

Banca Valsabbina

**COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA OTTIMALE
DELL'ORGANO DI CONTROLLO**

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

1. PREMESSA

Le “Disposizioni di Vigilanza per le Banche” contenute nella Circolare Banca d'Italia 285/2013 mirano a garantire, in coerenza con l'evoluzione delle regole, dei principi e delle linee guida elaborati a livello internazionale ed europeo, che gli organi aziendali siano in grado di assicurare il governo dei rischi ai quali la banca si espone, individuandone per tempo le fonti, le possibili dinamiche e i necessari presidi.

In tale ottica richiedono che negli Organi di vertice siano presenti soggetti in grado di svolgere in maniera efficace il ruolo ad essi assegnato.

A tal fine, il Collegio Sindacale è chiamato a valutare periodicamente la propria adeguatezza attraverso un processo di autovalutazione.

Il Collegio, come previsto dalla vigente normativa di vigilanza e dal Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze n.169 del 23 novembre 2020, è, inoltre, chiamato ad identificare la propria composizione qualitativa ritenuta ottimale per garantire l'efficace svolgimento del ruolo ad esso attribuito considerando che, al fine di assolvere correttamente alle proprie funzioni, i componenti del Collegio devono possedere oltre ai requisiti di legge, competenze opportunamente diversificate, essere pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alla funzione svolta e dedicare tempo e risorse adeguate allo svolgimento dell'incarico.

Nel sistema di amministrazione e controllo tradizionale adottato dalla Banca i compiti di controllo sono affidati al Collegio Sindacale, chiamato a vigilare sull'osservanza delle norme di legge, dei regolamenti e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo e contabile, ivi compresi i relativi sistemi informativi, adottato dalla Banca e sul suo concreto funzionamento, sull'adeguatezza e funzionalità del sistema dei controlli interni, con particolare riguardo al controllo dei rischi, sull'adeguatezza e sulla rispondenza del processo di determinazione del capitale interno ai requisiti stabiliti dalla normativa, sull'adeguatezza delle disposizioni impartite dalla Banca alla Società controllata nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento.

In considerazione dell'importanza che tali compiti rivestono ai fini di vigilanza, nel rispetto dell'art. 52 del D. Lgs. 385/1993, l'Organo con funzione di controllo deve altresì informare senza indugio la Banca d'Italia di tutti i fatti o gli atti di cui venga a conoscenza che possano costituire una irregolarità nella gestione della Banca o una violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria.

Il Collegio Sindacale ha, inoltre, la responsabilità di vigilare sulla completezza, sull'adeguatezza, sulla funzionalità e sull'affidabilità del sistema dei controlli interni e del RAF.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca ha, altresì, attribuito al Collegio Sindacale la funzione di Organismo di Vigilanza a sensi del D. Lgs. 231/2001.

Con la prossima Assemblea di approvazione del bilancio giunge a scadenza il mandato triennale del Collegio Sindacale. I Soci saranno, pertanto, chiamati, fra l'altro, a nominare il Collegio Sindacale e ad eleggere il suo Presidente.

Nel rispetto del Regolamento Assembleare i componenti del Collegio Sindacale e il suo Presidente vengono nominati dall'Assemblea nell'ambito delle candidature che siano state presentate almeno 15 giorni prima della data fissata per l'Assemblea in prima convocazione, che dovranno precisare, per ciascun nominativo proposto se la candidatura riguardi la nomina a Presidente del Collegio Sindacale oppure a Sindaco effettivo o a Sindaco supplente.

Le candidature possono essere presentate su iniziativa:

- del Collegio Sindacale in carica, ove necessaria un'integrazione ai sensi di legge o del Collegio Sindacale giunto a scadenza del suo mandato;
- di almeno 500 Soci, che risultino iscritti a Libro Soci da almeno 90 giorni (rispetto alla data in cui è stata convocata l'Assemblea in prima convocazione) e che abbiano diritto ad intervenire e di votare in Assemblea secondo le norme vigenti.

In vista della prossima Assemblea dei Soci, il Collegio ha quindi identificato, nell'ambito del processo di autovalutazione della propria adeguatezza come Organo nel suo complesso, la propria composizione quali-

quantitativa ritenuta ottimale per un corretto assolvimento delle funzioni ad esso attribuite ed ha individuato il profilo teorico ideale dei candidati indicando le caratteristiche e le professionalità che devono essere tenute in considerazione nel processo di selezione.

Il presente documento ha la finalità di comunicare ai Soci il profilo ritenuto idoneo per assolvere con consapevolezza, professionalità e competenza all'incarico di componente del Collegio Sindacale.

2. Composizione quali quantitativa ottimale

Alla luce di quanto sopra esposto, il Collegio Sindacale ritiene che la composizione quali-quantitativa ottimale dell'Organo di Controllo non possa prescindere dai principi sotto indicati e debba soddisfare, oltre a quelli previsti dalla Legge, i requisiti di seguito riportati. Nell'individuazione del profilo teorico ritenuto idoneo per assolvere l'incarico di componente del Collegio Sindacale, sono state, altresì, considerate l'esperienza maturata dall'Organo di Controllo nel corso del mandato con riguardo alle attività e alle modalità di funzionamento del Collegio e le risultanze del processo di auto-valutazione.

Composizione quantitativa dell'Organo di Controllo

In relazione alla composizione numerica l'art. 41 dello Statuto Sociale di Banca Valsabbina prevede che il Collegio Sindacale sia composto da 5 Sindaci effettivi, fra i quali il Presidente e 2 Sindaci supplenti.

Disponibilità di tempo

Al fine di assicurare il corretto assolvimento dei propri compiti e garantire l'effettività del ruolo, i Sindaci devono dedicare tempo e risorse adeguate allo svolgimento del loro incarico.

Il tempo e le risorse che un Sindaco è in grado di riservare allo svolgimento del proprio incarico dipendono, fra l'altro, dal numero e della qualità di incarichi che egli già riveste e dall'attività professionale svolta.

Per consentire una valutazione in merito alla disponibilità di tempo richiesta dall'incarico di Sindaco si riportano di seguito gli impegni in termini di tempo richiesti per lo svolgimento del ruolo, stimati sulla base dell'attività svolta dal Collegio Sindacale nel corso del 2023 tenendo conto, fra l'altro:

- del numero e della durata delle riunioni del Collegio Sindacale;
- del numero e della durata delle riunioni del Consiglio di Amministrazione alle quali il Collegio è chiamato a prendere parte;
- del numero e della durata delle riunioni del Comitato Rischi al quale prende parte almeno un componente del Collegio Sindacale;
- del numero e della durata delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza costituito ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- del tempo necessario all'esame dei documenti in preparazione di ciascuna riunione;
- del ruolo del Presidente del Collegio Sindacale;
- del tempo da dedicare all'attività formativa.

In relazione a quanto sopra si segnala che nel 2023 il Collegio si è riunito 24 volte, con una durata media di circa 1 ora e 30 minuti per ciascuna riunione. Il Collegio ha inoltre preso parte alle n. 27 riunioni del Consiglio di Amministrazione, che hanno avuto una durata media di circa 3 ore per ciascuna riunione e alle n. 4 riunioni del Comitato Rischi che hanno avuto una durata media di circa 2,5 ore ciascuna.

Lo svolgimento del ruolo di Organismo di Vigilanza ha invece richiesto un impegno di una media di 8 ore al mese tenuto conto delle verifiche condotte, della condivisione dei risultati e delle modifiche normative.

Con riferimento alla partecipazione attesa alle riunioni del Collegio Sindacale, si ricorda che l'art. 2404 comma 2 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 aggiunta a quanto sopra, si deve anche tener conto del rilevante tempo necessario per l'analisi della documentazione inviata in vista di ciascuna riunione oltre che dell'impegno richiesto per la partecipazione alle sessioni formative organizzate dalla Banca per gli Organi aziendali alle quali hanno sempre partecipato anche i componenti del Collegio Sindacale, per la partecipazione ad eventuali corsi di formazione esterni, nonché dell'impegno necessario per il continuo aggiornamento professionale.

Collegio Sindacale	
Ruolo	Stima impegno (giorni/anno)
Presidente del Collegio Sindacale	70
Sindaco Effettivo	50
Comitato rischi	3

Inoltre, dovranno essere considerati anche gli altri incarichi, gli impegni e le attività lavorative che concorreranno anche a valutare il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi previsti, per i Sindaci effettivi, dall'art.144-*terdecies* del Regolamento CONSOB n. 11971/99 (Regolamento Emittenti). A tal proposito si segnala che non possono assumere la carica di componente dell'Organo di Controllo di un emittente coloro che ricoprono la medesima carica in cinque emittenti. Si evidenzia, inoltre, che il componente dell'Organo di Controllo di un emittente può assumere altri incarichi di amministrazione e controllo presso le società e nei limiti indicati dalla normativa. Si segnala, infine che gli incarichi esenti e gli incarichi di amministrazione e controllo presso le società piccole (così come definite dall'art.144-*duodecies* del Regolamento Emittenti) non rilevano al fine del calcolo del cumulo degli incarichi.

In considerazione di quanto precede, il Collegio raccomanda che prima di accettare la candidatura venga valutato, da parte degli interessati, di poter dedicare all'incarico il tempo e l'energia necessari, tenendo conto anche del tempo destinato ad altre attività, lavorative o professionali, nonché allo svolgimento di incarichi ricoperti in altre società.

Requisito di professionalità e criteri di competenza

Al fine di determinare la propria composizione qualitativa ottimale, il Collegio Sindacale, tenuto conto delle professionalità presenti al proprio interno e fermi restando i requisiti richiesti dalla normativa vigente e dallo Statuto sociale per ricoprire la carica di Sindaco, ha delineato le caratteristiche ritenute necessarie per consentire un corretto svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, individuando, inoltre, le aree di competenza che ritiene debbano essere rappresentate nell'Organo con funzione di controllo della Banca.

Ai sensi della normativa vigente almeno 2 dei Sindaci effettivi e almeno 1 dei Sindaci supplenti devono essere scelti tra gli iscritti nel Registro dei Revisori legali che abbiano esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni.

I Sindaci che non sono iscritti nel Registro dei Revisori legali devono avere maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio nell'esercizio di:

- attività professionali in materia attinente al settore creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attività della Banca. L'attività professionale deve connotarsi per adeguati livelli di complessità anche con riferimento ai destinatari dei servizi prestati e deve essere svolta in via continuativa e rilevante nei settori sopra richiamati;
- attività d'insegnamento universitario, quali docente di prima o seconda fascia, in materie giuridiche o economiche o in altre materie comunque funzionali all'attività del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- funzioni direttive, dirigenziali o di vertice, comunque denominate, presso enti pubblici o pubbliche

amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo e a condizione che l'ente presso cui l'esponente svolgeva tali funzioni abbia una dimensione e complessità comparabile con quella della Banca presso la quale l'incarico deve essere ricoperto.

Il Presidente del Collegio Sindacale deve essere scelto fra soggetti che abbiano maturato un'esperienza professionale fra quelle sopra indicate per un periodo di tempo maggiore di almeno due anni rispetto al periodo triennale richiesto per i Sindaci effettivi.

Le competenze professionali dei Sindaci devono essere opportunamente diversificate in modo da consentire che ciascuno dei componenti possa effettivamente contribuire a garantire che l'attività di vigilanza venga svolta in modo idoneo.

In ottemperanza a quanto previsto dalla normativa di vigilanza vigente, al fine di assicurare una diversificazione delle competenze e favorire il buon funzionamento del Collegio Sindacale, i candidati alla carica di Sindaco devono possedere adeguate conoscenze in più di una delle aree tematiche di seguito indicate:

- mercati finanziari;
- regolamentazione nel settore bancario e finanziario;
- indirizzi e programmazione strategica;
- assetti organizzativi e di governo societari;
- definizione degli obiettivi di rischio e gestione dei rischi (individuazione, valutazione, monitoraggio, controllo e mitigazione delle principali tipologie di rischio di una banca, incluse le responsabilità dell'esponente in tali processi);
- sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
- attività e prodotti bancari e finanziari;
- informativa contabile e finanziaria;
- tecnologia informatica;

È inoltre auspicabile che i Sindaci possiedano conoscenze teoriche anche in almeno di uno dei seguenti settori:

- tessuto imprenditoriale locale;
- risorse umane e politiche di remunerazione;
- disciplina della Revisione Legale;
- sostenibilità del *business*;
- normativa prudenziale;
- esternalizzazione di funzioni operative importanti e *business continuity*;
- antiriciclaggio e finanziamento al terrorismo;
- tematiche ESG.

Il possesso delle competenze sopra indicate verrà valutato, in via preliminare, attraverso l'esame del curriculum vitae presentato dai candidati.

Al fine di favorire un adeguato confronto all'interno del Collegio Sindacale, necessario perché vengano assunte decisioni consapevoli e meditate, è opportuno che tra i Sindaci siano presenti più soggetti con comprovate competenze per ciascuna delle aree sopra individuate.

Fermi restando i requisiti di professionalità sopra indicati, il Collegio Sindacale auspica che nelle proposte eventualmente formulate all'Assemblea siano presenti candidati in possesso di un'adeguata esperienza in almeno alcune delle seguenti tematiche:

- diritto civile,
- diritto fallimentare
- diritto del lavoro,
- disciplina fiscale,

- disciplina tributaria,
- normativa relativa alla responsabilità amministrativa degli enti prevista dal D. Lgs. n. 231/200;
- attività e funzionamento delle Pubbliche Amministrazioni,

che permettano da un lato di garantire il mantenimento dell'elevato grado di diversificazione di competenze ed esperienze che ha caratterizzato la composizione dell'Organo di Controllo nel corso del mandato in scadenza, nonché di arricchire il Collegio Sindacale con nuove competenze.

Requisito di onorabilità e criteri di correttezza

Considerata l'importanza che il requisito di onorabilità riveste a livello reputazionale per la Banca, il Collegio Sindacale raccomanda che tutti candidati, oltre ad essere in possesso dei requisiti di onorabilità previsti dalla normativa applicabile, non abbiano tenuto comportamenti che, pur non essendo classificabili come reati, possano creare ai danni della Banca pregiudizi di natura reputazionale o non si trovino, o si siano trovati in passato, in situazioni dirette o indirette idonee ad incidere, anche potenzialmente, sulla loro reputazione o che abbiano causato perdite rilevanti per la Banca.

La sussistenza di un'eventuale circostanza rilevante in tale ambito potrà rendere inidoneo il soggetto allo svolgimento del proprio incarico, a seguito di una valutazione da parte del Collegio Sindacale in merito all'impatto di tali situazioni sull'effettiva correttezza dell'esponente aziendale e/o sulla sana e prudente gestione della Banca, verificata con particolare riferimento al rischio reputazionale che ne potrebbe derivare e alla necessità di salvaguardare la fiducia della clientela.

Linee guida in materia di diversità

Fermo restando quanto previsto dalla normativa regolamentare vigente per assicurare che l'Organo di Controllo possa assicurare un efficace svolgimento dei compiti ad esso assegnati, al fine di garantire un adeguato confronto all'interno del Collegio, è opportuno che la sua composizione rifletta un adeguato grado di diversificazione oltre che in termini di competenze, anche in termini di genere ed età.

Nella consapevolezza dei benefici derivanti dalla diversità di genere all'interno del Collegio Sindacale, si segnala che un Sindaco effettivo ed un Sindaco supplente in scadenza appartengono al genere meno rappresentato.

Si segnala, inoltre, che, al fine di ottemperare a quanto previsto in materia di quote di genere dalla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione IV, par. 2.1 delle Disposizioni di Vigilanza per le banche contenute nella Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, che richiede che il numero dei componenti appartenente al genere meno rappresentato sia pari almeno al 33% dei componenti dell'organo, almeno due candidati a Sindaco Effettivo devono appartenere al genere meno rappresentato.

Inoltre, sempre in ottemperanza a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza sopra citate, si ricorda la necessità che, fra i Sindaci supplenti, siano presenti componenti appartenenti al genere meno rappresentato, in modo da garantire il rispetto della quota di genere in caso di sostituzione ed assicurare, nel continuo, la conformità a quanto previsto dalla normativa. In tal senso, almeno un candidato alla carica di Sindaco supplente deve appartenere al genere meno rappresentato.

Con riferimento alla *diversity* di età il Collegio segnala che il Presidente del Collegio in scadenza ha 58 anni e gli altri quattro Sindaci Effettivi hanno rispettivamente 60, 68, 58 e 65 anni.

Attitudine e capacità di svolgere l'incarico

Al fine di garantire che nel Collegio Sindacale siano presenti soggetti in grado di indirizzare la propria azione al perseguimento dell'interesse complessivo della Banca tutti i Sindaci, oltre ad essere pienamente consapevoli degli obblighi connessi all'incarico e del proprio ruolo, devono agire con piena indipendenza di

giudizio e consapevolezza dei doveri e dei diritti inerenti all'incarico ricoperto, nell'interesse della sana e prudente gestione della Banca e nel rispetto della legge e di ogni altra norma applicabile.

L'indipendenza di giudizio è un modello di comportamento richiesto ad ogni componente dell'Organo di Controllo e, infatti, al fine di poter svolgere il proprio incarico in modo consapevole ciascun componente del Collegio Sindacale dovrebbe operare sempre con indipendenza di giudizio svolgendo le funzioni in modo attivo ed assumendo decisioni e giudizi solidi, obiettivi ed indipendenti.

A tal fine possono assumere rilievo eventuali situazioni di conflitto di interesse che potrebbero potenzialmente ostacolare l'indipendenza di giudizio dei Sindaci e per le quali si invita a prestare attenzione.

In tale contesto, allo scopo di prevenire possibili conflitti di interesse e per meglio assicurare la sana e prudente gestione non possono essere nominati componenti del Collegio Sindacale i soggetti che abbiano in essere, direttamente o indirettamente, con la Banca attività di rischio superiori al 5% dell'ultimo Patrimonio di Vigilanza comunicato alla Banca d'Italia.

Per preservare l'autonomia di giudizio dei componenti del Collegio si raccomanda, inoltre, che i candidati non si trovino in situazioni finanziarie o personali che possano creare conflitti di interesse tali da ostacolare, anche solo potenzialmente, l'indipendenza di giudizio dei Sindaci.

Al tal fine si richiede ai candidati di comunicare le informazioni relative alle situazioni indicate all'art. 13 comma 1 lettere a), b), c), h), i) del D.M. 169/2020 e di specificare le motivazioni per le quali, a loro avviso, quelle situazioni non inficiano, in concreto, la loro indipendenza di giudizio.

Per poter agire con indipendenza di giudizio i Sindaci devono, fra l'altro, essere in possesso delle necessarie competenze comportamentali, fra le quali si annoverano:

- coraggio, convinzione e forza per valutare e, se del caso, contestare efficacemente le decisioni avanzate da altri componenti l'organo di appartenenza;
- capacità di porre domande;
- capacità di resistere alla "mentalità di gruppo".

In aggiunta ai requisiti sopra indicati, il Collegio Sindacale raccomanda che siano opportunamente considerati nella selezione delle candidature anche le caratteristiche e le capacità personali dell'esponente (c.d. "soft skills"), così come indicate dagli *"Orientamenti sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave"* pubblicati congiuntamente dall'EBA e dall'ESMA.

Inoltre i Sindaci, oltre ad essere pienamente consapevoli degli obblighi connessi all'incarico e del proprio ruolo strategico, devono, altresì, possedere:

- capacità di visione di lungo periodo;
- capacità di agevolare la discussione semplificando le tematiche per poter raggiungere una decisione;
- capacità di essere aperto al confronto, oggettivo e preparato;
- capacità di gestire le situazioni in conflitto per mantenere relazioni costruttive;
- capacità di guadagnare la fiducia degli altri;
- capacità di fornire indicazioni e orientamenti;
- capacità di supportare le decisioni del management in particolare ove richiesto dalla normativa e di assumere decisioni tempestive e consapevoli;
- capacità di lavorare in squadra;
- capacità di identificarsi nell'impresa in articolare per anticipare le eventuali situazioni in conflitto di interesse;
- capacità di comprendere che le proprie azioni incidono sugli interessi delle parti interessate;
- impegno e preparazione.

Requisito di indipendenza

In ottemperanza a quanto previsto dal combinato disposto degli articoli 13 e 14 del D.M. 169/2020 non può

assumere l'incarico di componente del Collegio Sindacale chi:

- a) è un partecipante nella Banca;
- b) è 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) è coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado dei responsabili delle principali funzioni aziendali della banca o di persone che si trovano nelle situazioni indicate nei precedenti punti a), b) e c) e nel successivo punto e);
- e) 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.

Divieto di Interlocking

Ai sensi dell'art. 36 del D.L. 201/2011, recante disposizioni in merito alle "partecipazioni personali incrociate nei mercati del credito e finanziari" i Sindaci non possono essere titolari di cariche negli organi gestionali, di sorveglianza e di controllo o funzionari di vertice di imprese o gruppi di imprese operanti nei mercati del credito, assicurativi e finanziari, che svolgano attività in concorrenza con la Banca.

Il Collegio sindacale