PERMANENZA DEI MANDATI

Come indicato nel vigente Regolamento in materia di diversità negli Organi sociali, per la composizione ottimale del Collegio Sindacale si raccomanda di prendere in considerazione candidati appartenenti a diverse fasce d'età e di prevedere la candidatura di un adeguato numero di Sindaci già in carica per valorizzare la continuità nella gestione delle attività del Collegio.

4.6. PROSPETTI DI SINTESI

Per quanto analizzato ai punti precedenti, di seguito è sintetizzata la composizione qualitativa ottimale del Collegio Sindacale, fermi restando i requisiti di idoneità previsti dalla normativa.

COMPOSIZIONE PER FASCIA DI ETÀ'

Nell'ambito dell'unica fascia di età compresa tra 40 e 65 anni, si raccomanda di considerare candidature diversificate sulla base delle esperienze professionali acquisite.

DIVERSIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

	ATTIVITA' PROFESSIONALE SVOLTA	
	libera professione in ambito economico (Commercialisti/revisori contabili)	libera professione in ambito legale (Avvocato o Consulente)
NUMERO SINDACI EFFETTIVI	2	1
NUMERO SINDACI SUPPLENTI	1, 2	1, 0

DIVERSITA' DI GENERE

Come previsto dal vigente Regolamento in materia di diversità negli Organi sociali, per una idonea composizione dell'Organo si raccomanda di considerare candidature che siano in grado di assicurare un adeguato equilibrio tra i generi nella misura minima prevista dalla legge sia per i sindaci effettivi che per i supplenti.

4.7. PROFILO TEORICO DEI CANDIDATI ALLA NOMINA

Tutti i Sindaci devono essere idonei a svolgere l'incarico assunto e, pertanto, devono soddisfare - all'atto della nomina e nel continuo - le condizioni soggettive, distinte in "requisiti" e "criteri", previste dal Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 23 novembre 2020 n. 169.

A tal fine rilevano, i requisiti di professionalità e onorabilità e i criteri di correttezza e competenza, a cui si aggiungono i requisiti di indipendenza (intesa sia come indipendenza ad assumere l'incarico ai sensi dell'art. 14 del citato D.M. 169/2020 che indipendenza di giudizio ai sensi del successivo art.15) e di disponibilità di tempo; a questi si aggiungono i criteri di adeguata composizione collettiva dettati nel presente documento.

Nelle proposte di nomina la Banca si attiene al "Regolamento sui requisiti di idoneità degli esponenti aziendali e procedura di valutazione", qui da intendersi integralmente richiamato, nel quale sono declinati i requisiti ed i criteri previsti dalla normativa vigente.

Eventuali candidature avanzate da Soci in base al vigente Statuto devono essere conformi alla richiamata normativa e alla regolamentazione aziendale.

Fermo restando il possesso dei suddetti requisiti anche in ordine alla diversità di genere (par. 4.2) ed alla professionalità (par. 4.3), in esito alla valutazione del dimensionamento quali-quantitativo ritenuto ottimale, e considerato che le cariche verranno tutte a scadenza per termine del mandato, si identificano i seguenti profili teorici dei candidati:

- n. 2 Sindaci effettivi con competenze consulenziali maturate nello svolgimento della libera professione in ambito economico (Commercialisti/revisori contabili) con specifico riferimento alle tematiche afferenti alle attività bancarie;
- n. 1 Sindaco effettivo con competenze consulenziali maturate nello svolgimento della libera professione in ambito legale (Avvocato o Consulente) con specifico riferimento alle tematiche afferenti alle attività bancarie;
- n. 2 Sindaci supplenti con competenze consulenziali maturate nello svolgimento della libera professione in ambito economico (Commercialisti/revisori contabili) o in ambito legale (Avvocato o Consulente), con specifico riferimento alle tematiche afferenti alle attività bancarie.

Si raccomanda, inoltre, ai soci di considerare la candidatura di un adeguato numero di Sindaci già in carica per valorizzare la continuità nella gestione delle attività del Collegio.

PAR. 5 –VALUTAZIONE POST ASSEMBLEARE

Successivamente alle nomine effettuate dall'Assemblea, la Banca effettuerà le verifiche previste ai sensi dell'art. 26 TUB, del Decreto MEF n. 169 del 23 novembre 2020 e quelle sugli ulteriori requisiti previsti dallo Statuto per l'assunzione delle cariche, nonché del rispetto del divieto di interlocking previsto dall'art. 36, D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge 22 dicembre 2011, n. 214.

In tale ambito, spetterà ai membri effettivi dell'Organo con funzione di controllo nominati dall'Assemblea verificare la rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina, verbalizzando i relativi risultati.