

AVVISO
RINNOVO DELLE
CARICHE SOCIALI
TRIENNIO
2025-2027

AVVISO RINNOVO DELLE CARICHE SOCIALI TRIENNIO 2025-2027

Ai sensi dell'art. 16 del Regolamento Assembleare ed Elettorale (RAE) si comunicano di seguito:

MODALITA' PER LA PRESENTAZIONE DELLE CANDIDATURE (art. 18 RAE):

Le modalità di presentazione delle candidature sono riportate nel Regolamento Assembleare ed Elettorale al Capo VI, al quale si rimanda integralmente per un'attenta lettura.

Il Regolamento Assembleare ed Elettorale è liberamente consultabile dai soci presso la sede sociale e presso le succursali della Banca. Ciascun socio ha diritto di averne copia gratuita.

All'elezione dei componenti le Cariche Sociali si procede sulla base di candidature spontanee ovvero sulla base di liste di candidati. A pena di inammissibilità le liste di candidati dovranno essere depositate presso la sede della Società **entro sabato 1° marzo 2025**.

Le candidature di lista potranno essere presentate:

- a) dal consiglio di amministrazione;
- b) da un numero minimo di 150 (centocinquanta) soci.

Ogni lista deve contenere un numero di candidati pari a n. **14** (di cui 5 sostituti) **per il Consiglio di Amministrazione e pari a n. 8** (di cui 3 sostituti) **per il Collegio Sindacale**, fermo restando che ai fini dell'ammissibilità della lista non rilevano eventuali rinunce o impedimenti sorti in capo ai candidati successivamente al deposito della lista;

Si ricorda inoltre che:

- Ogni socio potrà presentare o concorrere a presentare una sola Lista dei Soci per ciascuna delle Cariche Sociali per la cui elezione l'assemblea è convocata;
- I soci candidati alla carica di sindaco non possono concorrere alla presentazione di alcuna lista;
- Ogni candidato potrà presentarsi in una sola lista a pena di ineleggibilità;
- Accanto al nominativo di ciascun candidato deve essere indicata la carica a cui lo stesso concorre;
- Per ogni lista deve essere indicato un referente cui indirizzare ogni comunicazione inerente la composizione della lista e gli esiti della consultazione preventiva con la Capogruppo di cui all'art. 18 RAE comma 7;
- ogni lista deve essere accompagnata dalla dichiarazione di conformità alla composizione qualitativa considerata ottimale dal consiglio di amministrazione di cui all'art. 16 RAE, comma 4 del Regolamento Assembleare, sottoscritta dal referente di cui al precedente punto, ovvero le ragioni alla base di eventuali difformità;

Si evidenzia che le candidature di lista saranno identificate numericamente sulla base della data di presentazione delle stesse.

Per quanto attiene la presentazione di **candidature spontanee presentate dai singoli soci** al di fuori

delle liste si ricorda che, a pena di inammissibilità:

- le candidature devono indicare la carica alla quale il candidato concorre;
- le candidature devono essere sottoscritte da un numero minimo di 50 (cinquanta) soci;
- il socio che abbia sottoscritto una Lista dei Soci non potrà sottoscrivere alcuna candidatura spontanea;
- ogni socio che non abbia sottoscritto una Lista dei Soci potrà sottoscrivere un numero di candidature spontanee pari al numero massimo delle Cariche Sociali per la cui elezione l'assemblea è convocata;
- i soci candidati alla carica di sindaco non possono sottoscrivere alcuna candidatura;
- non sono consentite candidature spontanee di soci che siano candidati in una lista e viceversa;
- Non sono ammesse candidature spontanee presentate direttamente nel corso dell'assemblea convocata per l'elezione delle Cariche Sociali.

Il modulo contenente le proposte di candidatura (sia spontanea che sulla base di una lista) e il modulo di raccolta sottoscrizioni soci a sostegno candidature, sono richiedibili presso la sede sociale e presso le succursali della Banca o scaricabili dal sito www.bancadelterrioriombardo.it nella sezione "Assemblea Soci 2025".

Le candidature presentate senza l'osservanza delle disposizioni dell'art. 18 del Regolamento Assembleare ed Elettorale, sono considerate come non presentate.

COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA CONSIDERATA OTTIMALE DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

L'Assemblea dei soci del 11.05.2024 ha ritenuto coerente e congruo il numero massimo **di 9 componenti** il Consiglio di amministrazione:

- a) in base alle esigenze della Banca in ragione di dimensione, complessità, attività e indicazioni contenute nel progetto societario di Gruppo;
- b) per assicurare una adeguata dialettica interna, senza pregiudicare l'agilità dell'attività consiliare e incentivando la partecipazione dei componenti;
- c) al fine di garantire un'adeguata diversificazione all'interno dell'organo gestorio.

In tema di composizione e nomina degli Organi aziendali la Circolare Banca d'Italia n. 285 e gli orientamenti espressi a livello europeo prevedono, che sotto il profilo qualitativo, il corretto funzionamento delle funzioni richieda che negli organi di vertice siano presenti soggetti:

- (i) pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere;
- (ii) (dotati di conoscenze, competenze ed esperienze adeguate al ruolo da ricoprire e commisurate alle caratteristiche operative e dimensionali della Banca ed alle proprie responsabilità;
- (iii) con competenze diffuse tra tutti i componenti e opportunamente diversificate, in modo da consentire che ciascuno dei componenti, sia all'interno dei comitati di cui sia parte che nelle decisioni collegiali, possa effettivamente contribuire, fra l'altro, a individuare e perseguire idonee strategie e ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della Banca;
- (iv) che dedichino tempo sufficiente per adempiere alle proprie funzioni e responsabilità e risorse adeguate alla complessità del loro incarico;
- (v) che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della Banca e operino con autonomia di giudizio.

L'autorevolezza e la professionalità degli amministratori deve essere adeguata all'efficace esercizio di queste funzioni, determinanti per la sana e prudente gestione della Banca.

In aggiunta ai requisiti sopra elencati si evidenzia che la composizione del Consiglio d'Amministrazione deve essere adeguatamente diversificata in modo da:

- rispecchiare un adeguato e graduale ricambio;
- garantire un'adeguata rappresentatività dei diversi territori e delle diverse categorie dei soci;
- alimentare il confronto e la dialettica interna agli organi;
- favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione delle decisioni;
- supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie di gestione delle

- attività e dei rischi, controllo sull'operato dell'alta dirigenza;
- tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

Avuto riguardo ai principi sopra esposti si formalizzano i seguenti criteri di selezione e/o adeguatezza qualitativa per i componenti del Consiglio d'Amministrazione.

Possono candidarsi alla carica di amministratore i soci il cui nome è iscritto nel libro dei soci e aventi i requisiti di professionalità e competenza, onorabilità e correttezza, dedizione di tempo e indipendenza richiesti dalla legge, dallo statuto sociale, dal Regolamento assembleare ed elettorale, dal Regolamento di Gruppo per la valutazione di idoneità degli esponenti e autovalutazione degli organi delle Banche Affiliate, dalla composizione quali-quantitativa considerata ottimale dal Consiglio di amministrazione in base al **"Modello di Gruppo per la composizione quali - quantitativa ottimale degli Organi sociali e della Direzione delle Banche Affiliate"** approvato dalla Capogruppo in data 14.12.2023 e adottato dalla Banca in data 15.01.2024.

A tale modello si rinvia per la puntuale indicazione dei requisiti richiesti (il documento "Modello" viene reso disponibile ai Soci presso le sedi della Banca e sul sito internet. Unitamente al "Modello" viene reso disponibile anche il Decreto Ministeriale n. 169 del 23 Novembre 2020).

- Professionalità – ai fini della sussistenza dei requisiti di professionalità 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. Gli amministratori sono scelti fra persone che abbiano esercitato per almeno un anno 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 o complessità maggiore o assimilabile a quella della Banca.

Solo per gli amministratori con incarichi non esecutivi i candidati possono essere scelti anche fra le persone che hanno esercitato per un anno le seguenti attività:

c) attività professionali in materia attinente al settore finanziario, creditizio, mobiliare, assicurativo o funzionali attività della banca;

d) attività di insegnamento universitario in materia giuridiche o economiche o in altre materie funzionali all'attività del settore creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo;

e) funzioni direttive, dirigenziali o di vertice in enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, assicurativo o mobiliare e a condizione che l'ente abbia una dimensione o complessità comparabile a quella della Banca.

Con riferimento ai soli amministratori con incarichi non esecutivi e limitatamente al massimo alla metà di essi, ai requisiti sopra elencati è equiparato l'esercizio delle seguenti attività:

f) ruoli di amministrazione o di controllo o compiti direttivi presso imprese o in enti nel settore della cooperazione del credito;

g) attività di insegnamento in materie giuridiche o economiche o in altre materie comunque funzionali all'attività del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;

h) funzioni amministrative direttive, dirigenziali o di vertice in enti pubblici aventi attinenza con il settore creditizio, mobiliare o assicurativo.

Il Presidente del Consiglio di amministrazione deve aver maturato un'esperienza complessiva di almeno due anni in più (complessivamente tre) rispetto ai termini indicati per i consiglieri esecutivi).

- Competenza – in aggiunta ai requisiti di professionalità di cui sopra, gli amministratori devono possedere un livello base di conoscenze tecniche che li renda idonei ad assumere l'incarico loro assegnato, tenuto conto dei compiti inerenti al ruolo ricoperto e delle caratteristiche, dimensionali ed operative, della Banca. Rilevano, a questi fini, sia la conoscenza teorica acquisita attraverso gli studi e la formazione che l'esperienza pratica, conseguita nello svolgimento di attività lavorative, precedenti o in corso, nei seguenti ambiti:

a) mercati finanziari;

b) regolamentazione nel settore bancario e finanziario;

c) indirizzi e programmazione strategica;

d) assetti organizzativi e di governo societari;

e) gestione dei rischi, compresi i rischi ambientali, sociali e di governance e i fattori di rischio;

f) sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;

g) attività e prodotti bancari e finanziari;

h) informativa contabile e finanziaria;

i) tecnologia informatica.

Per gli esponenti che abbiano maturato l'esperienza prevista nell'allegato del D.M. n. 169/2020

la valutazione dei criteri di competenza può essere omessa.

Il Presidente, oltre a possedere le caratteristiche richieste agli amministratori, deve avere le specifiche competenze necessarie per adempiere ai compiti che gli sono attribuiti, fra cui anche un'esperienza maturata nel coordinamento, indirizzo e gestione delle risorse umane tale da assicurare un efficace svolgimento delle sue funzioni di coordinamento e indirizzo dei lavori del Consiglio d'Amministrazione, di promozione del suo adeguato funzionamento, anche in termini di circolazione delle informazioni, efficacia confronto e stimolo alla dialettica interna.

Per gli amministratori che al momento della nomina non abbiano maturato l'esperienza richiesta, la Banca predispone un piano di formazione da svolgersi nei primi diciotto mesi dalla nomina.

- Onorabilità e correttezza - I candidati alla carica di amministratore - oltre a possedere i requisiti e i criteri di onorabilità previsti dalla normativa applicabile

- non devono aver tenuto comportamenti che, pur non integrando fattispecie di illecito e/o reato, appaiano incompatibili con l'incarico di amministratore o possono comportare per la Banca conseguenze pregiudizievoli sul piano reputazionale e della fiducia del pubblico.

Requisiti di onorabilità: non possono essere ricoperti incarichi da coloro che siano privi dei requisiti di onorabilità previsti dall'art. 3 del D.M. 169 del 23.11.2020.

Criteri di correttezza: in aggiunta ai requisiti di onorabilità gli amministratori devono soddisfare anche i criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse previste dalla normativa vigente. In particolare devono essere rispettati pienamente i criteri previsti dall'art. 4, commi 2 e 3, del D.M. 169/2020. Assumono particolare rilievo le seguenti situazioni:

- a) **coinvolgimento dell'esponente in procedimenti penali per reati previsti dalle disposizioni in materia bancaria, finanziaria, tributaria;**
- b) coinvolgimento dell'esponente in procedimenti penali per reati contro la pubblica amministrazione;
- c) coinvolgimento dell'esponente in procedimenti penali per reati con elevato impatto reputazionale;
- d) sanzioni amministrative irrogate all'esponente negli ultimi cinque anni.

-Incompatibilità di cariche – La normativa vigente sancisce l'incompatibilità per consiglieri e sindaci di imprese concorrenti operanti nei mercati del credito, assicurativo e finanziario (articolo 36 DI 201/2011, c.d. "divieto di interlocking").

- **Indipendenza formale** – in attuazione della possibilità prevista dall'art. 13 comma 2 del D.M. 169/2020 si considera indipendente, ai fini della Circolare Banca d'Italia 285, **l'amministratore per il quale non ricorrono le cause di ineleggibilità e decadenza previste dallo Statuto sociale della Banca (cfr. art. 34.4).**

- **Indipendenza di giudizio** – gli amministratori agiscono con piena indipendenza di giudizio e consapevolezza dei diritti e doveri inerenti all'incarico, nell'interesse della sana e prudente gestione della Banca e nel rispetto della legge e di ogni altra norma applicabile.

L'indipendenza di giudizio può essere compromessa da eventuali conflitti di interesse (effettivi o potenziale o anche solo percepiti) di natura personale, professionale, finanziaria o politica di cui il singolo amministratore sia portatore, che possono ostacolare la capacità di svolgere i compiti ad esso assegnati in maniera indipendente e oggettiva. In tale contesto, in forza dell'art. 15 comma 2 del D.M. 169/2020 rilevano le situazioni di cui all'art. 13, comma 1, lettere a,) b,) c,) h) e i) del medesimo. Tali fattispecie di cui all'art. 13 del DM. 169/2020 rilevano ancorché la Banca applichi i requisiti previsti dallo Statuto per l'indipendenza.

Con riferimento alle fattispecie di **conflitto di natura finanziaria, professionale, commerciale, imprenditoriale**, si deve valutare la significatività delle relazioni intrattenute dall'esponente secondo i criteri definiti nel "Modello".

- **Disponibilità di tempo** - I candidati devono essere in grado di dedicare un tempo adeguato all'assolvimento della carica, tenuto conto della natura e della qualità dell'impegno richiesto nonché di eventuali ulteriori incarichi in società o enti, impegni o attività lavorative o professionali. Per la valutazione quantitativa e qualitativa si rinvia al paragrafo 5.6 del "Modello".

Il Consiglio d'Amministrazione, in sede di autovalutazione, ha altresì deciso di innalzare le soglie minime, rispetto a quelle previste dal "Modello", di cui tener conto per procedere alla valutazione qualitativa della disponibilità minima di tempo degli esponenti:

- 55 giorni all'anno per il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- 36 giorni all'anno per gli Amministratori del Comitato Esecutivo;
- 34 giorni all'anno per gli Amministratori Indipendenti;
- 30 giorni all'anno per gli Amministratori che non siano ricompresi tra quelli Indipendenti o del Comitato Esecutivo.

- **Adeguata composizione collettiva del Consiglio d'Amministrazione**- la composizione dell'organo di amministrazione deve essere adeguatamente diversificata. Sono presi in considerazione a tal fine i seguenti obiettivi:

Rappresentatività della base sociale e conoscenza del territorio di riferimento - Attesa la natura di società cooperativa della Banca e la stretta connessione tra l'operatività e la relativa zona di competenza, la composizione del Consiglio tende al perseguimento anche di un'adeguata rappresentanza dei più significativi ambiti territoriali dell'area di competenza e delle relative componenti socio-economiche e professionali, anche in termini di:

- conoscenza dell'economia del territorio e del relativo contesto di mercato;
- conoscenza dei settori produttivi rilevanti nell'ambito di competenza.

Equilibrio fra i generi, età, durata di permanenza nell'incarico e competenza – La quota dei componenti appartenenti al genere meno rappresentato deve essere almeno pari al 33% dei membri effettivi del Consiglio d'Amministrazione. Il raggiungimento della quota deve essere effettuato in occasione del primo rinnovo integrale degli organi sociali e comunque non oltre il 30 giugno 2027. Pertanto in relazione a n. 9 membri del Consiglio d'Amministrazione n. 3 devono appartenere al genere meno rappresentato.

Le candidature devono essere presentate in modo da tenere conto anche:

- della presenza di amministratori appartenenti **a diverse fasce di età**. In sede di autovalutazione sono state individuate le seguenti fasce di età rappresentative della base sociale della Banca: da 41 a 50 anni, da 51 a 60 anni, da 61 a 80 anni;
- della **presenza di non più del 40% dei consiglieri, arrotondato per eccesso, che abbiano ricoperto la carica per più di 5 mandati consecutivi**. Su n. 9 membri del Consiglio d'Amministrazione non più di n. 4 membri possono avere più di 5 mandati consecutivi.
- Per il calcolo del numero dei mandati il Modello quali-quantitativo ottimale di Gruppo prevede che devono essere considerati tutti i mandati che si susseguono senza cessazione dalla carica oppure con cessazione dalla carica inferiore a sei mesi e che siano esercitate quale componente del Consiglio d'Amministrazione della Banca o di altro ente creditizio che sia stato parte di una fusione o acquisizione con la Banca stessa. Non rilevano i mandati di durata effettiva inferiore ai due esercizi e quelli svolti in diversa funzione. Si rappresenta tuttavia, che lo Statuto vigente, prevede all'art. 56, che il limite dei cinque mandati, stabilito dall'art. 34.6, decorre dal mandato successivo a quello in corso al momento della fusione, avvenuta con la Banca di Bedizzole e Turano Valvestino Credito Cooperativo s.c. (ovvero dal 2019).
- della presenza di **specifiche professionalità** in grado di assicurare una gestione efficace e consapevole dei temi riconducibili a ognuno degli ambiti di competenza di cui al D.M. 169/2020 e elencati al par. 5.1. del "Modello". I diversi profili professionali devono essere coerenti e complementari al fine di favorire un efficace dialogo interno all'organo. **Deve essere assicurata la presenza di abilità, conoscenze ed esperienze per comprendere i rischi di riciclaggio correlati all'attività e al modello di business della Banca.**

L'adeguata composizione collettiva del Consiglio d'Amministrazione si considera raggiunta se viene garantita l'indipendenza formale e l'indipendenza collettiva. Al riguardo viene richiesto che almeno un quarto dei membri del Consiglio d'Amministrazione sia indipendente in quanto non ricorrono le cause di ineleggibilità e decadenza previste dallo Statuto sociale (cfr. art. 34.5) di cui alle lettere c) d) e f) dell'art. 34.4 dello Statuto della Banca e che almeno il 40% dei membri del Consiglio d'Amministrazione non si trovi in situazioni di conflitto di interesse finanziario "particolarmente rilevante".

COMPOSIZIONE QUANTITATIVA E QUALITATIVA CONSIDERATA OTTIMALE DAL COLLEGIO SINDACALE

Lo Statuto sociale della Banca stabilisce che il Collegio Sindacale sia composto da 3 sindaci effettivi, di cui uno assume la carica di Presidente e 2 sindaci supplenti, che durano in carica per tre esercizi. Il Collegio Sindacale ritiene che il numero di 3 sindaci effettivi possa considerarsi adeguato rispetto:

- a) in base alle esigenze della Banca in ragione di dimensione, complessità, attività e indicazioni contenute nel progetto societario di Gruppo;
- b) per assicurare una adeguata dialettica interna, senza pregiudicare l'agilità dell'attività consiliare e incentivando la partecipazione dei componenti.

In tema di composizione e nomina degli Organi aziendali la Circolare Banca d'Italia n. 285 e gli

orientamenti espressi a livello europeo prevedono, che sotto il profilo qualitativo, il corretto funzionamento delle funzioni richiede che negli organi di vertice siano presenti soggetti:

- (vi) pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere;
- (vii) (dotati di conoscenze, competenze ed esperienze adeguate al ruolo da ricoprire e commisurate alle caratteristiche operative e dimensionali della Banca ed alle proprie responsabilità;
- (viii) con competenze diffuse tra tutti i componenti e opportunamente diversificate, in modo da consentire che ciascuno dei componenti, sia all'interno dei comitati di cui sia parte che nelle decisioni collegiali, possa effettivamente contribuire, fra l'altro, a individuare e perseguire idonee strategie e ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della Banca;
- (ix) che dedichino tempo sufficiente per adempiere alle proprie funzioni e responsabilità e risorse adeguate alla complessità del loro incarico;
- (x) che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della Banca e operino con autonomia di giudizio.

L'autorevolezza e la professionalità degli amministratori e sindaci deve essere adeguata all'efficace esercizio di queste funzioni, determinanti per la sana e prudente gestione della Banca.

In aggiunta ai requisiti più sopra elencati si evidenzia che la composizione del Collegio Sindacale deve essere adeguatamente diversificata in modo da:

- alimentare il confronto e la dialettica interna all'organo;
- favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione di decisioni;
- supportare efficacemente i processi aziendali di controllo;
- tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

Avuto riguardo ai principi sopra esposti si formalizzano i seguenti criteri di selezione e/o adeguatezza qualitativa per i componenti del Collegio Sindacale.

Possono candidarsi alla carica di sindaci i candidati aventi i requisiti di professionalità e competenza, onorabilità e correttezza, dedizione di tempo e indipendenza richiesti dalla legge, dallo statuto sociale, dal Regolamento assembleare ed elettorale, dal Regolamento di Gruppo per la valutazione di idoneità degli esponenti e autovalutazione degli organi delle Banche Affiliate, dalla composizione quali-quantitativa considerata ottimale dal Collegio Sindacale in base al **“Modello di Gruppo per la composizione quali - quantitativa ottimale degli Organi sociali e della Direzione delle Banche Affiliate”** approvato dalla Capogruppo in data 14.12.2023 e adottato dalla Banca in data 15.01.2024.

A tale Modello si rinvia per la puntuale indicazione dei requisiti richiesti (il documento “Modello quali-quantitativo” viene reso disponibile ai Soci presso le sedi della Banca e sul sito internet unitamente al Decreto Ministeriale n. 169 del 23 Novembre 2020).

- Professionalità – ai fini della sussistenza dei requisiti di professionalità l'art. 9 del D.M. 169/2020 stabilisce che almeno due dei sindaci effettivi e almeno uno dei sindaci supplenti siano iscritti nel registro dei revisori legali e abbiano esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a 3 anni. Gli altri componenti del Collegio Sindacale devono essere scelti fra persone che abbiano esercitato per almeno 3 anni, anche alternativamente, l'attività di revisione legale o una delle attività di cui all'art. 7 del D.M. 169/2020:

- 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 o complessità maggiore o assimilabile a quella della Banca.
- c) attività professionali in materia attinente al settore finanziario, creditizio, mobiliare, assicurativo o funzionali attività della banca;
- d) attività di insegnamento universitario in materia giuridiche o economiche o in altre materie funzionali all'attività del settore creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo;
- e) funzioni direttive, dirigenziali o di vertice in enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, assicurativo o mobiliare e a condizione che l'ente abbia una dimensione o complessità comparabile a quella della Banca.

In considerazione del ruolo di impulso e coordinamento proprio del Presidente del Collegio Sindacale, sono previsti requisiti più stringenti in capo al candidato chiamato a ricoprire tale ruolo. Il Presidente del Collegio Sindacale deve essere quindi scelto tra i candidati che abbiano maturato un'esperienza professionale di almeno due anni in più (complessivamente cinque) rispetto a quella richiesta ai commi 1 e 2 dell'art. 9 del D.M. 169/2020.

Per i sindaci che non sono iscritti nel registro dei revisori legali, si considera l'esperienza maturata

nel corso dei 20 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.

- Competenza – in aggiunta ai requisiti di professionalità di cui sopra, i membri del Collegio Sindacale devono possedere un livello base di conoscenze tecniche che li renda idonei ad assumere l'incarico loro assegnato, tenuto conto dei compiti inerenti al ruolo ricoperto e delle caratteristiche, dimensionali ed operative, della Banca. Rilevano, a questi fini, sia la conoscenza teorica acquisita attraverso gli studi e la formazione che l'esperienza pratica, conseguita nello svolgimento di attività lavorative, precedenti o in corso, nei seguenti ambiti:

- a) mercati finanziari;
- b) regolamentazione nel settore bancario e finanziario;
- c) indirizzi e programmazione strategica;
- d) assetti organizzativi e di governo societari;
- e) gestione dei rischi, compresi i rischi ambientali, sociali e di governance e i fattori di rischio;
- f) sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
- g) attività e prodotti bancari e finanziari;
- h) informativa contabile e finanziaria;
- i) tecnologia informatica.

Per gli esponenti che abbiano maturato l'esperienza prevista nell'allegato del D.M. n. 169/2020 la valutazione dei criteri di competenza può essere omessa.

Per gli esponenti che al momento della nomina non abbiano maturato l'esperienza richiesta, la Banca predispose un piano di formazione da svolgersi nei primi diciotto mesi dalla nomina..

- Onorabilità e correttezza – considerata l'importanza che i valori di onestà e integrità ricoprono per ogni sindaco, i candidati alla carica - oltre a possedere i requisiti e i criteri di onorabilità previsti dalla normativa applicabile

- non devono aver tenuto comportamenti che, pur non integrando fattispecie di illecito e/o reato, appaiano incompatibili con l'incarico di sindaco o possono comportare per la Banca conseguenze pregiudizievoli sul piano reputazionale e della fiducia del pubblico.

In particolare normativamente sono previsti:

- **Requisiti di onorabilità:** non possono essere ricoperti incarichi da coloro che siano privi dei requisiti di onorabilità previsti dall'art. 3 del D.M. 169 del 23.11.2020.

- **Criteri di correttezza:** in aggiunta ai requisiti di onorabilità i sindaci devono soddisfare anche i criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse previste dalla normativa vigente. In particolare devono essere rispettati pienamente i criteri previsti dall'art. 4, commi 2 e 3, del D.M. 169/2020. Assumono particolare rilievo le seguenti situazioni:

e) coinvolgimento dell'esponente in procedimenti penali per reati previsti dalle disposizioni in materia bancaria, finanziaria, tributaria;

f) coinvolgimento dell'esponente in procedimenti penali per reati contro la pubblica amministrazione;

g) coinvolgimento dell'esponente in procedimenti penali per reati con elevato impatto reputazionale;

h) sanzioni amministrative irrogate all'esponente negli ultimi cinque anni.

- Incompatibilità di cariche – La normativa vigente sancisce l'incompatibilità per consiglieri e sindaci di imprese concorrenti operanti nei mercati del credito, assicurativo e finanziario (articolo 36 Dl 201/2011, c.d. "divieto di interlocking").

- Indipendenza

L'art. 14 del D.M. 169/2020 stabilisce che non possono assumere l'incarico di componenti del collegio Sindacale chi:

- (a) è un partecipante qualificato della Banca, dove per partecipante si intende un soggetto tenuto a chiedere le autorizzazioni previste ai sensi del Titolo II, Capo III, del testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia, di cui al decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385 e delle relative disposizioni attuative;
- (b) è un'esponente con incarichi esecutivi in una società in cui un esponente con incarichi esecutivi della banca ricopre l'incarico di consigliere di amministrazione o di gestione;
- (c) intrattiene, direttamente, indirettamente, o ha intrattenuto nei due anni precedenti all'assunzione dell'incarico, rapporti di lavoro autonomo o subordinato ovvero altri rapporti di natura finanziaria, patrimoniale o professionale, anche non continuativi, con la banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, con le società controllate dalla banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o i loro presidenti, o con un partecipante nella banca

- o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, tali da comprometterne l'indipendenza;
- (d) 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.
- (e) è coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado:
- a. dei responsabili delle principali funzioni aziendali della Banca;
 - b. di un partecipante nella Banca;
 - c. di esponenti con incarichi esecutivi in una società in cui un esponente con incarichi esecutivi della banca ricopre l'incarico di consigliere di amministrazione o di gestione;
 - d. di soggetto che intrattiene, direttamente, indirettamente, o ha intrattenuto nei due anni precedenti all'assunzione dell'incarico, rapporti di lavoro autonomo o subordinato ovvero altri rapporti di natura finanziaria, patrimoniale o professionale, anche non continuativi, con la banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, con le società controllate dalla banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o i loro presidenti, o con un partecipante nella banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, tali da comprometterne l'indipendenza;
 - e. di soggetto che 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.
- (f) ricopre o ha ricoperto negli ultimi cinque anni incarichi di componente del consiglio d'amministrazione o di gestione nonché di direzione presso un partecipante nella Banca, la Banca o società da questa controllate.

- Requisiti statutari :L'art. 45.8 dello Statuto sociale prevede altresì che, non possono essere eletti alla carica di sindaco e, se eletti, decadono dall'ufficio:

- a) gli interdetti, gli inabilitati, i falliti, coloro che sono stati condannati ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- 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 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;
- d) coloro che non siano in possesso dei requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza determinati ai sensi dell'articolo 26, del TUB;
- e) i parenti, il coniuge o gli affini fino al quarto grado di dipendenti della Società;
- f) l'amministratore o il sindaco in altra banca o società finanziaria operante nella zona di competenza della Società, salvo che si tratti di sindaci di banche o società finanziarie del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale, nonché di amministratori o sindaci di società partecipate, di società finanziarie di partecipazione, di consorzi o di cooperative di garanzia;
- g) coloro che, nei due esercizi precedenti l'adozione dei relativi provvedimenti, hanno svolto funzioni di amministrazione, direzione o controllo nella Società, qualora essa sia stata sottoposta alle procedure di crisi di cui al Titolo IV, articoli 70 e ss., del TUB. Detta causa di ineleggibilità ha efficacia per cinque anni dall'adozione dei relativi provvedimenti;
- h) coloro che abbiano ricoperto la carica di amministratore nel mandato precedente o di direttore nei tre anni precedenti.

- Indipendenza di giudizio – i componenti del Collegio Sindacale devono essere in grado di prendere decisioni ragionevoli, obiettive e indipendenti e dunque agire con piena indipendenza di giudizio e consapevolezza dei diritti e doveri inerenti all'incarico, nell'interesse della sana e prudente gestione della Banca e nel rispetto della legge e di ogni altra norma applicabile.

L'indipendenza di giudizio può essere compromessa da eventuali conflitti di interesse (effettivi o potenziale o anche solo percepiti) di natura personale, professionale, finanziaria o politica di cui il singolo membro dell'Organo sociale sia portatore, che possono ostacolare la capacità di svolgere i compiti ad esso assegnati in maniera indipendente e oggettiva. In tale contesto, in forza dell'art. 15 comma 2 del D.M. 169/2020 rilevano le situazioni di cui all'art. 13, comma 1, lettere a.) b,) c), h) del medesimo. Tali fattispecie di cui all'art. 13 del DM. 169/2020 rilevano ancorché la Banca applichi i requisiti previsti dallo Statuto per l'indipendenza.

Con riferimento alle fattispecie di **conflitto di natura finanziaria, professionale, commerciale, imprenditoriale**, si deve valutare la significatività delle relazioni intrattenute dall'esponente secondo i criteri definiti nel "Modello quali-quantitativo".

- **Disponibilità di tempo** - I candidati devono essere in grado di dedicare un tempo adeguato all'assolvimento della carica, tenuto conto della natura e della qualità dell'impegno richiesto nonché di eventuali ulteriori incarichi in società o enti, impegni o attività lavorative o professionali.
Per la valutazione quantitativa e qualitativa si rinvia al paragrafo 5.6 del "Modello"
Il Collegio Sindacale in sede di autovalutazione ha altresì deciso di innalzare le soglie minime, rispetto a quelle previste dal "Modello", di cui tener conto per procedere alla valutazione qualitativa della disponibilità minima di tempo degli esponenti:
 - 45 giorni all'anno per il Presidente del Collegio Sindacale;
 - 40 giorni all'anno per gli altri componenti effettivi del Collegio Sindacale.

- **Adeguatezza composizione collettiva del Collegio Sindacale** la composizione dell'organo di amministrazione deve essere adeguatamente diversificata. Sono presi in considerazione a tal fine i seguenti obiettivi:
Equilibrio fra i generi, età, durata di permanenza nell'incarico e competenza – La quota dei componenti appartenenti al genere meno rappresentato deve essere almeno pari al 33% dei membri effettivi del Collegio Sindacale. Il raggiungimento della quota deve essere effettuato in occasione del primo rinnovo integrale degli organi sociali e comunque non oltre il 30 giugno 2027. Pertanto in relazione a n. 3 membri del Collegio Sindacale n. 1 deve appartenere al genere meno rappresentato.
Le candidature devono essere presentate in modo da tenere conto anche:
 - della **presenza di candidati che non abbiano esercitato il ruolo di sindaco effettivo o di Presidente del Collegio Sindacale da tre mandati continuativi**; per il calcolo dei mandati si rinvia all'art. 56 dello Statuto Vigente;
 - della presenza di **specifiche professionalità** in grado di assicurare una gestione efficace e consapevole dei temi riconducibili a ognuno degli ambiti di competenza di cui al D.M. 169/2020 e elencati al par. 5.1. del "Modello". I diversi profili professionali devono essere coerenti e complementari al fine di favorire un efficace dialogo interno all'organo. **Deve essere assicurata la presenza di abilità, conoscenze ed esperienze per comprendere i rischi di riciclaggio correlati all'attività e al modello di business della Banca.**

Il documento del "Modello di Gruppo per la composizione quali-quantitativa ottimale degli Organi sociali e della Direzione delle Banche Affiliate", il Decreto Ministeriale n. 169/2020, lo Statuto Sociale e il Regolamento Assembleare ed Elettorale, sono a disposizione presso la Sede Sociale e le filiali della Banca.

Brescia, 20 gennaio 2025