Composizione quali-quantitativa ottimale del Collegio Sindacale

Approvata nella riunione del 27/12/2023

BCC VALLE DEL TORTO

GRUPPO BCC ICCREA

Indice

1. Introduzione 2
2. Composizione quantitativa e qualitativa del Consiglio di Amministrazione 4
2.1. Composizione quantitativa 4
2.2. Composizione qualitativa 4
2.2.1. Requisiti di indipendenza e indipendenza di giudizio 4
2.2.2. Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza 5
2.2.3. Requisiti di professionalità e criteri di competenza 5
2.2.4. Disponibilità di tempo 9
2.2.5. Incompatibilità 9
2.2.6. Criteri di adeguata composizione collettiva degli organi aziendali 10
3. Indicazioni per la sostituzione dei componenti del Collegio Sindacale 11

1. Introduzione

L'idoneità degli esponenti aziendali assume un ruolo centrale negli assetti di governo societario delle banche e contribuisce in modo determinante alla sana e prudente gestione delle banche stesse. L'articolo 26 del decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385 (di seguito anche il "TUB") prescrive che ai fini di tale idoneità gli esponenti aziendali debbano possedere requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza, soddisfare criteri di competenza e correttezza, nonché dedicare il tempo necessario all'efficace espletamento dell'incarico, in modo da garantire la sana e prudente gestione della banca.

Il decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 169 del 23 novembre 2020 (di seguito anche "Decreto" o "D.M. 169/2020"), attuativo dell'articolo 26 del TUB, stabilisce le disposizioni che individuano i requisiti per l'assunzione delle cariche, oltre ad un insieme più ampio di criteri che concorrono a qualificare l'idoneità dell'esponente. Tali criteri consentono, tra l'altro, di tener conto delle specificità del ruolo o incarico ricoperto nonché delle caratteristiche proprie della banca o del gruppo a cui esso appartiene.

La Banca d'Italia, all'interno delle Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di governo societario[1] e in sede di attuazione dell'articolo 91 della Direttiva 2013/36/UE (di seguito anche la "CRD IV"), definisce i seguenti principi generali:

- sotto il **profilo quantitativo**, il numero dei componenti degli organi aziendali deve essere adeguato ad assicurare la funzionalità e una composizione non pletorica dell'Organo, tenuto conto delle dimensioni e della complessità dell'assetto organizzativo della banca; lo Statuto tipo delle Banche di Credito Cooperativo affiliate al Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea (il "Gruppo") declina tali criteri (cfr. in particolare l'articolo 42 dello Statuto tipo sulla composizione del Collegio Sindacale);
- sotto il **profilo qualitativo**, il corretto assolvimento delle funzioni richiede che nel Collegio Sindacale siano presenti soggetti:
  - consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti al ruolo e alle funzioni che sono chiamati a svolgere;
  - dotati di professionalità adeguate e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della società;
  - in grado di dedicare tempo e impegno adeguati allo svolgimento dell'incarico, fermo il rispetto degli applicabili limiti al cumulo degli incarichi fissati per legge, disposizione regolamentare o statutaria;
  - in grado di assicurare una distribuzione bilanciata in termini di età, genere e durata di permanenza nell'incarico, al fine di favorire una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei problemi e nell'assunzione delle decisioni;
  - che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della società e del gruppo, indipendentemente dalla compagine che li ha votati, operando con autonomia di giudizio.

Al riguardo, occorre richiamare anche la disciplina europea che concorre alla definizione di un quadro più ampio di regolamentazione e best practice in tema di composizione

[1] Cfr. Circolare della Banca d'Italia, n. 285 del 17 dicembre 2013 e successive modifiche e integrazioni.

dell'Organo di vertice degli istituti creditizi. Tale disciplina è principalmente rappresentata dalla seguente normativa:

- *EBA/ESMA (ESMA35-36-2319 EBA/GL/2021/06) joint guidelines in materia di requisiti degli amministratori e dei titolari di funzioni chiave* (2021);
- *EBA (EBA/GL/2021/05) guidelines in materia di internal governance* (2021);
- *BCE, Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità* (2021).

La presente analisi è altresì conforme ai contenuti delle Politiche di governo societario del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea nonché della Politica sull'idoneità degli esponenti delle Società Vigilate del Gruppo, recepite dalla Banca rispettivamente il 19/01/2022 e il 30/01/2023.

Considerati i principi normativi e tenuto conto dei requisiti ministeriali, il Collegio Sindacale della Banca adotta i requisiti e le caratteristiche disciplinati nel presente documento per identificare la composizione quantitativa e qualitativa ottimale dell'Organo aziendale stesso, in attuazione della normativa vigente e dello Statuto.

Il presente documento è portato a conoscenza dei soci almeno 90 giorni prima dell'Assemblea avente ad oggetto la nomina di un nuovo Collegio Sindacale ovvero 45 giorni prima dell'Assemblea chiamata a sostituire uno o più componenti del Collegio Sindacale[2], affinché la scelta dei candidati da presentare possa tenere conto delle professionalità e, più in generale, delle caratteristiche individuali e collettive riportate nel prosieguo.

Il Collegio Sindacale, in occasione del rinnovo dell'organo o della sostituzione dei suoi componenti, verifica la rispondenza tra la composizione quantitativa e qualitativa ritenuta ottimale ai sensi del presente documento e quella effettiva risultante dal processo di nomina, nell'ambito del processo di valutazione dell'idoneità degli esponenti secondo l'art. 26 del TUB. Eventuali differenze dalle analisi di seguito proposte - operate nel rispetto delle disposizioni statutarie e dei principi normativi sopra citati - sono motivate e trasmesse, unitamente alla documentazione relativa alla verifica dei requisiti degli esponenti aziendali, all'Autorità di Vigilanza.

[2]Cfr. Regolamento assembleare ed elettorale.

2. Composizione quantitativa e qualitativa del Consiglio di Amministrazione

2.1. Composizione quantitativa

Le Disposizioni di vigilanza sul governo societario prevedono che il numero dei Sindaci debba essere adeguato alle dimensioni e alla complessità dell'assetto organizzativo della banca.

Lo Statuto della Banca di Credito Cooperativo Valle del Torto, nel rispetto del principio di proporzionalità e al fine di assicurare che la composizione del Collegio Sindacale non risulti pletorica, prevede che l'assemblea ordinaria nomini tre sindaci effettivi, designando tra questi il presidente, nonché due sindaci supplenti (cfr. art. 42, c.1).

La composizione del Collegio Sindacale dal punto di vista quantitativo si ritiene adeguata a:

- garantire un'efficace azione dell'Organo, tenuto conto della necessità di assicurare un'adeguata dialettica interna e la partecipazione dei componenti;
- garantire la diversificazione nella composizione del Collegio medesimo.

2.2. Composizione qualitativa

Ferme restando le disposizioni di cui all'articolo 42 dello Statuto, si richiamano di seguito i principi e criteri da seguire nella presentazione delle candidature alla carica di Sindaco.

2.2.1. Requisiti di indipendenza e indipendenza di giudizio

Atteso che la Banca si è dotata di uno Statuto conforme allo schema statutario tipo approvato dalla Capogruppo e accertato dalla Banca d'Italia, in luogo dei requisiti indicati dall'articolo 14 del D.M. 169/2020, ciascun candidato alla carica di Sindaco, in base alla previsione dell'art. 42 dello Statuto, deve possedere i requisiti statutari di indipendenza che costituiscono altresì requisiti di eleggibilità e permanenza nella carica.

Per completezza si rammenta che in base alla previsione dell'art. 42 dello Statuto non possiedono il requisito di indipendenza i seguenti soggetti:

- 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;
- coloro che sono legati alla Società o alle società da questa controllate o alle società che la controllano o a quelle sottoposte a comune controllo da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza;
- i parenti, il coniuge o gli affini fino al quarto grado con dipendenti della Società e l'amministratore o il Sindaco in altra banca o società finanziaria operante nella zona di competenza della Società, 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, ferma restando l'applicazione dell'articolo 36 della legge n. 214/2011;

- coloro che abbiano ricoperto la carica di amministratore nel mandato precedente o di direttore nei tre anni precedenti.

Ciascun candidato alla carica di Sindaco, inoltre, deve essere in grado di prendere decisioni fondate, obiettive ed indipendenti nonché agire con indipendenza di giudizio e con la piena consapevolezza dei diritti e dei doveri inerenti all'incarico assunto, nell'interesse della sana e prudente gestione della Banca e nel rispetto di quanto stabilito dalla legge e da ogni altra norma applicabile.

Al riguardo, si precisa che la presenza di un interesse di natura personale, professionale, finanziaria/patrimoniale o politica non indica necessariamente che l'esponente non possa essere considerato idoneo: ciò si verifica solo nel caso in cui il potenziale conflitto tra l'interesse in questione e quello della sana e prudente gestione della Banca ponga un rischio rilevante e non sia possibile prevenire, attenuare o gestire adeguatamente lo stesso sulla base della normativa vigente e delle politiche del Gruppo in tale materia.

2.2.2. Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza

Ciascun candidato alla carica di Sindaco deve, tra l'altro, possedere i requisiti di onorabilità previsti dall'articolo 3 del D.M. 169/2020 che costituiscono requisiti di eleggibilità e permanenza nella carica. In aggiunta ai requisiti di onorabilità, ciascun candidato deve soddisfare anche i criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse indicati dall'articolo 4 del D.M. 169/2020.

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

2.2.3. Requisiti di professionalità e criteri di competenza

Ciascun candidato alla carica di Sindaco deve, tra l'altro, possedere i requisiti di professionalità di cui all'articolo 9 del D.M. 169/2020 e deve altresì soddisfare i criteri di competenza di cui all'articolo 10 del D.M. 169/2020 volti a comprovare la sua idoneità ad assumere l'incarico, considerando i compiti inerenti al ruolo ricoperto e alle caratteristiche, dimensionali e operative, della Banca.

In particolare, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 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'articolo 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.

Ciascun candidato Sindaco (effettivo o supplente) soddisfa il requisito di professionalità secondo le soglie previste nell'allegato al D.M. 169/2020 oppure dichiara di aver conseguito esperienze tali da avvalorare un livello di competenza "medio/alto" in almeno due dei seguenti ambiti:

#	AMBITO COMPETENZA	PRESUNZIONE DI LIVELLO ESPERIENZA "MEDIO/ALTO"
1	**Mercati finanziari** *(Guida BCE: **Mercati bancari e finanziari**)*	• almeno due anni negli ultimi dieci in **posizioni dirigenziali di alto livello**[3] in società operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo • almeno cinque anni negli ultimi dieci in **incarichi non esecutivi** negli organi aziendali di una società vigilata comparabile • almeno due anni negli ultimi dieci di esperienza nel settore della **consulenza/attività professionale** o in **ambito accademico** solo se strettamente connessa all'ambito in esame
2	**Regolamentazione nel settore bancario e finanziario**	• almeno due anni negli ultimi dieci in **posizioni dirigenziali di alto livello**[3] in società operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo • almeno due anni negli ultimi dieci in Funzioni quali **Legale, Audit e Compliance** • un precedente (o attuale) mandato come **presidente** del consiglio di amministrazione o come membro di un **comitato endoconsiliare**[4] all'interno di una banca • almeno tre anni negli ultimi cinque in **incarichi non esecutivi o di controllo** negli organi aziendali di una società vigilata comparabile • almeno due anni negli ultimi dieci di esperienza nel settore della **consulenza/attività professionale** o in **ambito accademico** solo se strettamente connessa all'ambito in esame
3	**Indirizzi e programmazione strategica** *(Guida BCE: **Programmazione strategica, consapevolezza degli indirizzi strategici aziendali o del piano industriale di un ente creditizio e relativa attuazione**)*	• almeno due anni negli ultimi dieci in **posizioni dirigenziali di alto livello**[3] in società operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo oppure in imprese aventi dimensione e complessità comparabile con quella della Società Vigilata • almeno tre anni negli ultimi cinque in **incarichi non esecutivi** negli organi aziendali di una società vigilata comparabile • almeno due anni negli ultimi dieci di **esperienza nel settore pubblico** o in quello della **consulenza/attività professionale** solo se strettamente connessa all'ambito in esame

[3] I ruoli di amministratore delegato, membro esecutivo del CdA, direttore generale, nonché le posizioni inferiori di non più di un livello gerarchico rispetto al ruolo di direttore generale.
[4] Rientra in tale fattispecie anche il ruolo di amministratore con delega sulle operazioni con soggetti collegati.

#	AMBITO COMPETENZA	PRESUNZIONE DI LIVELLO ESPERIENZA "MEDIO/ALTO"
4	**Assetti organizzativi e di governo societari**	• almeno due anni negli ultimi dieci in **posizioni dirigenziali di alto livello**[3] in società operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo • almeno due anni negli ultimi dieci in Funzioni quali **Organizzazione, Legale, Audit e Compliance** • un precedente (o attuale) mandato come presidente del consiglio di amministrazione o come membro di un comitato endoconsiliare[4] all'interno di una banca • almeno tre anni negli ultimi cinque in incarichi non esecutivi o di controllo negli organi aziendali di una società vigilata comparabile ovvero incarichi di revisione legale dei conti • almeno due anni negli ultimi dieci di esperienza nel settore della consulenza/attività professionale o in ambito accademico solo se strettamente connessa all'ambito in esame
5	**Gestione dei rischi** *(Guida BCE:* ***Gestione dei rischi (individuazione, valutazione, monitoraggio, controllo e metodi di attenuazione delle principali tipologie di rischio di un ente creditizio)****)*	• almeno due anni negli ultimi dieci in posizioni dirigenziali di alto livello[3] in società operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo • almeno due anni negli ultimi dieci in Funzioni di Audit e Risk • un precedente (o attuale) mandato come presidente del consiglio di amministrazione o come membro del comitato rischi[5] all'interno di una banca • almeno cinque anni negli ultimi dieci in incarichi non esecutivi o di controllo negli organi aziendali di una società vigilata comparabile • almeno due anni negli ultimi dieci di esperienza nel settore della consulenza/attività professionale o in ambito accademico solo se strettamente connessa all'ambito in esame
6	**Sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi** *(Guida BCE:* ***Valutazione dell'efficacia dei meccanismi di governance dell'ente creditizio, finalizzati ad assicurare un efficace sistema di supervisione, direzione e controllo****)*	• almeno due anni negli ultimi dieci in posizioni dirigenziali di alto livello[3] in società operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo • almeno due anni negli ultimi dieci in Funzioni di controllo (Audit, Risk, Compliance e Antiriciclaggio) • un precedente (o attuale) mandato come presidente del consiglio di amministrazione o come membro del comitato rischi[5] all'interno di una banca • almeno cinque anni negli ultimi dieci in incarichi non esecutivi o di controllo negli organi aziendali di una società vigilata comparabile • almeno due anni negli ultimi dieci di esperienza nel settore della consulenza/attività professionale o in ambito accademico solo se strettamente connessa all'ambito in esame

[5] Rientra in tale fattispecie anche il ruolo di amministratore con delega al sistema dei controlli interni.

#	AMBITO COMPETENZA	PRESUNZIONE DI LIVELLO ESPERIENZA "MEDIO/ALTO"
7	**Attività e prodotti bancari e finanziari**	• almeno due anni negli ultimi dieci in posizioni dirigenziali di alto livello[3] in società operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo • almeno cinque anni negli ultimi dieci in incarichi non esecutivi negli organi aziendali di una società vigilata comparabile • almeno due anni negli ultimi dieci di esperienza nel settore della consulenza/attività professionale o in ambito accademico solo se strettamente connessa all'ambito in esame
8	**Informativa contabile e finanziaria** *(Guida BCE:* ***Contabilità e revisione*** e ***Interpretazione dei dati finanziari di un ente creditizio, individuazione delle principali problematiche sulla base di tali informazioni nonché di adeguati presidi e misure****)*	• almeno due anni negli ultimi dieci in posizioni dirigenziali di alto livello[3] in società operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo • almeno due anni negli ultimi dieci in Funzioni quali Finanza, Contabilità e Audit • un precedente (o attuale) mandato come presidente del consiglio di amministrazione o come membro del comitato rischi[5] all'interno di una banca • almeno cinque anni negli ultimi dieci in incarichi non esecutivi o di controllo negli organi aziendali di una società vigilata comparabile ovvero incarichi di revisione legale dei conti • almeno due anni negli ultimi dieci di esperienza nel settore pubblico, nella consulenza/attività professionale o in ambito accademico solo se strettamente connessa all'ambito in esame
9	**Tecnologia informatica**	• almeno due anni negli ultimi dieci in posizioni dirigenziali di alto livello[3] in società informatiche o con altri ruoli di responsabilità in ambito IT presso aziende operanti in diversi settori • almeno due anni negli ultimi dieci di esperienza nel settore pubblico o nel settore della consulenza solo se strettamente connessa all'ambito in esame

Inoltre, almeno uno dei Sindaci effettivi deve possedere conoscenze teoriche e/o esperienze pratiche in:

(i) ambiti connessi a fattori ambientali, sociali e di governance (ESG);

(ii) ambiti connessi all'antiriciclaggio e al finanziamento del terrorismo.

Si precisa che, laddove il candidato non raggiunga le soglie previste nell'allegato al D.M. 169/2020 e non dichiari di possedere la conoscenza teorica e l'esperienza pratica in almeno due degli ambiti sopra riportati, potrà essere comunque considerato idoneo dal Collegio Sindacale ferma restando l'adozione di specifiche misure necessarie a colmare le carenze riscontrate (i.e. la pianificazione di corsi di formazione).

Si fa presente che, ai sensi della Politica di Gruppo in materia di idoneità degli esponenti, eventuali carenze in termini di competenze o esperienze in settori attinenti ai servizi bancari e finanziari non possono essere riscontrate in più di un componente effettivo del Collegio Sindacale.

2.2.4. Disponibilità di tempo

Come prescritto dall'art. 16 del D.M. 169/2020, la disponibilità di tempo e risorse da dedicare allo svolgimento dell'incarico, in ragione della natura e qualità dello stesso, risulta essere un requisito fondamentale che i Sindaci devono assicurare.

A tal fine occorre tener conto che l'impegno richiesto ai Sindaci della Banca non si esaurisce nella partecipazione alle riunioni collegiali, ma riguarda anche la partecipazione ai lavori del Consiglio di Amministrazione e degli eventuali Comitati e, inoltre, è necessario considerare il tempo e l'impegno da dedicare alla preparazione e allo svolgimento delle riunioni, tenuto conto della molteplicità degli argomenti da esaminare e del volume della documentazione a supporto.

In relazione a quanto precede, il Collegio Sindacale ritiene che i Sindaci debbano garantire la frequenza assidua e propositiva alle riunioni e siano effettivamente in grado di dedicare un tempo adeguato all'assolvimento della carica, tenuto conto:

- della natura e della qualità dell'impegno richiesto dalla Banca, anche in relazione alle caratteristiche della stessa;
- di altri loro incarichi in società o enti, nonché degli impegni o attività lavorative o professionali svolte.

Con riguardo alla specifica realtà della Banca, si fa presente che mediamente in ciascun esercizio del triennio 2020-2022 si sono tenute:

- 18 riunioni del Collegio Sindacale, con una durata media di circa 3 ore;
- 28 riunioni del Consiglio di Amministrazione, con una durata media di circa 3 ore;
- 16 sessioni di formazione dei sindaci, con una durata media di circa 4 ore.

Si 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*".

In considerazione di quanto precede, si raccomanda che i candidati accettino la carica quando ritengano di potervi dedicare il tempo necessario, tenendo conto dei seguenti fattori: gli altri impegni e circostanze di natura personale e professionale, nonché lo svolgimento di incarichi ricoperti in altre società; natura, portata e complessità delle funzioni svolte, dimensioni e situazioni delle società nelle quali viene ricoperto l'incarico, il luogo o paese di insediamento delle stesse.

Pertanto, considerato quanto sopra e nel rispetto della Politica di idoneità degli esponenti del Gruppo, l'impegno minimo richiesto per il ruolo di Presidente del Collegio Sindacale è pari a 30 giorni FTE l'anno mentre per il ruolo di Sindaco effettivo è pari a 25 giorni FTE l'anno.

2.2.5. Incompatibilità

Ciascun candidato alla carica di Sindaco deve preventivamente accertare l'insussistenza di cause di incompatibilità. Particolare attenzione deve essere posta alle previsioni di cui all'art. 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge n. 214 del 22 dicembre 2011, che vieta «*ai titolari di cariche negli organi gestionali, di sorveglianza e di controllo e ai funzionari di vertice di imprese o gruppi di imprese operanti nei mercati del credito, assicurativi e finanziari, di assumere o esercitare analoghe cariche in imprese o gruppi di imprese*

concorrenti, intendendo per tali le imprese o i gruppi tra i quali non vi sono rapporti di controllo e che operano nei medesimi mercati di prodotto o geografici», c.d. **divieto di *interlocking***.

2.2.6. Criteri di adeguata composizione collettiva degli organi aziendali

La composizione del Collegio Sindacale deve essere adeguatamente diversificata, oltre che sotto un profilo di professionalità e competenze (si rinvia al **paragrafo specifico**), anche in termini di età, genere e durata di permanenza nell'incarico.

La diversificazione della composizione dell'Organo si ritiene, infatti, un elemento fondamentale per alimentare il confronto e la dialettica interna, favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione delle decisioni.

1. Con specifico riferimento al criterio della permanenza nell'incarico si rammenta che l'articolo 42 dello Statuto prevede quanto segue: "*Non è nominabile o rieleggibile alla rispettiva carica colui che abbia ricoperto la carica di presidente del Collegio Sindacale per 3 mandati consecutivi o di componente effettivo del Collegio Sindacale della Società per 3 mandati consecutivi.*
2. *Agli effetti del computo del numero dei mandati le cariche di presidente e di componente effettivo del Collegio Sindacale non si cumulano. In ogni caso non è possibile essere rieletti quando si sono raggiunti 6 mandati consecutivi come Sindaco effettivo e presidente del Collegio."*

Si precisa che i limiti e i divieti previsti dal sopra richiamato art. 42 relativi al numero massimo dei mandati, si applicano e si iniziano a computare a partire dal mandato 2014-2017.

Al fine di assicurare il perseguimento degli obiettivi sopra citati, ciascuna lista di candidati deve essere predisposta in modo tale da tenere conto dei seguenti principi:

- età media dei componenti effettivi al massimo pari a 65 anni;
- almeno il 33% dei componenti effettivi sia del genere meno rappresentato;
- i sindaci supplenti sono rappresentanti di entrambi i generi; il sindaco supplente del genere meno rappresentato tra i sindaci effettivi è scelto 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;
- 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;
- almeno uno dei Sindaci deve possedere conoscenze teoriche e/o esperienze pratiche in:
  (i) ambiti connessi a fattori ambientali, sociali e di governance (ESG);
  (ii) ambiti connessi all'antiriciclaggio e al finanziamento del terrorismo.

3. Indicazioni per la sostituzione dei componenti del Collegio Sindacale

La prossima Assemblea Ordinaria dei Soci della Banca sarà chiamata a sostituire n. 1 Sindaci supplenti al fine di completare il numero dei componenti del Collegio Sindacale stabilito nello Statuto.
Ad oggi, il Collegio Sindacale risulta così composto:

- l'età media dei componenti effettivi è pari a 56,67 anni;
- un sindaco effettivo è del genere femminile, pertanto il 33% dei componenti del Collegio è espressione del genere meno rappresentato;
- 3 sindaci effettivi e 1 sindaco supplente 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;
- 3 sindaci effettivi e 1 sindaco supplente possiedono competenze e/o esperienze in almeno 2 degli ambiti riportati nella Politica.

Pertanto, fermo restando il rispetto dei requisiti disciplinati nei precedenti paragrafi il candidato dovrà soddisfare la/le seguente/i caratteristica/caratteristiche e/o criteri:

- il candidato alla carica di Sindaco supplente deve appartenere al genere meno rappresentato, che attualmente risulta il genere femminile;
- il candidato esponente deve avere esercitato l'attività di revisione legale dei conti per almeno un triennio.