BANCA DI IMOLA S.p.A.

Gruppo Bancario La Cassa di Ravenna

Assemblea dei soci 2020

ELEZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE

COMPOSIZIONE QUALITATIVA E QUANTITATIVA DEL COLLEGIO SINDACALE

Ai sensi della Circolare Banca d'Italia n° 285 del 17 dicembre 2013,
Parte I, Titolo IV, Capitolo 1 "Governo Societario" e degli articoli 11 e 12 del Decreto MEF n. 169 del 23 novembre 2020.
Deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Banca di Imola Spa l'1 marzo 2021.

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 La composizione quantitativa 2
3.2 Composizione qualitativa: requisiti di idoneità individuali dei componenti del Collegio Sindacale 3
3.2.1 Requisiti di professionalità 3
3.2.2 Criteri di competenza 4
3.2.3 Requisiti di onorabilità 5
3.2.4 Criteri di correttezza 5
3.2.5 Disponibilità di tempo 6
3.2.6 Limite al cumulo degli incarichi esterni 7
3.2.7 Cause di ineleggibilità, decadenza e incompatibilità 7
3.2.8 Indipendenza 8
3.2.9 Indipendenza di giudizio 8
3.3 Idoneità complessiva del Collegio Sindacale 8
Allegato 1 - Questionario di idoneità ai sensi dell'art. 26 del TUB e del Decreto MEF n. 169 del 23 novembre 2020 1

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 ottimale dei propri componenti, in particolare al fine di consentire l'individuazione dei candidati da proporre in occasione della prossima Assemblea degli Azionisti che sarà convocata per il rinnovo degli organi sociali.

***

Per completezza informativa, si riepilogano le fonti della normativa nazionale applicabile in materia di requisiti degli esponenti:

- 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").

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 princìpi 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 auto-valutazione.

Il Presente documento è reso disponibile ai Soci e 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 princìpi 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 princìpi 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;
- il processo di revisione legale dei conti annuali e dei conti consolidati;
- l'adeguatezza delle disposizioni impartite dalla Società alle Società controllate nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento;

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 di Banca di Imola 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, 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, anche in contesti quali i Comitati interni al Consiglio a cui i Sindaci sono invitati a partecipare;
- identificare profili con una adeguata disponibilità di tempo e risorse per permettere un efficace svolgimento del ruolo;
- 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 nell'esercizio di:

- attività professionali in materia attinente al settore creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attività della banca; ovvero
- attività di insegnamento universitario di ruolo in materie giuridiche o economiche, o in altre materia comunque funzionali all'attività del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo; ovvero

- funzioni direttive, dirigenziali o di vertice presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni operanti nei settori creditizio, finanziario mobiliare o assicurativo e a condizione che l'ente presso cui l'esponente svolgeva tali funzioni abbia una dimensione e complessità operativa comparabile con quelli della Banca di Imola.

Il Presidente del Collegio Sindacale è scelto tra persone che abbiano maturato una esperienza professionale di almeno 2 anni in più (nell' l'attività di revisione legale o in una delle altre attività 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.

3.2.2 Criteri di competenza

In aggiunta ai requisiti di professionalità, i candidati 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 dovrebbero 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 membro non è direttamente responsabile, ma lo sia su base complessiva congiuntamente agli altri membri.

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.

La conoscenza teorica e l'esperienza pratica di ciascun esponente dovranno:

(i) essere relative **a più di uno** dei seguenti settori rilevanti:

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.

(ii) essere idonee rispetto a:

a) i compiti inerenti al ruolo ricoperto dall'esponente e alle eventuali attribuzioni specifiche, ivi inclusa la partecipazione a comitati;

b) le caratteristiche della banca e del gruppo bancario a cui essa eventualmente appartiene, in termini, tra l'altro, di dimensioni, complessità, tipologia delle attività svolte e dei rischi connessi, mercati di riferimento, paesi in cui opera.

In relazione a quanto sopra, il Collegio Sindacale uscente raccomanda che la scelta dei candidati ricada su soggetti che siano in possesso di almeno una o più delle competenze ed esperienze di cui sopra, per un periodo di almeno 3 anni e maturate di recente.

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 al D.M. 169/2020;
- non devono versare nelle situazioni che possono essere causa di sospensione dalla carica ai sensi 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 10 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.

3.2.5 Disponibilità di tempo

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 del singolo sindaco interessato 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.

All'atto della nomina e tempestivamente in caso di fatti sopravvenuti, ciascun esponente comunica al Collegio gli incarichi ricoperti in altre società, imprese o enti, le altre attività lavorative e professionali svolte e le altre situazioni o fatti attinenti alla sfera professionale in grado di incidere sulla sua disponibilità di tempo, specificando il tempo che questi incarichi, attività, fatti o situazioni richiedono.

Con riguardo alla specifica realtà di Banca di Imola, si fa presente – a titolo informativo – che nel corso del 2020 si sono tenute n. 60 riunioni del Collegio Sindacale e n. 52 riunioni del Consiglio di Amministrazione.

I membri del Collegio Sindacale hanno partecipato mediamente al 100% delle riunioni del Collegio e al 100% delle riunioni del Consiglio di Amministrazione

A quanto precede occorre aggiungere l'impegno necessario per la partecipazione alla formazione ricorrente, nonché quello derivante dalla partecipazione dei Sindaci ai lavori del Consiglio.

Al di là dell'impegno relativo alla partecipazione alle riunioni, occorre nondimeno considerare anche il tempo che ciascun Sindaco riterrà di dedicare alla propria preparazione per la partecipazione alle citate riunioni.

A questo proposito 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 i Soci tengano debito conto di tale circostanza nell'individuare profili di candidati che possano essere chiamati a ricoprire questa carica.

In considerazione di quanto precede, i candidati dovrebbero accettare la carica di Sindaco quando ritengano di potervi dedicare l'energia e il tempo necessari, tenendo conto di fattori quali: gli altri impegni e circostanze di natura personale e professionale, nonché lo svolgimento di incarichi ricoperti in altre società; natura, portata e complessità delle funzioni svolte, dimensioni e situazioni delle società nelle quali viene ricoperto l'incarico.

A tal proposito e ponendo una particolare attenzione al buon funzionamento del Collegio Sindacale e al contributo di ciascun componente alla dialettica interna all'Organo, è stata effettuata una stima da

intendersi quale riferimento per valutare il tempo minimo ritenuto necessario per l'efficace partecipazione alle riunioni, sintetizzata nella seguente tabella:

Tabella 1- Stima impegno complessivo

Ruolo	**Stima impegno (giorni/anno)**
Sindaco effettivo	**49**
Presidente del Collegio Sindacale	**80**

3.2.6 Limite al cumulo degli incarichi esterni

Il decreto del MEF n. 169 del 23 novembre 2020, attuativo dell'art. 26, comma 3, lett. e) del TUB, ha individuato specificamente i limiti al cumulo di incarichi applicabili agli esponenti delle banche classificate come di grandi dimensioni.

Per Banca di Imola, appartenente alla categoria delle banche di piccole dimensioni, il cumulo massimo degli incarichi ricoperti dai componenti del Collegio Sindacale è disciplinato da uno specifico Regolamento interno approvato dal Consiglio di Amministrazione, che prevede limiti al cumulo degli incarichi che possono essere contemporaneamente detenuti dai sindaci, che tengano conto della disponibilità di tempo, della natura dell'incarico e delle caratteristiche e dimensioni delle società di cui sono esponenti.

Per i limiti al cumulo degli incarichi ed in particolare per la definizione dei limiti e per le modalità di verifica degli stessi si rinvia al predetto Regolamento.

3.2.7 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.

3.2.8 Indipendenza

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

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 componenti del Collegio Sindacale devono agire con piena indipendenza di giudizio e consapevolezza dei doveri e dei diritti relativi all'incarico assunto, nell'interesse della sana e prudente gestione della Banca e nel rispetto della legge e di ogni altra norma applicabile.

A tal fine possono assumere rilievo eventuali situazioni di conflitto di interesse.

Il Collegio uscente 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 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, al riguardo, 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.

In quest'ottica, il Collegio uscente, considerate le caratteristiche della Banca e l'operatività dalla stessa svolta, nonché il contesto di riferimento, ritiene che nell'Organo dovrebbe essere assicurata la presenza di Esponenti in possesso di competenze maturate nelle seguenti aree, secondo i seguenti requisiti minimi:

Ambiti di competenza	**Requisiti minimi**
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;**	**Il Sindaco deve possedere una conoscenza:** **"medio-alta" per almeno due degli 8 ambiti di competenza**

h) informativa contabile e finanziaria.	

***

Al fine di consentire la verifica del possesso dei requisiti previsti dalla normativa pro-tempore vigente e dallo Statuto, il Sindaco fornisce ogni elemento informativo utile alla complessiva valutazione di idoneità attraverso la compilazione di apposito Questionario ("Questionario di idoneità"), allegando un curriculum vitae aggiornato volto ad identificare che il profilo risulti adeguato.

***

Il Presente documento è reso disponibile ai Soci e al pubblico sul sito della Banca affinchè 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.

Allegato 1 - Questionario di idoneità ai sensi dell'art. 26 del TUB e del Decreto MEF n. 169 del 23 novembre 2020

Nome e Cognome: _____
Data: _____

In qualità di:
□ Presidente del Collegio Sindacale
□ Sindaco

Ai fini della verifica dei requisiti di idoneità, si richiede di fornire le seguenti informazioni formalizzando e giustificando opportunamente le stesse laddove richiesto. Vale precisare che per le fattispecie segnalate con asterisco (*) la verifica deve coprire l'arco temporale degli ultimi 10 anni (un periodo maggiore dovrebbe essere preso in considerazione solo in caso di evenienze di particolare rilevanza)

A. Requisiti di correttezza

1	**Condanne penali irrogate con sentenza anche non definitiva, sentenze anche non definitive che applicano la pena su richiesta delle parti ovvero a seguito di giudizio abbreviato, decreti penali di condanna, ancorchè non divenuti irrevocabili, e misure cautelari di tipo personale relative a un reato previsto dalle disposizioni in materia societaria, fallimentare, bancaria, finanziaria, assicurativa, dei servizi di pagamento, di usura, di antiriciclaggio, tributaria di intermediari abilitati all'esercizio dei servizi di investimento e delle gestioni collettive del risparmio, di mercati e gestione accentrata di strumenti finanziari, di appello al pubblico risparmio, di emittenti nonché per uno dei delitti di cui agli artt. 270-bis, 270-ter, 270-quater, 270-quater.1, 270-quinquies, 270-quinquies.1, 270-quinquies.2, 270-sexies, 416, 416-bis, 416-ter, 418, 640 del codice penale (*)**	**SI** □ **NO** □

(se SÌ fornire dettagli di seguito, ad esempio natura dell'addebito, data)

2	**Condanne penali irrogate con sentenza anche non definitive, sentenze anche non definitive che applicano la pena su richiesta delle parti ovvero a seguito di giudizio abbreviato, decreti penali di condanna, ancorchè non divenuti irrevocabili, e misure cautelari di tipo personale relative a delitti diversi da quelli indicati al precedente punto 1; applicazione, anche in via provvisoria, di una delle misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del D. Lgs. 159/2011. (*)**	**SI** □ **NO** □

(se SÌ fornire dettagli di seguito, ad esempio natura dell'addebito, data)

3	**Sentenze definitive di condanna al risarcimento dei danni per atti compiuti nello svolgimento di incarichi in soggetti operanti nei settori bancario, finanziario, dei mercati e dei valori mobiliari, assicurativo e dei servizi di pagamento; sentenze definitive di condanna al risarcimento dei danni per responsabilità amministrativo-contabile. (*)**	**SI** □ **NO** □

(se SÌ fornire dettagli di seguito, ad esempio natura dell'addebito, data)

4	**Sanzioni amministrative irrogate nei confronti dell'Esponente per violazioni della normativa in materia societaria, bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa, antiriciclaggio e delle norme in materia di mercati e strumenti di pagamento. (*)**	**SI** □ **NO** □

(se SÌ fornire dettagli di seguito, ad esempio natura dell'addebito, data)

5	**Provvedimenti di decadenza o cautelari disposti dalle Autorità di vigilanza o su istanza delle stesse; provvedimenti di rimozione disposti ai sensi degli articoli 43-bis, comma 1, lettera e), 67-ter, comma1, lettera e), 108, comma 3, lettera d-bis, 114-quinquies, comma 3, lettera d-bis, 114-quaterdecies, comma 3, lettera d-bis, del testo unico bancario (TUB), e degli articoli 7, comma 2-bis, e 12, comma 5-ter, del testo unico della finanza (TUF). (*)**	**SI** □ **NO** □

(se SÌ fornire dettagli di seguito, ad esempio natura dell'addebito, data)

6	**Svolgimento di incarichi in soggetti operanti nei settori bancario, finanziario, dei mercati e dei valori mobiliari, assicurativo e dei servizi di pagamento cui sia stata irrogata una sanzione amministrativa, ovvero una sanzione ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (in fase di valutazione deve essere oggettivamente comprovabile il contributo individuale e specifico dell'Esponente e non sono da considerarsi le sanzioni di importo pari al minimo edittale). (*)**	**SI** □ **NO** □

(se SÌ fornire dettagli di seguito, ad esempio natura dell'addebito, data)

7	**Svolgimento di incarichi di amministrazione, direzione o controllo in imprese che siano state sottoposte ad amministrazione straordinaria, procedure di risoluzione, fallimento o liquidazione coatta amministrativa, rimozione collettiva dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, revoca dell'autorizzazione ai sensi dell'art. 113-*ter* TUB, cancellazione ai sensi dell'art. 112-*bis,* comma 4, lett. b) TUB o a procedure equiparate (in fase di valutazione deve essere oggettivamente comprovabile il contributo individuale e specifico dell'Esponente ai fatti che hanno determinato la crisi dell'impresa). (*)**	**SI** □ **NO** □

(se SÌ fornire dettagli di seguito)

8	**Sospensione o radiazione da albi, cancellazione (adottata a titolo di provvedimento disciplinare) da elenchi e ordini professionali irrogate dalle Autorità competenti sugli ordini professionali medesimi; misure di revoca per giusta causa dagli incarichi assunti in organi di direzione, amministrazione e controllo; misure analoghe adottate da organismi incaricati dalla legge della gestione di albi ed elenchi. (*)**	**SI** □ **NO** □

(se SÌ fornire dettagli di seguito, ad esempio data della revoca e ente/autorità che l'ha decisa)

9	**Valutazione negativa da parte di un'autorità amministrativa in merito all'idoneità dell'Esponente nell'ambito di procedimenti di autorizzazione previsti dalle disposizioni in materia societaria, bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e di servizi di pagamento. (*)**	**SI** □ **NO** □

(se SÌ fornire dettagli di seguito, ad esempio data del provvedimento ed ente)

10	**Indagini e procedimenti penali in corso relativi ai reati di cui ai punti 1 e 2. (*)**	**SI** □ **NO** □

(se SÌ fornire dettagli di seguito)

11	**Le informazioni negative sull'esponente contenute nella Centrale dei Rischi istituita ai sensi dell'art. 53 del TUB. (*)**	**SI** □ **NO** □

(se SÌ fornire dettagli di seguito)

B. Criteri di competenza

	Con riferimento ai requisiti di competenza e a quanto previsto dal paragrafo [3.2.2] del documento di composizione quali-quantitativa del Collegio Sindacale di Banca di Imola, dichiaro di essere in possesso di competenze maturate nelle seguenti aree (una o più). Indicare il livello posseduto con riferimento a ciascuno dei requisiti indicati.	**A) mercati finanziari;** □ Alta □Medio-alta □ Medio-bassa □ Bassa **B) legislazione e regolamentazione nel settore bancario e finanziario;** □ Alta □Medio-alta □ Medio-bassa □ Bassa **C) indirizzi e programmazione strategica;** □ Alta □Medio-alta □ Medio-bassa □ Bassa **D) assetti organizzativi e di governo societario;** □ Alta

1		□Medio-alta □ Medio-bassa □ Bassa **E) gestione dei rischi (identificazione, valutazione, monitoraggio, controllo e mitigazione delle principali tipologie di rischio di una banca, incluse le responsabilità dell'Esponente in tali processi);** □ Alta □Medio-alta □ Medio-bassa □ Bassa **F) sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;** □ Alta □Medio-alta □ Medio-bassa □ Bassa **G) attività e prodotti bancari e finanziari;** □ Alta □ Medio-alta □ Medio-bassa □ Bassa **H) informativa contabile e finanziaria;** □ Alta □Medio-alta □ Medio-bassa

		□ Bassa

(Si prega di fornire indicazione in maniera dettagliata – ove non sia previsto nel *curriculum vitae* – del percorso formativo del soggetto nei settori rilevanti sopra elencati e della professionalità acquisita tramite esperienze pratiche)

***

C. Indipendenza di giudizio e potenziali conflitti di interesse

Sono in essere potenziali conflitti di interesse derivanti dalle seguenti situazioni:

1	**L'Esponente è familiare (coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile, parente o affine entro il quarto grado):** - **del Presidente del Consiglio di Amministrazione e degli esponenti con incarichi esecutivi della Banca;** - **dei responsabili delle principali funzioni aziendali della Banca.**	**SI** □ **NO** □

(In caso affermativo, indicare di seguito la situazione da cui deriva il potenziale conflitto di interesse e le motivazioni per cui tale situazione NON inficia in concreto la sua indipendenza di giudizio)

2	**L'Esponente è un partecipante nella Banca.**[1]	**SI** □ **NO** □

(In caso affermativo, indicare di seguito la situazione da cui deriva il potenziale conflitto di interesse e le motivazioni per cui tale situazione NON inficia in concreto la sua indipendenza di giudizio)

3	**L'Esponente ricopre o ha ricoperto negli ultimi 2 anni presso un partecipante nella Banca o società da questa controllate incarichi di presidente del Consiglio di amministrazione, di gestione o di sorveglianza o di esponente con incarichi esecutivi, oppure ha ricoperto, per più di 9 anni negli ultimi 12, incarichi di componente del Consiglio di amministrazione, nonché di direzione presso un partecipante nella banca o società da questa controllate.**	**SI** □ **NO** □

[1] Per partecipante si intende il soggetto tenuto a chiedere le autorizzazioni di cui agli articoli 19 e ss. del TUB.

(In caso affermativo, indicare di seguito la situazione da cui deriva il potenziale conflitto di interesse e le motivazioni per cui tale situazione NON inficia in concreto la sua indipendenza di giudizio)

4	**L'Esponente intrattiene, direttamente, indirettamente, o ha intrattenuto nei 2 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.**	**SI** □ **NO** □

(In caso affermativo, indicare di seguito la situazione da cui deriva il potenziale conflitto di interesse e le motivazioni per cui tale situazione NON inficia in concreto la sua indipendenza di giudizio)

5	**L'Esponente ricopre o ha ricoperto negli ultimi 2 anni una posizione di elevata influenza politica a livello europeo, nazionale o locale, anche mediante la partecipazione ad associazioni locali o nazionali di categoria.**	**SI** □ **NO** □

(In caso affermativo, indicare di seguito la situazione da cui deriva il potenziale conflitto di interesse e le motivazioni per cui tale situazione NON inficia in concreto la sua indipendenza di giudizio)

D. Disponibilità di tempo

1	**Sufficiente disponibilità di tempo da dedicare alle sue funzioni ai sensi del paragrafo 3.2.5 del documento di composizione quali-quantitativa del Collegio Sindacale di Banca di Imola.**	**SI** □ **NO** □

(In caso affermativo, fornire di seguito i dettagli, ad esempio un elenco degli incarichi ricoperti in altre società, le altre attività lavorative e professionali svolte, ecc., specificando il tempo che questi incarichi, attività, fatti o situazioni richiedono – indicare i giorni dedicati a ciascuno di essi in termini di giorni per anno)

E. Limiti al cumulo degli incarichi[2]

1	**Indicare il numero di incarichi di amministrazione, direzione e controllo ricoperti in società commerciali (incluso l'incarico nella Banca).**	

_____

(*firma*)

* * *

Presa visione dell'informativa Privacy (Regolamento UE 679/2016)

Il sottoscritto _____,

Dichiara di aver letto, compreso e ricevuto copia dell'informativa allegata in relazione al trattamento dei dati personali presenti all'interno del "Questionario di idoneità", ivi compresi quelli relativi alle condanne e ai reati di cui all'art. 10 del GDPR e all'art. 2-octies del D.Lgs. 196/2003.

[2] Per Incarichi si intendono gli incarichi comunque denominati: i) presso il consiglio di amministrazione, il consiglio di sorveglianza, il consiglio di gestione; ii) presso il collegio sindacale, iii) di direttore generale; per le società estere, si considerano gli incarichi equivalenti a quelli sub i), ii) e iii) in base alla legge applicabile alla società; non costituisce incarico la qualifica di membro supplente, sino al momento dell'effettiva assunzione delle funzioni di membro effettivo.

***

In linea con gli orientamenti europei non sono computati ai fini del cumulo degli incarichi quelli assunti in organizzazioni che non perseguono in maniera prevalente obiettivi commerciali.

_____

(*firma*)

INFORMATIVA PRIVACY AI SENSI DELL'ART. 13 DEL REGOLAMENTO (UE) 679/2016 IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI (GDPR)

Banca di Imola S.p.A., con sede in Imola, Via Emilia 196, (di seguito la "**Banca**"), in qualità di titolare del trattamento, desidera informarLa, ai sensi degli artt. 13 e 14 del Regolamento Europeo 679/2016 relativo alla protezione dei dati personali e della normativa nazionale, compresi i provvedimenti dell'Autorità di controllo (Garante per la protezione dei dati personali), ove applicabile, che i dati personali da Lei conferiti, anche attraverso il questionario di idoneità, in relazione all'assunzione dell'incarico di componente del Collegio Sindacale della Banca saranno trattati nel rispetto delle disposizioni legislative e regolamentari vigenti e per le finalità di seguito indicate.

La Banca ha nominato il Responsabile della protezione dei dati, i cui dati di contatto sono all'interno del presente documento**.**

1) Finalità del trattamento e base giuridica del trattamento
I dati in questione saranno trattati per le seguenti finalità:

- assolvimento di obblighi previsti dalla legge, da regolamenti, dalla normativa comunitaria nonché da disposizioni impartite da Autorità a ciò legittimate dalla normativa o da competenti Autorità di vigilanza o di controllo;
- verifica e valutazione dei requisiti richiesti per la nomina e, in particolare, dei requisiti di professionalità, indipendenza e onorabilità e dell'insussistenza delle cause di ineleggibilità e decadenza previsti dalla normativa di riferimento, al fine dell'assunzione dell'incarico di componente dell'organo di controllo della Banca.

Per le finalità sopra indicate non occorre il consenso poiché il trattamento è autorizzato dalla normativa vigente e necessario per eseguire obblighi di legge.

2) Categorie di dati personali trattati
Per le finalità di cui sopra, potranno essere trattate le seguenti tipologie di dati personali:

- dati identificativi e di contatto (quali, a titolo di esempio, nome, cognome, data di nascita, codice fiscale, indirizzo, ecc.);
- dati conferiti tramite acquisizione del curriculum vitae e relativi a precedenti esperienze lavorative (quali, a titolo di esempio, incarichi ricoperti, ecc.);
- dati idonei ad attestare il possesso dei requisiti normativamente previsti in relazione al processo di valutazione dei soggetti che risulteranno nominati dall'assemblea quali componenti del Collegio Sindacale, e, in particolare, i dati giudiziari ex artt. 10 del GDPR e 2-octies del D.Lgs. 196/2003, idonei a rivelare provvedimenti in materia di casellario giudiziale, carichi pendenti ovvero la qualità di imputato o di indagato ai sensi degli articoli 60 e 61 del codice di procedura penale.

3) Natura del conferimento dei dati personali
Il conferimento dei predetti dati è necessario per svolgere le attività funzionali alla verifica e valutazione dei requisiti richiesti per la carica sociale. Pertanto, il mancato conferimento dei dati personali comporta l'impossibilità per la Banca di ottemperare agli adempimenti normativi richiesti ai fini della nomina.

4) Periodo di conservazione
I dati personali saranno conservati per tutto il periodo necessario ai fini dell'accertamento della sussistenza dei requisiti e comunque per un periodo non superiore a 15 anni a seguito della nomina dei componenti del Collegio Sindacale. I dati potranno essere conservati per un periodo superiore entro:
- i limiti della prescrizione applicabile;
- i limiti previsti dalle normative regolamentari sulla conservazione dei dati per adempiere correttamente ad eventuali obblighi di legge;
- il periodo necessario per proteggere i diritti della Banca nelle ipotesi di eventuali controversie legali.

Per quanto attiene i dati contenuti nel *curriculum vitae* dei soggetti nominati dall'assemblea, gli stessi saranno conservati dalla Banca per tutta la durata del mandato.

5) Comunicazione e diffusione
I dati personali, per il raggiungimento delle finalità indicate sopra, potranno essere comunicati alle seguenti categorie di destinatari, quali:

- responsabili del trattamento di volta in volta individuati;
- dipendenti incaricati dalla Banca o da altre società del Gruppo;

- soggetti che possono accedere ai dati in adempimento a un obbligo previsto da leggi, regolamenti o altre disposizioni normative nazionali o comunitarie ovvero a seguito di disposizioni impartite da Autorità a ciò legittimate e/o in ossequio a richieste da parte di Autorità di vigilanza (ad es. Banca d'Italia, ecc.) e controllo;
- a società appartenenti al Gruppo;
- società e professionisti di cui la Banca si avvale per perseguire le finalità descritte sopra o al fine di tutelare un proprio diritto o che svolgono compiti tecnici di supporto (ad esempio avvocati, consulenti, società informatiche, ecc.).

I dati personali non saranno oggetto di diffusione ad eccezione dei dati contenuti nel *curriculum vitae*, secondo le modalità indicate sopra.

6) Diritti dell'interessato

L'interessato potrà esercitare, in relazione al trattamento dei dati ivi descritto, i diritti previsti dal GDPR (artt.15-21), ivi inclusi:

- ricevere conferma dell'esistenza dei suoi dati personali e accedere al loro contenuto;
- aggiornare, modificare e/o correggere i suoi dati personali;
- chiederne la cancellazione o la limitazione del trattamento dei dati trattati in violazione di legge compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o altrimenti trattati;
- opporsi al trattamento;
- proporre reclamo all'Autorità di controllo in caso di violazione della disciplina in materia di protezione dei dati personali (www.garanteprivacy.it);
- ricevere copia dei dati forniti in formato elettronico.

Lei potrà esercitare tali diritti scrivendo al Responsabile per la protezione dei dati personali al seguente indirizzo rpdlacassa@lacassa.com.