



ORIENTAMENTI AGLI AZIONISTI SULLA

COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA OTTIMALE

DEL COLLEGIO SINDACALE

2024

Ai sensi della Circolare Banca d'Italia n° 285 del 17 dicembre 2013,
Parte I, Titolo IV, Capitolo 1 "Governano Societario" e degli articoli 11 e 12 del Decreto MEF n. 169 del 23
novembre 2020.

Sommario

1. PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI	1
2. RUOLO E COMPITI DEL COLLEGIO SINDACALE	2
3. COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA DEL COLLEGIO SINDACALE	2
3.1 <i>La composizione quantitativa</i>	2
3.2 <i>Composizione qualitativa: requisiti di idoneità individuali dei componenti del Collegio Sindacale</i>	3
3.2.1 <i>Requisiti di professionalità</i>	3
3.2.2 <i>Criteri di competenza</i>	4
3.2.3 <i>Requisiti di onorabilità</i>	6
3.2.4 <i>Criteri di correttezza</i>	6
3.2.5 <i>Disponibilità di tempo e limiti al cumulo di incarichi</i>	6
3.2.7 <i>Altre cause di ineleggibilità, decadenza e incompatibilità</i>	9
3.2.8 <i>Indipendenza</i>	10
3.2.9 <i>Indipendenza di giudizio</i>	11
3.3 <i>Idoneità complessiva del Collegio Sindacale</i>	12
4. FORMAZIONE	13

1. PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

Il presente documento è volto ad identificare la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale per l'efficace assolvimento dei compiti e delle responsabilità affidati dalla legge, dalle disposizioni di vigilanza e dallo Statuto sociale ai sindaci della Banca di Imola Spa (la "Banca" o la "Società").

La normativa vigente (articoli 11 e 12 del Decreto MEF n. 169/2020, attuativo dell'art.26 del TUB) prevede espressamente l'obbligo a carico dell'Organo con funzioni di controllo di individuare la propria composizione quali-quantitativa ottimale.

Il Collegio Sindacale della Banca intende pertanto definire ex ante il profilo teorico dei propri componenti ritenuto ottimale, in particolare al fine di consentire l'individuazione dei candidati da proporre in occasione della prossima Assemblea degli Azionisti che sarà chiamata al rinnovo degli Organi sociali.

Nella redazione di questo Documento, il Collegio Sindacale ha tenuto conto della normativa di settore nonché delle previsioni delle Autorità di Vigilanza per le banche meno significative ("less significant institutions").

Al riguardo, rilevano in particolare:

- Decreto Legislativo n. 385 del 1° settembre 1983 (Testo Unico delle leggi in materia bancaria e creditizia, "TUB");
- Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 (Testo Unico della Finanza, "TUF");
- Decreto MEF n. 169 del 23 novembre 2020 "Regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento e dei sistemi di garanzia dei depositi" ("DM n. 169/2020"), emanato in attuazione dell'art. 26 del TUB;
- art. 36 del Decreto Legge 6 dicembre 2011, n. 201. convertito, con modificazioni, dalla Legge 22 dicembre 2011, n. 214 (c.d. "Interlocking Directorship");
- Banca d'Italia, Disposizioni di Vigilanza per le banche, Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 in materia di governo societario (Parte I, Titolo IV, Capitolo 1) (le "Disposizioni di Vigilanza");
- Disposizioni sulla procedura di valutazione dell'idoneità degli esponenti di Banche, intermediari finanziari, istituti di moneta elettronica, istituti di pagamento e sistema di garanzia dei depositati (Provvedimento Banca d'Italia 4 maggio 2021).

Nella predisposizione del profilo teorico ideale dei Sindaci della Banca di Imola, si è tenuto in considerazione anche il sistema di governance della Banca, riferendosi allo Statuto Sociale, ai regolamenti interni degli Organi Sociali, ai principi chiave della governance.

Sono state, altresì, considerate l'esperienza maturata nel corso del mandato con riguardo alle attività e alle modalità di funzionamento del Collegio nonché, nello specifico, le risultanze dei processi di autovalutazione.

Il Presente documento è reso disponibile agli Azionisti ed al pubblico sul sito della Banca in tempo utile affinché la scelta dei candidati da presentare possa tenere conto delle professionalità richieste.

2. RUOLO E COMPITI DEL COLLEGIO SINDACALE

Nel modello di governance tradizionale adottato dalla Banca di Imola è attribuita al Collegio Sindacale la funzione di vigilanza sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile. Il Collegio Sindacale accerta altresì l'adeguato coordinamento di tutti gli Organi, le funzioni e le strutture coinvolte nel Sistema dei Controlli Interni.

Ai sensi dell'art. 23 dello Statuto, il Collegio Sindacale svolge i compiti ed esercita le funzioni di controllo previste dalla normativa pro tempore vigente, e in particolare vigila su:

- l'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie nonché il rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- l'adeguatezza dell'assetto organizzativo e amministrativo-contabile della Società e il processo di informativa finanziaria, per gli aspetti di competenza;
- l'efficacia e l'adeguatezza del sistema di gestione e di controllo dei rischi, di revisione interna e la funzionalità e l'adeguatezza del complessivo Sistema dei Controlli Interni;
- l'adeguatezza del processo di revisione legale dei conti annuali.

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

3. COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA DEL COLLEGIO SINDACALE

3.1 La composizione quantitativa

Lo Statuto Sociale della Banca prevede, all'art. 23, che il Collegio sia composto da tre Sindaci effettivi, fra i quali il Presidente. Vengono inoltre nominati due sindaci supplenti che subentrano a quelli effettivi nelle ipotesi e secondo le modalità di legge.

3.2 Composizione qualitativa: requisiti di idoneità individuali dei componenti del Collegio Sindacale

Dato il quadro di riferimento precedentemente delineato, i Sindaci formulano la raccomandazione, rivolta agli Azionisti, di considerare i requisiti necessari ai fini di una composizione ottimale del Collegio Sindacale della Banca. In particolare i Sindaci devono essere idonei allo svolgimento dell'incarico, secondo quanto previsto dalla normativa *pro tempore* vigente e dallo Statuto: essi devono possedere i requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza e rispettare i criteri di competenza e correttezza, come definiti dal Decreto MEF n. 169 del 23 novembre 2020.

Inoltre, il Collegio Sindacale ritiene di ribadire l'importanza di:

- assicurare anche per il futuro nell'Organo di controllo un'equilibrata combinazione di profili ed esperienze;
- valorizzare profili con caratteristiche personali ed attitudinali in grado di assicurare lo svolgimento ottimale dell'incarico;
- riconoscere nella disponibilità di tempo e di risorse una componente chiave per l'efficace svolgimento del ruolo dei Sindaci, tenuto conto della loro partecipazione alle riunioni del Collegio e a quelle degli altri Organi sociali ai quali siano tenuti o invitati a partecipare ai sensi della disciplina di legge e della regolamentazione interna della Banca;
- promuovere ulteriormente i requisiti di diversità già presenti, per quanto concerne in particolare la formazione ed esperienza professionale, la diversità di genere e la diversificazione anagrafica.

3.2.1 Requisiti di professionalità

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

In particolare, almeno uno dei Sindaci effettivi e almeno uno dei Sindaci supplenti devono essere scelti tra gli iscritti nel Registro dei revisori legali che abbiano esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a 3 anni.

Gli altri componenti del Collegio Sindacale sono scelti tra persone che abbiano esercitato per almeno 3 anni l'attività di revisione legale o che abbiano maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio, anche alternativamente, nell'esercizio di una delle attività di cui all'art. 7, comma 2 del Decreto MEF, ossia:

a) 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; ovvero

b) 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; ovvero

c) 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 è scelto tra persone che abbiano maturato una esperienza professionale nell'attività di revisione legale o in una delle altre attività di cui sopra, di almeno 2 anni in più rispetto a quella triennale sopra indicata.

Ai fini della sussistenza dei requisiti di cui sopra, per i Sindaci che non sono iscritti nel registro dei revisori legali si tiene conto dell'esperienza maturata nel corso dei 20 anni precedenti all'assunzione dell'incarico; esperienze maturate contestualmente in più funzioni si conteggiano per il solo periodo di tempo in cui sono state svolte, senza cumularle.

3.2.2 Criteri di competenza

In aggiunta ai requisiti di professionalità, i candidati Sindaci devono soddisfare criteri di competenza volti a dimostrare la loro idoneità ad assumere l'incarico, tenuto conto dei compiti inerenti al ruolo ricoperto e le caratteristiche dimensionale e operative della Banca e del Gruppo a cui essa appartiene.

Gli esponenti devono avere una conoscenza aggiornata del business in cui opera la Banca e dei relativi rischi, a un livello commisurato alle proprie responsabilità. Ciò include una comprensione sufficiente degli ambiti in cui un singolo componente non è direttamente responsabile, ma lo sia su base complessiva congiuntamente agli altri componenti.

A tal fine sono prese in considerazione sia (i) la conoscenza teorica acquisita attraverso gli studi e la formazione, sia (ii) l'esperienza pratica conseguita nello svolgimento di attività lavorative precedenti o in corso.

In relazione a quanto sopra, è opportuno che gli Azionisti tengano in considerazione, ai fini della scelta dei Candidati, il possesso in capo agli stessi di un mix di conoscenze, competenze ed esperienze tecniche complessivamente maturate che consentano al Collegio sindacale di comprendere le principali aree di business ed i principali rischi ai quali la Banca è esposta.

In ottemperanza a quanto previsto dalla normativa vigente (art. 10, co. 2, del Decreto MEF) 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:

- a) mercati finanziari;
- b) regolamentazione nel settore bancario e finanziario;
- c) indirizzi e programmazione strategica;
- d) assetti organizzativi e di governo societario;
- 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);
- f) sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
- g) attività e prodotti bancari e finanziari;
- h) informativa contabile e finanziaria;
- i) tecnologia informatica;
- j) competenza giuridiche in i) diritto pubblico, ii) diritto internazionale e dei contratti, iii) diritto penale e/o iv) diritto commerciale;
- k) antiriciclaggio e finanziamento al terrorismo;
- l) conoscenze su tematiche di rischio climatico/ambientale e sostenibilità
- m) conoscenza dei mercati di operatività principale della Banca.

Sulla base dell'esperienza acquisita in corso di mandato e tenuto conto dei principi indicati in Premessa, il Collegio sindacale ritiene che ogni Sindaco debba possedere conoscenze almeno «buone» in più di uno degli ambiti di competenza sopra indicati.

La carenza negli ambiti di competenza individuale di cui alle lettere da (a) a (i) può essere compensata quando la stessa sia colmabile attraverso specifiche e limitate misure di formazione predisposte dalla Banca e alle quali il Sindaco, all'assunzione del mandato, si impegni a partecipare.

Il Collegio raccomanda agli Azionisti una valutazione preliminare circa il possesso delle competenze sopra indicate in capo ai candidati da proporre all'Assemblea, attraverso l'esame del *curriculum vitae* che, a tal fine, dovrà contenere l'indicazione, con un adeguato livello di dettaglio, delle seguenti informazioni:

- formazione nei settori rilevanti sopra elencati;
- professionalità acquisita nei settori rilevanti sopra elencati tramite esperienze pratiche con indicazioni delle posizioni ricoperte e del settore di operatività, precisando le date di inizio e fine mandato/attività.

3.2.3 Requisiti di onorabilità

Tutti i candidati alla nomina di componente del Collegio Sindacale devono assicurare il rispetto dei requisiti di onorabilità, secondo quanto previsto dalla normativa tempo per tempo applicabile. In particolare:

- devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'articolo 3 del D.M. 169/2020;
- non devono versare nelle situazioni che possono essere causa di sospensione dalla carica ai sensi dell'art. 6 del D.M. 169/2020.

La mancanza dei requisiti di onorabilità comporta l'impossibilità di assumere la carica o comunque la decadenza dalla carica stessa.

3.2.4 Criteri di correttezza

Ciascun componente del Collegio Sindacale deve soddisfare specifici criteri di correttezza con riferimento alle proprie condotte personali e professionali pregresse, in coerenza con quanto previsto dall'articolo 4 del DM 169/2020 (che contiene l'elencazione di tutte le situazioni da valutare).

Nello specifico viene in rilievo che i candidati alla carica di componente del Collegio Sindacale:

- non abbiano tenuto comportamenti che, pur non costituendo reato, non siano compatibili con la carica di Sindaco della Banca o possano comportare per la stessa Banca conseguenze gravemente pregiudizievoli sul piano reputazionale;
- non si trovino – e non si siano trovati in passato – in situazioni che, con riguardo alle attività economiche ed alle condizioni finanziarie dei candidati medesimi (o delle imprese da questi ultimi controllate, significativamente partecipate o dirette), siano o siano state, anche in via potenziale, idonee ad incidere sulla loro reputazione.
- non siano correlati a specifiche circostanze la cui sussistenza potrebbe incidere sulla buona reputazione, l'onestà, l'integrità e la solidità finanziaria dell'esponente.

3.2.5 Disponibilità di tempo e limiti al cumulo di incarichi

La disponibilità di tempo da parte di ogni sindaco rappresenta un requisito necessario per l'efficace svolgimento dell'incarico assunto in ragione della natura, della qualità dell'impegno richiesto e della complessità dello stesso, in relazione alle caratteristiche della Banca.

L'accettazione dell'incarico da parte del sindaco comporta una sua valutazione preventiva in merito alla possibilità di dedicare il tempo necessario allo svolgimento diligente dei compiti che gli verranno assegnati. Tale valutazione dovrà tenere conto altresì delle attività lavorative e professionali svolte nonché del numero di cariche di amministratore o sindaco ricoperte in altre società bancarie, finanziarie ed assicurative anche di rilevanti dimensioni, ponendo particolare attenzione a quegli incarichi che richiedono un maggiore coinvolgimento nell'ordinaria attività aziendale.

A questo proposito occorre anzitutto considerare l'impegno derivante dalla partecipazione dei Sindaci alle riunioni del Collegio sindacale e del Consiglio di amministrazione. In aggiunta, si deve tener conto del tempo necessario per l'analisi della documentazione inviata in vista di ciascuna riunione, per la partecipazione ad eventi formativi organizzati dalla Banca per gli esponenti aziendali nonché dell'impegno necessario per il continuo aggiornamento professionale.

Si evidenzia come, sulla base dell'esperienza maturata, le risorse dedicate dal Presidente del Collegio Sindacale allo svolgimento del proprio ruolo siano risultate tali da assorbire una parte significativa del suo tempo: risulta, quindi, opportuno che gli Azionisti tengano debito conto di tale circostanza nell'individuare profili di candidati che possano essere chiamati a ricoprire questa carica.

Ciò premesso, il Collegio ha effettuato una stima per valutare il tempo minimo ritenuto necessario per l'efficace svolgimento dell'incarico sulla base dei seguenti criteri principali:

- numero e durata media delle riunioni del Collegio Sindacale e del Consiglio di Amministrazione;
- tempi necessari alla preparazione per la partecipazione alle riunioni;
- necessità di garantire un adeguato margine di tempo da dedicare a piani di formazione a aggiornamento e per far fronte a possibili attività straordinarie;
- natura della posizione specifica da ricoprire.

Alla luce di quanto sopra, tenendo presente che il numero di giorni da considerare come parametro massimo, comprensivo dell'impegno richiesto dalla Banca sommato all'impegno assorbito da altri incarichi e al tempo eventualmente dedicato all'attività lavorativa/professionale è pari a **260 giorni annui**, il Collegio ha effettuato una stima da intendersi quale riferimento per valutare il tempo minimo ritenuto necessario per l'efficace svolgimento dell'incarico, sintetizzata nella seguente tabella:

Tabella 1- Stima impegno complessivo

Ruolo	Stima impegno (giorni/anno)
Sindaco effettivo	60
Presidente del Collegio Sindacale	70

In quest'ambito, considerato che la titolarità di cariche molteplici è un fattore importante che può influenzare la disponibilità di tempo, il Collegio Sindacale presta particolare considerazione al numero di cariche contemporaneamente detenute dall'esponente.

Al riguardo, si rinvia a quanto stabilito in tema di disponibilità di tempo e limiti al cumulo degli incarichi dagli articoli 16 e 17 del Decreto MEF 23 novembre 2020 n. 169, tenendo presente che la disciplina delineata dall'art. 17 del D.M. in tema di limiti al cumulo degli incarichi trova applicazione esclusivamente nei confronti delle banche di maggiori dimensioni o complessità operativa mentre è orientativa per le altre banche.

Per la Banca di Imola, i limiti al cumulo degli incarichi esterni per i Sindaci sono stati individuati in applicazione del principio di proporzionalità, tenendo conto della funzione svolta dall'esponente nella Banca, dando rilievo alle diverse tipologie di cariche e di ruolo, nonché della complessità di ciascun tipo di incarico ricoperto in altre società, in rapporto alla tipologia e alle dimensioni della società (società bancaria, finanziaria o assicurativa, società quotata, società commerciale di rilevanti dimensioni).

Fermo il rispetto delle disposizioni di cui all'art. 36 del D.L. n. 201/2011, convertito in legge n. 214/2011 (c.d. divieto di "interlocking"), si indicano di seguito le soglie di attenzione relativamente agli incarichi che i componenti il Collegio Sindacale possono ricoprire contemporaneamente, oltre alla carica ricoperta nella Banca:

- 2 incarichi esecutivi e 5 incarichi non esecutivi o di controllo oppure 8 incarichi non esecutivi in altre società bancarie, assicurative e finanziarie o in società quotate o società commerciali di rilevanti dimensioni e comunque non più di 10 incarichi complessivi di cui non più di 3 incarichi esecutivi e 7 incarichi non esecutivi, in società di qualsiasi natura (anche diverse da quelle di rilevante dimensione).

Ai fini di cui sopra, nel computo dei mandati rilevanti, le cariche ricoperte in società che appartengono ad un medesimo Gruppo bancario/societario ovvero in società e imprese in cui la Banca detiene una partecipazione qualificata vengono convenzionalmente considerate come un'unica carica.

Non rilevano ai fini del cumulo gli incarichi onorifici (ad es. presidente d'Onore) e quelli in organizzazioni che non perseguono principalmente obiettivi commerciali, fra le quali, a titolo esemplificativo: le associazioni sportive o culturali senza scopo di lucro, gli enti di beneficenza, le camere di commercio, i sindacati e le associazioni professionali e di Categoria.

Non si considerano inoltre gli incarichi ricoperti:

- (i) presso società o enti il cui unico scopo consiste nella gestione degli interessi privati dell'esponente o del coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o

convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado e che non richiedono nessun tipo di gestione quotidiana da parte dell'esponente;

- (ii) in qualità di professionista presso società tra professionisti;
- (iii) quale sindaco supplente.

Resta fermo che anche qualora l'esponente ricopra un numero di incarichi che non eccedono i limiti e/o le soglie sopra indicate, il Collegio dovrà comunque valutare se sia assicurata da parte dell'esponente l'adeguata dedizione di tempo al proprio incarico presso la Banca.

Per maggiori dettagli si rimanda a quanto riportato nella Politica sui requisiti e criteri di idoneità degli esponenti aziendali del Gruppo bancario La Cassa di Ravenna (Paragrafo 3.9 e Allegato 3).

I componenti dell'Organo di controllo della Banca, qualora ricoprano la carica di componente dell'Organo di controllo in più di un emittente strumenti finanziari diffusi tra il pubblico in misura rilevante, sono in ogni caso tenuti al rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi di cui all'art. 148 bis del TUF e della disciplina secondaria adottata da Consob (Regolamento Emittenti) quale tempo per tempo vigente.

3.2.7 Altre cause di ineleggibilità, decadenza e incompatibilità

Si precisa inoltre che:

- (i) tutti gli Esponenti, sono tenuti a rispettare le disposizioni di cui all'art. 36 del D.L. n. 201/2011, convertito in legge n. 214/2011 (il c.d. "Decreto Salva Italia") in materia di *interlocking directorates* ai sensi del quale 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;
- (ii) ai sensi dell'art. 2399 c.c. non possono essere eletti Sindaci e, se eletti, decadono dall'ufficio:
 - a) coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 del Codice Civile;
 - 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 od alle società da questa controllate od alle società che la controllano od 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.

(iii) tutti gli Esponenti sono tenuti al rispetto della normativa sulle incompatibilità per i dipendenti pubblici e per i titolari di cariche pubbliche di cui all'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001, come successivamente modificato e integrato.

In conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza e dallo Statuto, i componenti del Collegio Sindacale nelle società del Gruppo bancario e nelle società nelle quali la Banca detenga, anche indirettamente, una partecipazione strategica, possono assumere solo incarichi in organi di controllo.

Il Collegio Sindacale ritiene utile richiamare l'attenzione degli Azionisti sull'opportunità che nella presentazione dei candidati per la nomina dell'Organo di controllo vengano indicati soggetti per i quali sia stata preventivamente verificata l'insussistenza delle suddette cause di incompatibilità e/o di qualsiasi ulteriore situazione che ai sensi della normativa tempo per tempo vigente possa incidere sulla candidatura e/o l'assunzione/la conservazione della carica di Sindaco.

3.2.8 Indipendenza

Tutti i sindaci devono possedere i requisiti di indipendenza di cui all'art. 14 del D.M. 169/2020.

Ai sensi dell'art. 14 del D.M. 169/2020, **non** possono assumere l'incarico di componente del Collegio Sindacale coloro che:

a) si trovano in una delle situazioni indicate nell'articolo 13, comma 1, lettere b), g) e h) del D.M. 169/2020 e precisamente:

1) è un "partecipante"¹ nella Banca;

2) 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;

3) 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 la Società controllata 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;

b) è coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado²:

¹ Il soggetto che detiene una partecipazione nella banca che comporta la possibilità di esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla banca stessa o che attribuisce una quota dei diritti di voto o del capitale almeno pari al 10 per cento.

² Legenda: **PARENTI**: **primo grado**: genitori e figli; **secondo grado**: nonni, nipoti (figli dei figli), fratelli; **terzo grado**: bisnonni, pronipoti (figli di fratelli e figli di nipoti); **quarto grado**: cugini, prozii (fratelli del nonno).

- dei responsabili delle principali funzioni aziendali della Banca;
 - di persone che si trovano nelle situazioni indicate nella precedente lettera a) o nella lettera c) che segue;
- c) 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.
- Si ammette che un sindaco possa contemporaneamente svolgere l’incarico di sindaco in più società dello stesso gruppo bancario.

3.2.9 Indipendenza di giudizio

Tutti i candidati a ricoprire la carica di componente del Collegio Sindacale sono tenuti ad agire, *inter alia*, ai sensi dell’art. 15 del Decreto MEF, con **piena indipendenza di giudizio e consapevolezza dei doveri e dei diritti inerenti all’incarico**, nell’interesse alla sana e prudente gestione della Banca e nel rispetto della normativa applicabile *pro tempore* vigente.

I candidati saranno tenuti a rendere le informazioni richieste ai sensi dell’art. 15, comma 2, del Decreto MEF e le motivazioni per cui eventuali fattispecie rilevanti ai sensi di tale previsione non inficiano in concreto la loro autonomia di giudizio.

In tale contesto, rilevano in particolare le situazioni di potenziale conflitto di interessi personale, professionale, finanziario e politico di cui all’articolo 13, comma 1, lettere a), b), c), h) e i) del predetto DM. Fra di esse, assumono particolare rilievo le situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario, patrimoniale e commerciale.

Ferma restando la necessità di valutazione caso per caso, per maggiori dettagli sulle situazioni di potenziale conflitto di interessi rilevanti si richiama l’Allegato 2 della Politica sui requisiti e criteri di idoneità degli esponenti aziendali del Gruppo bancario La Cassa di Ravenna, che individua soglie di attenzione in relazione ai rapporti di natura finanziaria, patrimoniale e professionale/commerciale eventualmente intrattenuti dai componenti del Collegio Sindacale.

Il Collegio raccomanda che nella selezione dei candidati, sulla base delle informazioni fornite da ciascun esponente, venga posta attenzione nell’individuare soggetti in grado di assumere decisioni

AFFINI: **primo grado:** suoceri; **secondo grado:** nonni del coniuge, cognati; **terzo grado:** bisnonni del coniuge, zii del coniuge, nipoti (figli di cognati); **quarto grado:** cugini del coniuge, prozii (fratelli dei nonni del coniuge).

con massima indipendenza di giudizio e che non si trovino in situazioni di conflitto di interessi che possano costituire un potenziale rischio anche sotto l'aspetto reputazionale.

3.3 Idoneità complessiva del Collegio Sindacale

In aggiunta ai requisiti e ai criteri di idoneità previsti per ogni singolo esponente, il Collegio Sindacale uscente auspica che nella selezione dei candidati si tenga conto dell'adeguatezza della composizione dell'Organo anche nel suo complesso, in modo tale da alimentare il confronto e la dialettica interna, favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi, supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, della gestione dei rischi, del controllo sull'operato dell'alta dirigenza, tenere conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

A tal fine si auspica che venga presa in considerazione la presenza all'interno del Collegio Sindacale di Esponenti:

- (i) diversificati in termini di età, genere, durata di permanenza nell'incarico;
- (ii) le cui competenze, collettivamente considerate, siano idonee a realizzare gli obiettivi descritti al precedente capoverso.

Nel richiamare i criteri di competenza individuali indicati al par. 3.2.2, si auspica, altresì, che tali criteri trovino una equilibrata combinazione nel Collegio Sindacale, al fine di consentire a detto Organo, in considerazione della complessità del contesto di riferimento e delle dimensioni del Gruppo, di esprimere nel suo complesso una gamma di competenze tra loro diversificate ma complementari, unitamente ad una equilibrata combinazione di profili ed esperienze, assicurando inoltre i requisiti di diversità e valutando in tale contesto anche il valore riveniente dalla diversificazione anagrafica e di genere.

Con particolare riferimento alla diversità di genere, si ricorda che lo Statuto rinvia alla misura minima richiesta dalla normativa vigente ai sensi della quale, anche nel Collegio Sindacale, il numero dei componenti del genere meno rappresentato deve essere pari almeno al 33% (con approssimazione all'intero inferiore se il primo decimale è pari o inferiore a 5, diversamente all'intero superiore).

Nello specifico, almeno un Sindaco effettivo ed almeno un Sindaco supplente dovranno appartenere al genere meno rappresentato.

Si raccomanda, pertanto, agli Azionisti di tenere conto del criterio di genere nella presentazione dei candidati.

4. FORMAZIONE

Facendo seguito alle raccomandazioni della Banca d'Italia circa la necessità per le Banche di adottare piani di formazione adeguati ad assicurare e preservare nel tempo un idoneo bagaglio di competenze tecniche degli esponenti, necessario per svolgere con consapevolezza il proprio ruolo, la Banca adotta iniziative di formazione adeguate.

Nel caso di nuove nomine, sono predisposti, se necessario, programmi di formazione specifici per agevolare l'inserimento dei nuovi esponenti.

Il Presente documento è reso disponibile agli Azionisti ed al pubblico sul sito della Banca affinché la scelta dei candidati e la nomina di questi alla carica di componente del Collegio Sindacale possa tenere conto dei profili teorici ivi rappresentati. Per quanto non espressamente stabilito nel presente documento, si intendono qui richiamate le norme di legge, regolamentari e statutarie applicabili alla Banca di Imola Spa.