

**REGOLAMENTO
DEL COLLEGIO SINDACALE
della CASSA RURALE ED ARTIGIANA
di RIVAROLO MANTOVANO**

Approvato nella seduta del Collegio Sindacale del 20-03-2025

Indice

1. Premessa.....	3
2. Composizione e requisiti.....	3
3. Nomina, revoca o decadenza	8
4. Poteri, compiti e responsabilità.....	9
5. Modalità di funzionamento	11
Ruolo del Presidente del Collegio Sindacale	11
Formazione dell'ordine del giorno e convocazione	11
Partecipazione e deliberazione	12
Verbalizzazione e archiviazione	12
Riservatezza.....	13
6. Formazione di avviamento e aggiornamento	14
7. Compensi, rimborso spese e polizze assicurative	14
8. Sistema dei flussi informativi.....	15
9. Processo di autovalutazione periodica.....	15
10. Rapporti con il Collegio Sindacale della Capogruppo	16

1. Premessa

- 1.1. Il presente Regolamento disciplina la composizione, il ruolo, le responsabilità, il funzionamento e la pianificazione annuale delle attività del Collegio Sindacale (di seguito anche il “Collegio”) della Banca di Credito Cooperativo / Cassa Rurale e Artigiana di Rivarolo Mantovano (di seguito anche la “Banca”) in conformità alla normativa applicabile - con particolare riferimento alle Disposizioni di Vigilanza della Banca d’Italia in materia di governo societario¹ - nonché nel rispetto dei principi statuari **e, per quanto applicabili, delle Norme di comportamento del Collegio Sindacale di società non quotate emanate dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili.**
- 1.2. Il presente Regolamento è adottato dal Collegio Sindacale ed è conforme allo schema tipo messo a disposizione dalla Capogruppo Iccrea Banca S.p.A. (di seguito, per brevità, anche la “Capogruppo”) ai sensi di quanto previsto dalle Politiche di Governo Societario del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea (di seguito, per brevità, anche, “Gruppo”).
- 1.3. Il Collegio Sindacale, qualora intenda effettuare modifiche significative al presente Regolamento, informa preventivamente la Capogruppo, la quale si riserva di comunicare eventuali osservazioni sulla conformità delle modifiche proposte rispetto allo schema tipo, in coerenza con quanto previsto dal Regolamento di Gruppo.
- 1.4. Il Collegio Sindacale porta il Regolamento a conoscenza del Consiglio di Amministrazione alla prima seduta consiliare utile dopo la sua adozione nonché la sua eventuale modifica.
- 1.5. Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento, si intendono richiamate le norme di legge, regolamentari e statuarie applicabili, **le Norme di comportamento del Collegio Sindacale di società non quotate emanate dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili per quanto applicabili**, le disposizioni normative interne approvate dal Consiglio di Amministrazione e quanto statuito dal Contratto di Coesione stipulato tra la Banca e la Capogruppo.

2. Composizione e requisiti

- 2.1. Il Collegio Sindacale è composto da tre Sindaci Effettivi, tra cui almeno uno appartenente al genere meno rappresentato, e due Supplenti, rappresentativi di entrambi i generi.
- 2.2. I Sindaci devono essere in possesso dei requisiti di idoneità determinati ai sensi dell’art. 26 del d.lgs. 1° settembre 1993, n. 385 (TUB) e disciplinati dal decreto ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020 (di seguito anche il “Decreto”), nonché dei requisiti di cui agli artt. 2397 e 2399 del Codice Civile. Inoltre, i Sindaci non devono trovarsi nelle situazioni di incompatibilità previste

¹ Cfr. Banca d’Italia, Circolare n. 285/13, Parte I, Titolo IV, Capitolo 1.

- dall'art. 36 del Decreto Legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla L. 22 dicembre 2011, n. 214 (c.d. "divieto di *interlocking*"²).
- 2.3. Ai sensi delle citate fonti normative e nel rispetto di quanto disciplinato dalla Politica di Gruppo sull'idoneità degli esponenti (di seguito anche "Politica di idoneità"), i Sindaci possiedono i requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza, soddisfano i criteri di competenza e correttezza, nonché dedicano il tempo necessario all'efficace espletamento dell'incarico secondo quanto disposto dalla normativa vigente e dallo Statuto.
 - 2.4. Ai sensi degli artt. 11 e 12 del Decreto, il Collegio Sindacale identifica e formalizza la propria composizione ottimale, tenendo conto degli indirizzi della Politica di idoneità e, se del caso, aggiorna i contenuti della composizione stessa anche in considerazione degli esiti delle autovalutazioni annuali oppure in vista di operazioni straordinarie. La composizione ottimale è portata a conoscenza dei Soci nei tempi previsti dalle disposizioni tempo per tempo vigenti, affinché la scelta dei candidati possa tenere conto anche delle caratteristiche individuali e collettive individuate dall'Organo.
 - 2.5. Ai sensi dell'art. 23 del Decreto e in conformità con la Politica di Gruppo, il Collegio Sindacale valuta l'idoneità dei componenti, la loro indipendenza nonché l'adeguatezza della composizione collettiva dell'Organo, in occasione della nomina o al verificarsi di eventi sopravvenuti, come meglio specificato nel prosieguo.
 - 2.6. Il Collegio Sindacale periodicamente verifica la propria adeguatezza in termini di poteri, funzionamento e composizione, tenuto conto delle dimensioni, della complessità e delle attività svolte dalla Banca.
 - 2.7. I requisiti e criteri di idoneità degli esponenti nonché le modalità e gli strumenti con i quali svolgere le diverse fasi del processo di verifica sono disciplinati nella Politica di idoneità cui si rinvia per un maggiore approfondimento. Si riporta di seguito una sintesi delle previsioni disciplinate dalla Politica di idoneità rinviando, per completezza informativa, alle prescrizioni contenute nella Politica stessa.
 - 2.8. Con riferimento ai requisiti di onorabilità, tutti i componenti del Collegio Sindacale sono tenuti a rispettare quanto previsto dall'art. 3 del D.M. 169/2020 che disciplina specifici requisiti di eleggibilità e permanenza nella carica. In aggiunta ai requisiti di onorabilità, tutti i componenti del Collegio Sindacale devono soddisfare anche i criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse indicati dall'art. 4 del citato Decreto. Infine, ciascun Sindaco non deve

² Ai sensi della norma, "è vietato 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. Ai fini del divieto [...] si intendono concorrenti le imprese o i gruppi di imprese tra i quali non vi sono rapporti di controllo ai sensi dell'art.7 della legge 10 ottobre 1990, n. 287 e che operano nei medesimi mercati del prodotto e geografici". Inoltre, deve verificarsi il superamento, da parte di almeno due degli intermediari in cui il medesimo soggetto detenga cariche, di una soglia di fatturato pari a 30 milioni di euro.

versare nelle situazioni che possono essere causa di sospensione dall'incarico, ai sensi dell'art. 6 del D.M. 169/2020.

- 2.9. Con riferimento ai requisiti di professionalità, ai sensi di quanto previsto dall'art. 9 del D.M. 169/2020, almeno uno dei Sindaci Effettivi e almeno uno dei Sindaci Supplenti sono scelti tra gli iscritti nel registro dei revisori legali che abbiano esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni. Gli altri componenti del Collegio Sindacale sono scelti fra persone che abbiano esercitato per almeno tre anni, anche alternativamente, l'attività di revisione legale o una delle attività di cui all'art. 7, comma 2, del D.M. 169/2020. Il Presidente è scelto tra i componenti che abbiano maturato le indicate esperienze professionali per almeno cinque anni. Tutti i componenti del Collegio Sindacale devono altresì soddisfare i criteri di competenza di cui all'art. 10 del D.M. 169/2020 e declinati nella Politica di Gruppo in materia, volti a comprovare la loro idoneità ad assumere l'incarico, considerando i compiti inerenti al ruolo ricoperto e alle caratteristiche, dimensionali e operative, della Banca. Resta fermo quanto previsto dall'art. 2397, comma 2, del Codice Civile, secondo cui i membri del Collegio Sindacale che non sono iscritti al registro dei revisori legali devono essere scelti fra gli iscritti negli albi professionali individuati con decreto del Ministro della giustizia³, o fra professori universitari di ruolo in materie giuridiche o economiche.
- 2.10. Con riferimento ai requisiti di indipendenza, tutti i componenti del Collegio Sindacale sono qualificabili come indipendenti tenuto conto delle previsioni di ineleggibilità e decadenza contemplate dallo Statuto⁴ che soddisfano il suddetto requisito. Tutti i componenti del Collegio Sindacale, inoltre, devono svolgere l'incarico con obiettività e integrità e nell'assenza di interessi, diretti o indiretti, che ne compromettano l'indipendenza, nel rispetto di quanto stabilito dalla legge e da ogni altra norma applicabile.
- 2.11. Con riferimento alla disponibilità di tempo, i Sindaci sono tenuti a dedicare il tempo adeguato allo svolgimento dell'incarico, in coerenza con quanto previsto al riguardo dalla Politica di idoneità, tenuto conto:
- a) della natura e della qualità dell'impegno richiesto e delle funzioni svolte nella Banca, anche in relazione alle sue caratteristiche;
 - b) di altri incarichi in società o enti, impegni o attività lavorative svolte. Ciascun componente del Collegio Sindacale è tenuto ad aggiornare tempestivamente l'Organo e la Banca in merito ad eventuali variazioni intervenute negli incarichi di amministrazione e di controllo ricoperti presso altre società.

³ Ai sensi del Decreto 29 dicembre 2004, n. 320, i membri del Collegio Sindacale possono essere scelti fra gli iscritti negli albi professionali tenuti dai seguenti ordini e collegi vigilati dal Ministero della giustizia: avvocati; dottori commercialisti; ragionieri e periti commerciali; consulenti del lavoro.

⁴ Cfr. Statuto della Banca, art. 42, comma 8, secondo cui "la non ricorrenza delle cause di ineleggibilità e decadenza di cui alle lettere b), c), e) e g) del sesto comma del presente articolo costituisce requisito di indipendenza dei sindaci".

- 2.12. Con riferimento agli ulteriori incarichi ricoperti dai componenti del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2400 del Codice Civile, sono resi noti all'Assemblea, al momento della nomina dei Sindaci e prima dell'accettazione dell'incarico, gli incarichi di amministrazione e di controllo da essi ricoperti presso altre società. Al riguardo, si rammenta che ai sensi dell'art. 42, comma 6, lett. e) dello Statuto, non possono essere eletti e, se eletti, decadono dall'ufficio coloro i quali ricoprono l'incarico di amministratore o sindaco in altra banca o società finanziaria operante nella zona di competenza della Banca, salvo che si tratti di società finanziarie di partecipazione, di enti anche di natura societaria della categoria, di società partecipate, di consorzi o di cooperative di garanzia. Ai sensi del comma 9 del medesimo articolo, inoltre, i componenti del Collegio Sindacale non possono assumere cariche in organi diversi da quelli di controllo presso altre società del gruppo bancario cui la Banca appartiene, nonché presso società nelle quali la Banca stessa detenga, anche indirettamente, una partecipazione strategica ai sensi delle disposizioni di vigilanza. Ai sensi di quanto previsto dallo Statuto della Capogruppo, infine, non può assumere l'incarico di componente del collegio sindacale della stessa chi ricopre o ha ricoperto negli ultimi due anni incarichi di componente del collegio sindacale presso le Banche Affiliate.
- 2.13. Ciascun Sindaco deve presentare al Collegio Sindacale la documentazione necessaria per svolgere le verifiche e le valutazioni di cui al presente paragrafo, in occasione della nomina e in presenza di eventi sopravvenuti che, anche in relazione alle caratteristiche operative della Banca, incidono sulla situazione dell'esponente e sul ruolo da questi ricoperto nell'ambito dell'organizzazione aziendale o sulla composizione collettiva dell'Organo. È rimessa alla responsabilità del Collegio Sindacale la valutazione della completezza probatoria della documentazione, la necessità di eventuali integrazioni e di rinviare le valutazioni di merito all'esito degli approfondimenti richiesti.
- 2.14. L'esame delle posizioni è condotto partitamente per ciascuno degli esponenti e con l'astensione dell'esponente di volta in volta interessato.
- 2.15. Il verbale deve fornire puntuale e analitico riscontro delle valutazioni svolte nonché delle motivazioni in base alle quali l'Organo ritiene idoneo l'esponente. In particolare, il verbale della riunione del Collegio deve riportare (i) i principali contenuti della dichiarazione, del questionario e della restante documentazione fornita, con particolare attenzione ai profili di rilievo esaminati, (ii) un puntuale e analitico riscontro delle valutazioni effettuate nonché (iii) le motivazioni in base alle quali il Collegio Sindacale ritiene idoneo il Sindaco. È necessario evitare, per quanto possibile, il richiamo a documenti esterni al verbale non opportunamente allegati allo stesso. Qualora ci si avvalga di dichiarazioni sostitutive (ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000), occorre altresì indicare nella verbalizzazione il consenso dell'interessato a effettuare idonei controlli presso le Amministrazioni competenti o, in alternativa, l'impegno del dichiarante a produrre direttamente la documentazione, ove richiesta.
- 2.16. Se sono stati riscontrati difetti di idoneità che, ai sensi del Decreto, possono essere colmati attraverso specifiche misure, il verbale deve indicare nel dettaglio (i) le motivazioni in base alle quali si ritiene il Sindaco idoneo ovvero (ii) le specifiche misure adottate/da adottare per colmare gli eventuali "difetti" di idoneità riscontrati nonché le ragioni per le quali esse sono sufficienti ad assicurare il rispetto dei requisiti e dei criteri stabiliti dal Decreto e dalla normativa applicabile.

Inoltre, nel verbale deve essere fornita l'indicazione delle date di rilascio e il contenuto dei documenti esaminati, nonché della professionalità e, più in generale dell'esperienza di ogni singolo esponente, nonché di tutti gli elementi utili ad accertare l'idoneità degli stessi.

- 2.17. Per quanto attiene la verifica dell'insussistenza della situazione ai sensi dell'art. 36 del D.L. 201/2011, convertito dalla L. 22 dicembre 2011, n. 214 (c.d. "divieto di *interlocking*"), occorre che la verbalizzazione dell'esame delle singole posizioni indichi in modo analitico le motivazioni assunte per ciascuna di esse.
- 2.18. Un estratto del verbale della riunione di verifica dei requisiti viene trasmesso alla Capogruppo unitamente alla documentazione richiesta (c.d. "*fit and proper package*" o "*FAP package*"), entro il termine indicato da quest'ultima, così da consentire alla stessa il successivo inoltro all'Autorità di Vigilanza unitamente alle proprie considerazioni sulla fattispecie oggetto di verifica.
- 2.19. In conformità a quanto disciplinato dalla Politica di idoneità, successivamente alla nomina e di regola con cadenza annuale, il Collegio Sindacale effettua un monitoraggio sulla permanenza dei requisiti e criteri di idoneità degli esponenti nonché verifica lo stato di implementazione dei rilievi eventualmente formulati dall'Autorità di Vigilanza o dalla Capogruppo in relazione a precedenti *FAP assessment* (c.d. verifica periodica).
- 2.20. In particolare, in occasione della verifica periodica è necessario raccogliere, per ciascun esponente, una dichiarazione attestante l'assenza di motivi di ineleggibilità, decadenza o sospensione, la sussistenza dei requisiti di onorabilità e indipendenza e l'assenza (o meno) di ulteriori fattispecie che possono incidere sulla permanenza dei requisiti di correttezza, indipendenza di giudizio e disponibilità di tempo, ove previsti dalla normativa di riferimento. Tale dichiarazione contiene altresì le informazioni necessarie per consentire la valutazione di incarichi rilevanti ai sensi della normativa in tema di "*divieto di interlocking*".

In tale occasione, inoltre, ciascun Sindaco conferma o aggiorna, con apposito modulo, le informazioni precedentemente fornite nel documento relativo all'anagrafica dei soggetti connessi come previsto dalla Politica di gruppo in materia di gestione dei conflitti di interessi e operazioni con soggetti collegati, cui si rinvia per un maggiore approfondimento.
- 2.21. Il verbale relativo alla verifica periodica riporta i principali contenuti delle dichiarazioni e lo stato di implementazione dei rilievi eventualmente in essere.
- 2.22. Un estratto del verbale della riunione di verifica periodica viene trasmesso alla Capogruppo unitamente alla documentazione esaminata nel corso dell'adunanza, entro il termine indicato dalla Politica di idoneità. Se del caso, tale invio viene corredato dall'estratto di verbale – e dalla relativa documentazione – relativo alla verifica ad evento posta in essere dall'Organo in merito ai nuovi eventi emersi nel corso della verifica periodica, per cui si è resa necessaria la reiterazione del *FAP assessment* ai sensi della Politica di idoneità.
- 2.23. *I riferimenti al Decreto contenuti nel presente articolo si intendono applicabili ai soli esponenti nominati a seguito dell'entrata in vigore dello stesso Decreto. Per gli esponenti in carica nominati in precedenza, rimangono ferme le disposizioni applicabili emanate in***

forza di previgenti normative (i.e. Decreto del Ministro del Tesoro del Bilancio e della Programmazione economica del 18 marzo 1998, n. 161).

3. Nomina, revoca o decadenza

- 3.1. I processi di nomina, sostituzione e revoca dei Sindaci sono disciplinati nello Statuto, nel “Regolamento assembleare ed elettorale” adottato dalla Banca, conforme al regolamento tipo predisposto dalla Capogruppo, nella Politica per la gestione del procedimento elettorale delle Banche Affiliate e nella Politica sull’idoneità degli esponenti delle Società Vigilante del Gruppo.
- 3.2. I Sindaci sono nominati dall’Assemblea fatto salvo quanto previsto in merito ai poteri di nomina dei componenti del Collegio Sindacale della Banca attribuiti alla Capogruppo ai sensi dell’art. 37-*bis*, comma 3, lettera b), n. 2, del TUB, delle Disposizioni di Vigilanza sui gruppi bancari cooperativi e degli artt. 28 e 28-bis dello Statuto.
- 3.3. I Sindaci durano in carica tre esercizi e scadono alla data dell’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio relativo all’ultimo esercizio della loro carica. L’Assemblea, nell’eleggere i membri del Collegio Sindacale, nomina anche un presidente (di seguito anche il “Presidente”). Salvo il caso di ricambio totale del Collegio Sindacale, non può essere nominato Presidente il Sindaco Effettivo che non abbia svolto per almeno un mandato le funzioni di sindaco effettivo di una banca.
- 3.4. In caso di cessazione anticipata di un Sindaco Effettivo, subentrano i Sindaci Supplenti nel rispetto della normativa vigente ivi compresa quella sulla quota di genere.
- 3.5. I Sindaci possono essere revocati con deliberazione dell’Assemblea ordinaria solo in presenza di una giusta causa, fatto salvo quanto previsto in merito ai poteri di revoca dei componenti del Collegio Sindacale della Banca attribuiti alla Capogruppo ai sensi dell’art. 37-*bis*, comma 3, lettera b), n. 2, del TUB, delle Disposizioni di Vigilanza sui gruppi bancari cooperativi e dello Statuto. La deliberazione di revoca deve essere approvata dal tribunale, sentito l’interessato, ed ha effetto dal momento in cui il decreto del Tribunale di approvazione diviene definitivo.
- 3.6. I membri del Collegio Sindacale sono rieleggibili nel rispetto dei seguenti limiti⁵:
 - a) non è rieleggibile alla medesima carica colui che abbia ricoperto il ruolo di Presidente per tre mandati consecutivi;
 - b) non è rieleggibile alla medesima carica colui che abbia ricoperto la carica di Sindaco Effettivo per tre mandati consecutivi;
 - c) non è rieleggibile alla carica di Sindaco Effettivo o di Presidente colui che abbia ricoperto, per sei mandati consecutivi, le cariche di Sindaco Effettivo e di Presidente del Collegio.
- 3.7. Qualora si verificano, nel corso del mandato, variazioni rilevanti ai fini della sussistenza dei requisiti individuali, o in caso di situazioni impeditive e/o di incompatibilità rispetto a cariche

⁵ Lo Statuto della Banca individua il momento dal quale si iniziano a computare i presenti limiti.

sopravvenute, l'esponente è tenuto a informarne per iscritto il Collegio e questo dovrà tempestivamente adottare gli opportuni provvedimenti in conformità alla normativa di Vigilanza e informarne la Capogruppo anche nel rispetto di quanto stabilito dalle Politiche di Gruppo in materia.

- 3.8. Qualora nel corso delle verifiche di cui al paragrafo 2 il Collegio accerti l'inidoneità di un Sindaco ai sensi delle disposizioni normative e statutarie e questa non può essere colmata attraverso specifiche misure (ovvero tali misure non siano state adottate), l'Organo stesso, ove previsto, pronuncia la decadenza dell'esponente. La decadenza viene pronunciata con il voto favorevole della maggioranza dei componenti effettivi del Collegio Sindacale e con l'astensione del Sindaco interessato. Della decadenza è data tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione della Banca ed all'Autorità di Vigilanza competente per il tramite della Capogruppo. Alla prima occasione utile, inoltre, vengono illustrate all'Assemblea le motivazioni della pronuncia di decadenza.
- 3.9. In caso di accertamento della sussistenza di cariche incompatibili ai sensi dell'art. 36 del D.L. n. 201/2011, convertito dalla L. 214/2011, il Collegio, laddove il Sindaco non abbia autonomamente rassegnato le dimissioni, deve dichiararne la decadenza e dare tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione della Banca ed all'Autorità di Vigilanza competente per il tramite della Capogruppo.

4. Poteri, compiti e responsabilità

- 4.1. Il Collegio Sindacale esercita i compiti e le funzioni previsti dalla legge e dalle disposizioni normative applicabili, operando in stretto raccordo con il Collegio Sindacale della Capogruppo, come disciplinato dal paragrafo 10 del presente Regolamento.
- 4.2. Il Collegio Sindacale ha la responsabilità di vigilare:
 - a) sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie;
 - b) sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
 - c) sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Banca e sul loro concreto funzionamento;
 - d) sulla completezza, adeguatezza e funzionalità e affidabilità del sistema dei controlli interni, di cui è parte integrante, con particolare riguardo al controllo dei rischi.
- 4.3. I controlli effettuati dal Collegio Sindacale devono riguardare trasversalmente tutta l'organizzazione aziendale, includendo verifiche in ordine ai sistemi e alle procedure (es. quelli informativi e amministrativo-contabili), ai diversi rami di attività (credito, finanza, ecc.), all'operatività (introduzione di nuovi prodotti, ingresso in nuove aree di business o geografiche, continuità operativa, *outsourcing*).
- 4.4. Il Collegio Sindacale può avvalersi delle strutture della Banca e delle Funzioni Aziendali di Controllo per svolgere e indirizzare le proprie verifiche e gli accertamenti necessari.

- 4.5. I Sindaci sono responsabili solidalmente con gli Amministratori per i fatti o le omissioni di questi, quando un eventuale danno non si sarebbe prodotto se essi avessero vigilato in conformità agli obblighi della loro carica.
- 4.6. Il Collegio Sindacale è chiamato a riferire all'Assemblea dei Soci sull'attività di vigilanza svolta nell'esercizio, sulle omissioni e sui fatti censurabili eventualmente rilevati, a fare le osservazioni e le proposte in ordine al bilancio e alla sua approvazione.
- 4.7. Il Collegio Sindacale invia al Consiglio di Amministrazione un documento con il quale viene fornita una sintetica informativa circa gli argomenti trattati nelle proprie riunioni, unitamente alle osservazioni, raccomandazioni, pareri, formulati. Particolare rilevanza rivestono i punti di attenzione e le raccomandazioni emerse nell'ambito dello scambio di informativa interna con la società di revisione. Il Collegio Sindacale, inoltre, predispone la propria relazione annuale all'Assemblea dei soci in tempo utile per assicurarne il deposito nei termini di legge.
- 4.8. Entro il mese di febbraio, il Collegio Sindacale predispone il piano annuale delle proprie attività. I contenuti di tale documento e i fabbisogni operativi per la sua realizzazione sono rappresentati, a mero titolo informativo e per consentire l'adeguata organizzazione delle attività alle funzioni aziendali di controllo e alla Direzione Generale.
- 4.9. Il Collegio Sindacale redige il piano annuale delle proprie attività **descritte nel presente Regolamento** tenendo in considerazione almeno i seguenti elementi:
- a) l'analisi dei flussi informativi periodici che riceve dagli altri attori del sistema dei controlli interni;
 - b) il rilascio del proprio parere in merito alle relazioni annuali che devono essere presentate al Consiglio di Amministrazione (es. Relazioni delle funzioni aziendali di controllo, etc.);
 - c) il rilascio di pareri previsti dalle Politiche di Gruppo e/o richiesti dalla società di revisione (c.d. *pre approval*);
 - d) il rilascio della propria relazione annuale;
 - e) l'esecuzione delle attività relative al processo di autovalutazione;
 - f) l'attività di stretto raccordo con il collegio sindacale della capogruppo ed eventuali richieste specifiche di approfondimento ricevute dal Collegio Sindacale della Capogruppo;
 - g) gli incontri periodici con la società di revisione nell'esercizio dell'attività di vigilanza e per condividere aspetti di comune interesse;
 - h) la valutazione di adeguatezza dell'assetto organizzativo attraverso verifiche su strutture specifiche da eseguirsi anche con l'ausilio delle funzioni aziendali di controllo;
 - i) la valutazione del funzionamento del Consiglio di Amministrazione;
 - j) la partecipazione alle adunanze dell'Assemblea, del Consiglio di Amministrazione.

4.10. Nel rispetto delle eventuali direttive impartite dalla Capogruppo, il Collegio Sindacale può chiedere agli amministratori notizie sull'andamento delle operazioni sociali o su determinati affari e procedere, in qualsiasi momento, ad atti di ispezione e di controllo.

5. Modalità di funzionamento

Ruolo del Presidente del Collegio Sindacale

- 5.1. Il Presidente ha compiti di riferimento, indirizzo e coordinamento del Collegio e in particolare:
- convoca le riunioni del Collegio e fissa gli argomenti all'ordine del giorno;
 - si adopera affinché sulle materie all'ordine del giorno vengano fornite a tutti i componenti informazioni adeguate, rendendo prontamente disponibile l'eventuale documentazione di supporto;
 - garantisce il corretto funzionamento del Collegio, favorendo la dialettica interna e l'efficacia del dibattito tra i diversi membri e assicurando che le questioni di maggiore rilevanza siano trattate con priorità e per il tempo necessario;
 - garantisce che il Collegio si esprima in merito a tutti i punti all'ordine del giorno, assicurando altresì che vengano messi a verbale gli interventi di ciascun componente e le decisioni finali assunte dal Collegio stesso;
 - si adopera affinché i componenti dell'Organo partecipino alle iniziative di formazione di avviamento e di aggiornamento;
 - coordina i rapporti con il Consiglio di Amministrazione e con le Strutture Aziendali.
- 5.2. In caso di assenza o impedimento temporaneo del Presidente, ne esercita le funzioni il componente più anziano di età.

Formazione dell'ordine del giorno e convocazione

- 5.3. Il Collegio Sindacale è convocato dal Presidente o, in caso di sua assenza o impedimento, da chi lo sostituisce ai sensi di quanto previsto dal punto 5.2. Il Collegio Sindacale si riunisce secondo il calendario delle riunioni formulato a inizio di ciascun esercizio, e ogni qualvolta il Presidente lo ritenga opportuno, oppure quando ne sia manifestata l'esigenza da altro Sindaco Effettivo.
- 5.4. L'ordine del giorno delle riunioni del Collegio Sindacale è determinato dal Presidente in considerazione di quanto previsto nella pianificazione annuale. Nella predisposizione dell'ordine del giorno e nella conduzione del dibattito, il Presidente assicura che siano trattate con priorità le questioni rilevanti, garantendo che a esse sia dedicato tutto il tempo necessario. Il Presidente ha facoltà di inserire nell'ordine del giorno, oltre a quanto stabilito dagli adempimenti previsti, ogni altro tema ritenuto rilevante per lo svolgimento delle attività di competenza dell'Organo ovvero richiesto da altro componente dell'Organo stesso.

- 5.5. L'avviso di convocazione, contenente la data, l'ora, il luogo della riunione e l'ordine del giorno, è trasmesso, tramite posta elettronica ordinaria, ai componenti del Collegio preferibilmente tre giorni prima della data fissata per l'adunanza. Nei casi di effettiva urgenza, le adunanze potranno essere convocate entro il giorno precedente alla seduta. ***Sono comunque considerate valide anche le riunioni non precedute da avviso di convocazione, qualora siano presenti tutti i membri del Collegio Sindacale e nessuno si opponga motivatamente.***
- 5.6. La documentazione inerente alle materie da trattare è trasmessa ai Sindaci tramite posta elettronica aziendale, almeno cinque giorni prima della riunione, al fine di consentire ai medesimi di esprimersi con consapevolezza sulle materie oggetto della riunione. Ove sussistano particolari ragioni di riservatezza, il Presidente può disporre che la documentazione non sia messa a disposizione anticipatamente, fermo restando che la stessa deve comunque essere disponibile nel corso della riunione

Partecipazione e deliberazione

- 5.7. Le riunioni sono presiedute dal Presidente del Collegio o, in caso di sua assenza o impedimento, da chi lo sostituisce ai sensi di quanto previsto dal punto 5.2. Le riunioni sono valide quando vi intervenga almeno la maggioranza dei componenti; in caso di assenza, i Sindaci Effettivi devono darne comunicazione motivata al Presidente. Alle adunanze del Collegio possono essere invitati a partecipare, al fine di riferire su particolari argomenti, i consiglieri e i dipendenti della Banca nonché, ove necessario, i dipendenti della Capogruppo.
- 5.8. Le riunioni del Collegio sono tenute di norma, ***ma non necessariamente***, presso la sede legale ***o presso la direzione operativa della Banca. Le riunioni del collegio sindacale si possono svolgere anche per video o tele conferenza a condizione che ciascuno dei partecipanti possa essere identificato da tutti gli altri e che ciascuno sia in grado di intervenire in tempo reale durante la trattazione degli argomenti esaminati nonché di ricevere, trasmettere e visionare documenti ed atti relativi agli argomenti trattati. Il verbale deve specificare le indicazioni e le modalità di cui al presente articolo.***
- 5.9. Le deliberazioni sono prese a maggioranza dei voti degli intervenuti alla riunione; in caso di parità prevale il voto di chi presiede all'adunanza. Il voto non può essere espresso per rappresentanza.

Verbalizzazione e archiviazione

- 5.10. Per ogni seduta del Collegio è prevista la redazione di un verbale che deve essere idoneo a consentire una ricostruzione dello svolgimento del dibattito e delle diverse posizioni espresse, con particolare evidenza dei voti contrari o delle astensioni. Il verbale – redatto nel rispetto dei principi di chiarezza, completezza, trasparenza e sintesi - deve contenere almeno i seguenti elementi:
- a) la data, il luogo e l'ora in cui si tiene la riunione;
 - b) l'accertamento della presenza con le formule di rito, per gli esponenti collegati in video/tele conferenza;

- c) il nominativo degli esponenti aziendali presenti e di quelli assenti;
- d) l'attestazione della regolarità della convocazione;
- e) l'indicazione delle materie all'ordine del giorno;
- f) la motivazione, anche sintetica, delle singole proposte di delibera;
- g) eventuali dichiarazioni rese dai presenti;
- h) il risultato delle votazioni; in caso di posizioni contrarie e/o astenute, le relative motivazioni (ove richiesto);
- i) le conclusioni raggiunte e/o le delibere assunte, da riportare per esteso, soprattutto se difforni, parzialmente o in toto, dalla proposta.

Qualora non si evincesse nel verbale, ciascun Sindaco può chiedere che sia riportata evidenza del suo eventuale voto contrario o della sua astensione, nonché delle relative motivazioni.

- 5.11. Il verbale, fatta salva la possibilità di approvarne i contenuti al termine della stessa relativa riunione, deve essere sottoposto all'approvazione durante la prima riunione utile successiva del Collegio, qualora particolari esigenze non impongano diversamente; a tal fine, una bozza dello stesso è trasmessa ai Sindaci tramite posta elettronica aziendale almeno cinque giorni prima della riunione. All'inizio di ciascuna seduta, il Presidente chiede ai partecipanti di indicare eventuali modifiche e/o integrazioni da apportare al testo del verbale della riunione precedente.
- 5.12. Il verbale delle riunioni è firmato da tutti i Sindaci che sono, ognuno secondo le prerogative del proprio ruolo, responsabili della sua redazione. Una volta condiviso e reso definitivo, il verbale viene trascritto sul libro dei verbali del Collegio Sindacale. Il libro dei verbali e gli estratti dello stesso, dichiarati conformi dal Presidente, fanno prova delle riunioni del Collegio e delle deliberazioni assunte. **Qualora il verbale esponga fatti, rilievi o circostanze significative, è opportuno che sia tempestivamente portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione.**
- 5.13. Il libro delle adunanze e delle deliberazioni del Collegio Sindacale è conservato presso la sede legale e può essere reso disponibile per la consultazione da parte dei Sindaci, che possono ottenerne copia. Tale libro è messo a disposizione della Capogruppo su richiesta specifica.

Riservatezza

- 5.14. I Sindaci e i partecipanti alle riunioni sono tenuti alla riservatezza in ordine a tutte le notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle rispettive funzioni e a rispettare le procedure adottate dalla Capogruppo per la gestione interna e la comunicazione all'esterno di tali documenti e informazioni. Essi non diffondono notizie o informazioni riservate a soggetti non autorizzati e si astengono dall'utilizzare le informazioni riservate per scopi diversi dallo svolgimento delle funzioni del Collegio.

- 5.15. Non è consentito effettuare riprese audio-visive durante i lavori del Collegio se non espressamente autorizzate dal Presidente.

6. Formazione di avviamento e aggiornamento

- 6.1. In conformità alla Politica sulla formazione di avviamento e di aggiornamento degli esponenti delle Società Vigilato del Gruppo, la Capogruppo definisce annualmente, a seguito della fase di raccolta delle esigenze formative, il programma di avviamento e aggiornamento rivolto agli esponenti delle Società Vigilato del Gruppo. Si riporta di seguito una sintesi delle previsioni disciplinate dalla citata Politica rinviando, per completezza informativa, alle prescrizioni contenute nella Politica stessa.
- 6.2. Il percorso di aggiornamento è previsto per tutti i Sindaci. Il percorso di avviamento, integrativo del precedente, viene eventualmente assegnato ai Sindaci sulla base delle valutazioni svolte dalla Capogruppo in occasione della verifica dei requisiti di idoneità effettuata al momento dell'assunzione dell'incarico.
- 6.3. I Sindaci che seguono esclusivamente il percorso di aggiornamento sono tenuti ad acquisire nel corso del proprio mandato triennale 6 crediti formativi sui temi definiti "strategici" dalla Capogruppo, di cui almeno 1 annualmente.
- 6.4. I Sindaci che, invece, seguono i percorsi di avviamento ed aggiornamento sono tenuti a completare il percorso di avviamento loro destinato entro 18 mesi dalla nomina; detto percorso si considera concluso positivamente solo previo superamento di un questionario di verifica dell'apprendimento a conclusione di ciascun modulo, erogato su piattaforma digitale dedicata; il completamento del percorso di avviamento per i Sindaci consente il raggiungimento di 6 crediti formativi. Entro il triennio di mandato è inoltre richiesto a tali Sindaci il conseguimento di ulteriori 3 crediti formativi, con un minimo annuo di 1 Credito da acquisire sui temi definiti "strategici" dalla Capogruppo.

7. Compensi, rimborso spese e polizze assicurative

- 7.1. I compensi dei Sindaci sono determinati dall'Assemblea all'atto della nomina in conformità alle norme di legge e alle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo così da ottenere la congruenza, l'uniformità e la trasparenza dei trattamenti.
- 7.2. In particolare, l'Assemblea fissa il compenso annuale dei Sindaci valevole per l'intero triennio, l'ammontare di eventuali gettoni di presenza e il rimborso delle spese sostenute per l'adempimento del loro ufficio. Ai Sindaci è preclusa ogni forma di remunerazione variabile. L'Assemblea può prevedere, inoltre, il riconoscimento di una polizza assicurativa "infortuni" e di una polizza assicurativa "responsabilità civile". L'Assemblea può stabilire, infine, il riconoscimento di ulteriori polizze assicurative in favore dei Sindaci al verificarsi di circostanze / eventi di natura straordinaria (es. polizza sanitaria a copertura del rischio pandemico).
- 7.3. I compensi dei Sindaci sono liquidati in via posticipata con periodicità annuale.

8. Sistema dei flussi informativi

- 8.1. Il Collegio Sindacale riceve periodicamente, secondo modalità e tempistiche predefinite, la documentazione e le informazioni rilevanti per il consapevole espletamento delle responsabilità assegnate.
- 8.2. I flussi informativi afferenti al Collegio trovano puntuale definizione nelle politiche, nei regolamenti e nelle norme generali di processo interne alla Banca.

Tali flussi informativi consentono di perseguire i seguenti obiettivi:

- a) assicurare agli organi aziendali e ai loro componenti di disporre delle informazioni necessarie per lo svolgimento effettivo e consapevole dei compiti assegnati;
- b) garantire una chiara e preventiva individuazione dei soggetti coinvolti, dei risultati attesi e dei vincoli temporali, con indicazione dei diversi livelli di responsabilità coinvolti;
- c) facilitare il coordinamento fra gli organi aziendali sia all'interno della Banca sia all'interno del Gruppo, nonché un efficiente raccordo tra gli organi e le strutture aziendali.

9. Processo di autovalutazione periodica

- 9.1. Il Collegio Sindacale, con cadenza annuale, in linea con quanto stabilito dalla Politica sull'autovalutazione degli Organi delle Banche e SGR del Gruppo, valuta la regolarità e l'efficacia del proprio funzionamento e l'adeguatezza della propria composizione, tenuto conto delle dimensioni, della complessità e delle attività svolte dalla Banca.
- 9.2. In particolare, il processo di autovalutazione è condotto con l'obiettivo di:
- a) assicurare una verifica del corretto ed efficace funzionamento dell'Organo e della sua adeguata composizione;
 - b) migliorare la struttura dell'Organo in ottemperanza alle Disposizioni sul governo societario al fine di garantire il rispetto sostanziale delle Disposizioni di Vigilanza e delle finalità che esse intendono realizzare;
 - c) favorire l'aggiornamento del presente Regolamento a presidio del funzionamento dell'Organo, in modo da assicurare la sua idoneità anche alla luce dei cambiamenti conseguenti all'evoluzione dell'attività e del contesto operativo;
 - d) individuare gli eventuali punti di debolezza, promuoverne la discussione all'interno dell'Organo e definire le azioni correttive da adottare;
 - e) rafforzare i rapporti di collaborazione e di fiducia tra i singoli componenti e tra gli organi;
 - f) incoraggiare la partecipazione attiva dei singoli componenti, assicurando una piena consapevolezza dello specifico ruolo ricoperto da ognuno di essi e delle connesse responsabilità.
- 9.3. Nello svolgimento dell'autovalutazione, il Collegio Sindacale tiene conto:

- a) dei rilievi riscontrati o delle richieste di intervento su profili che riguardano il funzionamento e la composizione del Collegio Sindacale avanzate dalle Autorità competenti, dalla Capogruppo e/o dalle funzioni aziendali di controllo. In presenza di tali elementi viene condotta tempestivamente un'autovalutazione per l'approfondimento dettagliato delle evidenze emerse;
 - b) delle verifiche previste ai sensi dell'art. 26 TUB e di quelle sugli ulteriori requisiti previsti dalle norme di legge e 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 l. 22 dicembre 2011, n. 214. L'autovalutazione è svolta in concomitanza con tali verifiche in occasione del rinnovo delle cariche e, ove possibile, nei successivi aggiornamenti annuali (c.d. "FAP periodici");
 - c) delle norme statutarie e dei principi cooperativi stabiliti nella Carta dei Valori del Credito Cooperativo.
- 9.4. Le modalità e gli strumenti con i quali svolgere le diverse fasi del processo di autovalutazione sono disciplinati nella Politica sull'autovalutazione degli Organi delle Banche e SGR del Gruppo cui si rinvia per un maggiore approfondimento.

10. Rapporti con il Collegio Sindacale della Capogruppo

- 10.1. Il Collegio Sindacale esercita i compiti e le funzioni previsti dalla legge, dalle disposizioni regolamentari applicabili nonché dal presente Regolamento operando in stretto raccordo con il Collegio Sindacale della Capogruppo.
- 10.2. A tal fine, il Collegio Sindacale della Banca provvede a:
- a) garantire la propria partecipazione agli incontri plenari o individuali organizzati eventualmente dal Collegio Sindacale della Capogruppo;
 - b) fornire tempestivo riscontro alle richieste di informazioni e approfondimento ricevute dal Collegio Sindacale della Capogruppo. A tal fine, è opportuno che il Collegio sindacale assicuri l'esame e la gestione delle comunicazioni ricevute dal Collegio Sindacale della Capogruppo dandone atto all'interno dei propri verbali. Tra le tematiche che possono formare oggetto di richieste da parte del Collegio Sindacale della Capogruppo si evidenziano a titolo esemplificativo:
 - i rapporti con la società di revisione legale, ai fini del monitoraggio del processo di informativa finanziaria nonché del monitoraggio della revisione legale del bilancio consolidato;
 - i presidi adottati per la gestione dei conflitti di interesse;
 - le tematiche legate al rispetto della normativa AML.

informare senza indugio il Collegio Sindacale della Capogruppo e l'Autorità di Vigilanza circa tutti i fatti o gli atti di cui venga a conoscenza, che possano costituire una grave irregolarità nella gestione o una violazione delle norme disciplinanti le attività vigilate.