

MODELLO
di CASSA CENTRALE BANCA - CREDITO
COOPERATIVO ITALIANO SPA
PER LA DEFINIZIONE DELLA
COMPOSIZIONE
QUALI – QUANTITATIVA
OTTIMALE DEL COLLEGIO
SINDACALE

Fonte Normativa: Modello

Approvato dal Collegio Sindacale

Data della Delibera 26.01.2022

| Owner | | Autore |
|--|----------------------------|---------------------|
| Direzione Affari Societari e Partecipazioni | | Servizio Governance |
| Destinatari | | |
| Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.A. | | |
| N° Versione | Data di approvazione in CS | Note |
| 1 | 26.01.2022 | |

Sommario

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 1. | Glossario | 4 |
| 2. | Premessa | 5 |
| 2.1. | Obiettivi del documento | 5 |
| 2.2. | Adozione, aggiornamento e diffusione del documento | 6 |
| 2.3. | Contesto normativo di riferimento | 6 |
| 3. | Il modello di governance della Capogruppo - Il sistema tradizionale | 8 |
| 4. | Composizione quantitativa ottimale del Collegio Sindacale | 9 |
| 5. | Composizione qualitativa ottimale del Collegio Sindacale..... | 10 |
| 5.1. | Requisiti di professionalità e criteri di competenza..... | 10 |
| 5.1.1. | Requisito di professionalità..... | 11 |
| 5.1.2. | Criteri di competenza | 12 |
| 5.1.3. | Formazione | 12 |
| 5.2. | Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza, onestà ed integrità..... | 13 |
| 5.3. | Requisiti di indipendenza, incompatibilità ed altre situazioni rilevanti..... | 13 |
| 5.4. | Indipendenza di giudizio - Conflitti di interesse | 14 |
| 5.5. | Disponibilità di tempo | 15 |
| 5.6. | Valutazione dell'idoneità collettiva del Collegio Sindacale | 17 |
| 5.6.1. | Rappresentatività della base sociale e conoscenza dei territori di riferimento | 17 |
| 5.6.2. | Equilibrio tra i generi e diversificazione in termini di età..... | 17 |
| 5.6.3. | Profili attitudinali..... | 17 |
| 6. | Preselezione delle candidature | 19 |
| 7. | Disposizioni finali ed entrata in vigore..... | 20 |

1. Glossario

Assemblea: indica l'assemblea dei soci di Cassa Centrale Banca.

Autorità Competente: indica le Autorità che, a seconda dei casi e in coerenza con quanto previsto dalla normativa nazionale ed europea di settore, esercitano attività di vigilanza, quali a titolo esemplificativo, la Banca Centrale Europea, la Banca d'Italia, Consob, Ivass, Ministeri e organi governativi.

Banca/Banche affiliata/e: singolarmente ovvero collettivamente le Banche di Credito Cooperativo, le Casse Rurali e/o le Casse Raiffeisen aderenti al Gruppo Bancario Cooperativo, in quanto soggette all'attività di direzione e coordinamento da parte della Capogruppo in virtù della sottoscrizione del Contratto di Coesione.

Capogruppo: Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.A. in qualità di Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo.

Esponente: soggetto che ricopre incarichi: i) presso il Consiglio di Amministrazione, ii) presso il Collegio Sindacale, iii) di Direttore Generale.

Gruppo Bancario Cooperativo/Gruppo Bancario: Gruppo Cassa Centrale – Credito Cooperativo Italiano S.p.A., composto dalla Capogruppo e dalle Società del Gruppo.

Organi Sociali: Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

2. Premessa

2.1. Obiettivi del documento

Il presente Modello di Cassa Centrale Banca per la definizione della composizione quali-quantitativa ottimale del Collegio Sindacale (di seguito il “**Modello**”) ha l’obiettivo di descrivere adeguatamente la composizione quali-quantitativa ottimale del Collegio Sindacale, individuando preventivamente le caratteristiche e i requisiti richiesti ai componenti dell’organo di controllo, al fine di garantire che possano adempiere efficacemente alle proprie funzioni e alle proprie responsabilità.

La Circolare Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 ss.ms.ii., Parte Prima – Titolo IV – Capitolo I, in materia di governo societario (di seguito la “Circolare 285”), prevede che il Collegio Sindacale identifichi preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale, individuando e motivando il profilo teorico dei candidati ritenuto opportuno a questi fini.

Si ritiene opportuno premettere, a tali fini, che Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.A. (di seguito anche la “**Capogruppo**” o “**Cassa Centrale Banca**”), in qualità di capogruppo di Gruppo Bancario Cooperativo (di seguito il “**Gruppo Bancario Cooperativo**”), si colloca tra le banche di maggiori dimensioni e complessità operativa ed è soggetta alla Vigilanza della Banca Centrale Europea. Nella predisposizione del presente documento, si è dunque tenuto conto anche delle indicazioni in materia di idoneità degli esponenti e di adeguatezza della composizione collettiva degli Organi Sociali delle banche provenienti dall’European Banking Authority e dalla Banca Centrale Europea.

Le disposizioni che seguono, coerenti quindi anche con l’evoluzione delle regole, dei principi e delle linee guida elaborati a livello europeo, forniscono ai soci della Capogruppo, nell’intento di aiutarli a formulare proposte in linea con il perseguimento di detto obiettivo, alcuni indirizzi in merito alla individuazione e selezione dei componenti del Collegio Sindacale, al fine di garantire che gli stessi possano svolgere in modo efficace le funzioni che sono chiamati ad esercitare. In tale contesto, il presente documento individua *ex ante* il profilo teorico (ivi comprese le caratteristiche di professionalità, esperienza, competenza e di indipendenza) dei candidati alla carica di Sindaco. Tali profili saranno riconsiderati nel tempo a fronte dell’emergere di eventuali specificità, anche alla luce dell’esigenza che il processo di selezione e di nomina dei candidati tenga conto dell’evoluzione del business della Capogruppo e delle mutate esigenze/di possibili nuove esigenze, e/o a fronte di eventuali novità normative e regolamentari.

In ogni caso, il Collegio Sindacale si sottopone con cadenza almeno annuale ad un processo di autovalutazione volto a valutare aspetti relativi sia alla propria composizione quali-quantitativa sia

al proprio funzionamento, secondo la normativa interna di Cassa Centrale Banca in materia di autovalutazione.

L'obiettivo è garantire che – a seguito del processo di nomina e nel continuo – negli organi di vertice siano presenti soggetti idonei a svolgere il proprio ruolo in modo efficace. Ciò richiede che le professionalità necessarie a conseguire questo obiettivo siano definite *ex ante*, ed eventualmente adeguate nel tempo per tenere conto delle esigenze emerse, e che il processo di selezione e di nomina dei candidati recepisca tali indicazioni.

In tale contesto, il Collegio Sindacale della Capogruppo delinea la propria composizione qualitativa ritenuta ottimale, individuando il profilo teorico dei candidati idoneo a questi fini.

Il Collegio Sindacale, avuto riguardo ai principi sopra esposti, ritiene di formalizzare i seguenti criteri di selezione e/o adeguatezza qualitativa per i propri componenti.

2.2. Adozione, aggiornamento e diffusione del documento

Il presente Modello, e i suoi aggiornamenti, sono approvati con delibera del Collegio Sindacale di Cassa Centrale Banca e con il parere della Direzione Compliance.

La Capogruppo provvede all'aggiornamento del Modello periodicamente secondo quanto previsto dalla normativa vigente nonché, in ogni caso, qualora si verificano cambiamenti rilevanti nella normativa di riferimento, negli assetti organizzativi di Cassa Centrale Banca e/o su impulso del Collegio Sindacale, a seguito del processo di Autovalutazione.

Il Modello e i successivi aggiornamenti sono portati a conoscenza del Consiglio di Amministrazione di Cassa Centrale Banca alla prima seduta successiva alla loro approvazione da parte del Collegio Sindacale e sono messi a disposizione dei soci attraverso la pubblicazione sul suo sito internet.

2.3. Contesto normativo di riferimento

Di seguito si riportano le principali fonti normative primarie e secondarie esterne:

- L'articolo 26 del TUB;
- Gli orientamenti emanati dalle Linee Guida dell'EBA sulla governance interna del 5 luglio 2021, (EBA Guidelines on Internal Governance under Directive 2013/36/EU) e dalle Linee Guida congiunte EBA-ESMA sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo amministrativo e del personale che riveste ruoli chiave (Final report on joint ESMA and EBA Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders under Directive 2013/36/EU and Directive 2014/65/EU);

- L'articolo 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge del 22 dicembre 2011, n. 214, in materia di interlocking directorates;
- Il decreto ministeriale 23 novembre 2020, n. 169, recante il "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 depositanti";
- La direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento (CRD IV);
- Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità della Banca Centrale Europea - dicembre 2021.

Di seguito si riportano le principali fonti normative interne:

- Lo Statuto di Cassa Centrale Banca, in particolare il Titolo VI, articoli 38, 39, 40 e 41, che disciplinano composizione, durata in carica, modalità di nomina e attribuzioni del Collegio Sindacale;
- Il Progetto di Governo Societario approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo;
- Il Codice Etico adottato dalla Capogruppo.

3. Il modello di governance della Capogruppo - Il sistema tradizionale

Il modello di governance adottato dalla Capogruppo è il sistema tradizionale, basato sulla distinzione tra Consiglio di Amministrazione, con funzione di indirizzo e supervisione strategica, e Collegio Sindacale, cui è attribuita la funzione di controllo e che vigila sull'osservanza delle disposizioni normative e statutarie, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione nonché sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile.

Il Collegio Sindacale ritiene che il modello tradizionale di amministrazione e controllo, rispetto a quello dualistico o monistico, sia idoneo, con gli opportuni presidi organizzativi e di governo societario adottati nella regolamentazione interna, a perseguire gli obiettivi di un appropriato bilanciamento dei poteri e di una puntuale distinzione delle funzioni di supervisione strategica, di gestione e di controllo.

4. Composizione quantitativa ottimale del Collegio Sindacale

Lo Statuto di Cassa Centrale Banca stabilisce che il Collegio Sindacale sia composto da 3 Sindaci effettivi e 2 Sindaci supplenti, che durano in carica per tre esercizi. I Sindaci sono eletti dall'Assemblea sulla base di liste, una per i candidati alla carica di Sindaco effettivo e una per i candidati alla carica di Sindaco supplente, presentate da soci che rappresentino almeno il 10% delle azioni aventi diritto di voto. È eletto alla carica di Presidente del Collegio Sindacale il candidato della lista dei Sindaci effettivi che avrà ottenuto il maggior numero di voti.

Il Collegio Sindacale ritiene che il numero di 3 Sindaci effettivi possa considerarsi adeguato rispetto:

- a) alle esigenze della Capogruppo, avuto riguardo in particolare all'attività, alle dimensioni e alla complessità dell'assetto organizzativo della banca, nonché al ruolo di direzione e coordinamento dalla stessa svolta nei confronti delle società appartenenti al Gruppo Bancario Cooperativo;
- b) all'esigenza di assicurare una adeguata dialettica interna, senza pregiudicare l'agilità dell'attività collegiale ed anzi incentivando la partecipazione dei componenti.

5. Composizione qualitativa ottimale del Collegio Sindacale

In tema di composizione e nomina degli Organi Sociali, la Circolare 285 e gli orientamenti espressi a livello europeo prevedono che, sotto il profilo qualitativo, il corretto assolvimento delle funzioni richiede che nel Collegio Sindacale siano presenti soggetti:

- a) pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere;
- b) dotati di conoscenza, competenze ed esperienza adeguate al ruolo da ricoprire e commisurate alle caratteristiche operative e dimensionali della Capogruppo ed alle proprie responsabilità;
- c) con competenze diffuse tra tutti i componenti e opportunamente diversificate;
- d) che dedichino tempo sufficiente per adempiere alle proprie funzioni e responsabilità e risorse adeguate alla complessità del loro incarico;
- e) che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della Capogruppo, indipendentemente dalla compagine societaria che li ha votati o dalla lista da cui sono tratti; essi operano con autonomia di giudizio.

L'autorevolezza e la professionalità dei Sindaci devono essere adeguate all'efficace esercizio di queste funzioni, determinanti per la sana e prudente gestione della Capogruppo.

In aggiunta ai requisiti più sopra elencati con riferimento ai singoli esponenti, la composizione del Collegio Sindacale è adeguatamente diversificata in modo da:

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

A tali fini, è opportuno che ciascuna area di competenza sia presidiata con specifiche professionalità specialistiche in grado di assicurare una gestione efficace e consapevole. Peraltro, la gestione del livello di complessità della Capogruppo comporta la necessità della presenza nel Collegio Sindacale di profili professionali, per quanto diversificati, tra loro coerenti e complementari, al fine di favorire un efficace dialogo interno all'organo assicurando possibilità di approfondimento, apertura e capacità di dibattito.

5.1. Requisiti di professionalità e criteri di competenza; formazione

5.1.1. Requisito di professionalità

I candidati alla carica di Sindaco devono soddisfare i requisiti di professionalità previsti dalla normativa tempo per tempo vigente.

In particolare, almeno due dei Sindaci effettivi e almeno uno dei Sindaci supplenti sono scelti tra gli iscritti nel registro dei revisori legali che abbiano esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a 3 anni. Gli altri componenti del Collegio Sindacale sono scelti fra persone che abbiano esercitato per almeno 3 anni, anche alternativamente, una delle seguenti attività:

- a) attività di revisore legale;
- b) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- c) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi presso società quotate o aventi una dimensione e complessità maggiore o assimilabile (in termini di fatturato, natura e complessità dell'organizzazione o dell'attività svolta) a quella Capogruppo;
- d) 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;
- e) 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;
- f) 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.

In considerazione del ruolo di impulso e coordinamento proprio del Presidente del Collegio Sindacale, sono previsti requisiti più stringenti in capo all'esponente chiamato a ricoprire tale ruolo. Il Presidente è quindi scelto tra le persone che abbiano maturato una esperienza professionale di almeno 5 anni in una o più delle attività sopra elencate.

Ai fini di tutto quanto precede, per i Sindaci che non sono iscritti nel registro dei revisori legali, si considera l'esperienza maturata nel corso dei 20 anni precedenti all'assunzione dell'incarico. Esperienze maturate contestualmente in più funzioni si conteggiano per il solo periodo di tempo in cui sono state svolte, senza cumularle.

5.1.2. Criteri di competenza

Tenuto conto delle considerazioni sopra evidenziate, il Collegio Sindacale della Capogruppo ritiene che, in aggiunta ai requisiti di professionalità di cui sopra, i Sindaci debbano soddisfare criteri di competenza (in termini di conoscenza teorica ed esperienza pratica) volti a comprovare la loro idoneità ad assumere l'incarico, considerando i compiti inerenti al ruolo ricoperto e le caratteristiche, dimensionali e operative, della Capogruppo, in particolare con riferimento ai seguenti ambiti:

- a) mercati finanziari;
- b) regolamentazione nel settore bancario e finanziario;
- c) indirizzi e programmazione strategica;
- d) assetti organizzativi e di governo societari;
- e) gestione dei rischi (individuazione, valutazione, monitoraggio, controllo e metodi di mitigazione delle principali tipologie di rischio di una banca, incluse le responsabilità dell'Esponente in tali processi) compresi i rischi ambientali, sociali, di governance e i fattori di rischio;
- f) sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
- g) attività e prodotti bancari e finanziari;
- h) informativa contabile e finanziaria;
- i) tecnologia informatica.

Per gli Esponenti che abbiano maturato l'esperienza prevista nell'allegato al Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020, la valutazione dei criteri di competenza può essere omessa.

Rientrano nella valutazione di tali requisiti la conoscenza teorica, e dunque gli studi e i piani di formazione che l'esponente ha già concluso o ha in programma di seguire, e l'esperienza pratica, conseguita nello svolgimento di attività lavorative precedenti o in corso. L'esperienza e la competenza sono valutate, alla luce del principio di proporzionalità ed in considerazione della natura della funzione esercitata, sulla base delle posizioni precedentemente occupate tenendo conto della durata dell'incarico, delle dimensioni dell'ente, delle funzioni ricoperte, del numero dei collaboratori subordinati, della natura delle attività svolte nonché, tra l'altro, dell'effettiva pertinenza dell'esperienza maturata.

5.1.3. Formazione

In linea con gli orientamenti espressi anche a livello europeo e con le raccomandazioni di Banca d'Italia circa la necessità per le banche di adottare piani di formazione adeguati ad assicurare un idoneo bagaglio di competenze tecniche dei membri degli Organi **Sociali**, Cassa Centrale ha attivato un programma di formazione permanente per i componenti del Consiglio di

Amministrazione, del quale beneficiano anche i componenti del Collegio Sindacale al fine di preservare e accrescere nel tempo il bagaglio di competenze tecniche necessarie per svolgere con consapevolezza il ruolo. Il programma formativo è integrato con sessioni finalizzate ad agevolare l'inserimento dei nuovi Sindaci e dotarli di competenze tecniche necessarie. Sono inoltre attivati piani di formazione individuali laddove sia necessario rafforzare specifiche conoscenze tecniche ed esperienze, anche al fine di integrare il grado di diversità e l'esperienza complessiva del Collegio Sindacale.

5.2. Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza, onestà ed integrità

Considerata l'importanza che i valori di onestà e integrità ricoprono per ogni Sindaco, i candidati alla carica - oltre a soddisfare i requisiti di onorabilità e correttezza previsti dalla normativa tempo per tempo applicabile - non devono aver tenuto comportamenti che, pur non integrando fattispecie di illecito e/o reato, appaiano incompatibili con l'incarico di Sindaco o possano comportare per la Capogruppo conseguenze pregiudizievoli sul piano reputazionale.

I componenti del Collegio Sindacale devono infatti mantenere livelli elevati di integrità e di onestà, da valutarsi, tra l'altro, sulla base degli orientamenti espressi dalla European Banking Authority e dalla Banca Centrale Europea per i quali assumono rilievo una serie di condizioni ed aspetti ulteriori rispetto alla normativa di vigilanza emanata a livello nazionale.

5.3. Requisiti di indipendenza, incompatibilità ed altre situazioni rilevanti

Non può assumere l'incarico di componente del Collegio Sindacale chi:

- a) è socio della Capogruppo;
- b) è esponente con incarichi esecutivi in una società in cui un esponente con incarichi esecutivi della Capogruppo 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 oppure altri rapporti di natura finanziaria, patrimoniale o professionale, anche non continuativi, con la Capogruppo o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, con le società controllate dalla Capogruppo o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o i loro presidenti, o con un socio nella Capogruppo o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, tali da comprometterne l'indipendenza;
- d) esercita la revisione legale dei conti della Capogruppo oppure è un socio, amministratore o dipendente della società che esercita tale attività o di una entità associata, consorziata o comunque appartenente alla sua rete, come definita dalle disposizioni del D. Lgs. 39/2010 ss.mm.ii. e relative disposizioni attuative.

- e) ricopre o ha ricoperto negli ultimi cinque anni incarichi di componente del consiglio di amministrazione o di gestione nonché di direzione presso un socio della Capogruppo, la Capogruppo o società da questa controllate anche congiuntamente ad un'altra società del Gruppo;
- f) è coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado:
- del Presidente del Consiglio di Amministrazione e degli Esponenti con incarichi esecutivi della Capogruppo;
 - dei responsabili delle principali funzioni aziendali della Capogruppo;
 - di persone che si trovano nelle situazioni indicate nei precedenti punti da a) ad e) che precedono.

È fatta salva la possibilità per un componente del Collegio Sindacale di svolgere l'incarico di Sindaco, o di consigliere di sorveglianza, contemporaneamente in una o più società del Gruppo Bancario Cooperativo.

Per i candidati occorre che sia preventivamente verificata l'insussistenza di cause di incompatibilità prescritte dalla normativa vigente, ponendo particolare attenzione alle disposizioni di cui all'articolo 36 della Legge 214/2011 in materia di cumulo di cariche nei mercati del credito e finanziari (c.d. "divieto di interlocking") nonché ai criteri applicativi emanati congiuntamente da Consob, Isvap e Banca d'Italia in data 20 aprile 2012 ss.ms.ii. Si evidenzia al riguardo che gli eventuali titolari di cariche in organi gestionali, di sorveglianza e di controllo in imprese o gruppi di imprese concorrenti operanti nei mercati del credito, assicurativi e finanziari, dovranno assumere sin dall'accettazione della candidatura l'impegno a rinunciare alle suddette cariche nei termini di legge, oppure di attestare che le cariche detenute non danno luogo a ipotesi di incompatibilità, indicandone esaustivamente le ragioni. Nell'applicazione delle disposizioni sopra richiamate non si terrà conto degli incarichi assunti all'interno del Gruppo Bancario Cooperativo.

5.4. Indipendenza di giudizio - Conflitti di interesse

I componenti del Collegio Sindacale devono essere in grado di prendere decisioni ragionevoli, obiettive e indipendenti (e dunque agire con indipendenza di giudizio). A tal fine, devono essere in possesso delle necessarie caratteristiche comportamentali, tra cui:

- capacità di fornire giudizi obiettivi e imparziali;
- autorevolezza tale da assicurare un elevato livello di dialettica interna all'organo di appartenenza e da apportare un contributo di rilievo alla formazione della volontà del medesimo;
- capacità di resistere a condizionamenti.

L'indipendenza di giudizio può essere compromessa da eventuali conflitti di interesse (effettivi o potenziali) di cui il singolo esponente sia portatore che possano ostacolare la capacità di svolgere i compiti ad esso assegnati in maniera indipendente e oggettiva. Rilevano a tale fine le situazioni di potenziale conflitto di interessi personale, professionale, finanziario¹ e politico previste dallo Statuto e dalle norme regolamentari nazionali ed europee tempo per tempo vigenti. La Capogruppo si è dotata di una politica di governance volta ad assicurare l'individuazione, la comunicazione, l'attenuazione, la gestione e la prevenzione dei conflitti di interesse, siano essi effettivi o potenziali (ossia ragionevolmente prevedibili).

La Capogruppo si è inoltre dotata di un *"Regolamento di Gruppo per la gestione dei conflitti d'interesse"* e di un *"Regolamento di Gruppo per la gestione delle operazioni con soggetti collegati"* volti ad assicurare l'individuazione, la comunicazione, l'attenuazione, la gestione e la prevenzione dei conflitti di interesse, siano essi effettivi o potenziali (ossia ragionevolmente prevedibili).

5.5. Disponibilità di tempo

La disponibilità di tempo e risorse adeguate da dedicare allo svolgimento dell'incarico, in ragione della natura e qualità dello stesso, risulta essere un requisito fondamentale che i candidati Sindaci devono assicurare. L'impegno richiesto ai Sindaci della Capogruppo non si esaurisce nella pianificazione, preparazione e svolgimento delle riunioni collegiali dedicate alla conduzione delle verifiche in ossequio ai propri doveri di vigilanza. A ciò si aggiunge il tempo dedicato a:

- l'analisi della documentazione ricevuta in vista di ciascuna riunione dell'organo amministrativo e dei comitati endoconsiliari, nonché la relativa partecipazione,
- le attività di formazione e partecipazione a sessioni informali e di confronto,
- l'assolvimento dei compiti spettanti all'Organismo di Vigilanza che, in accordo alla Circolare 285 di Banca d'Italia, sono di norma attribuiti al Collegio Sindacale,
- le interlocuzioni con le Autorità di Vigilanza,
- l'assolvimento di ogni compito che spetta al Collegio Sindacale di Cassa Centrale Banca in ragione del ruolo di Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo; in tale ambito riveste

¹ Fra le situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario rilevanti rientrano, fra l'altro, le esposizioni della Capogruppo, delle società da questa controllate e delle Banche Affiliate nei confronti dei Sindaci, dei soggetti ad essi connessi ai sensi della Circolare 285 della Banca d'Italia e delle società presso le quali gli stessi ricoprono cariche di direzione, amministrazione o controllo.

particolare importanza lo stretto coordinamento dei Collegi Sindacali delle società del Gruppo in conformità alla normativa di riferimento.

Laddove necessario, occorre prevedere i tempi di trasferimento per la partecipazione delle riunioni collegiali che si svolgono in presenza.

In relazione a quanto precede, in conformità ai principi dettati dalla normativa applicabile, la selezione dei candidati da proporre all'organo collegiale della Capogruppo, prevede la verifica che gli stessi siano effettivamente in grado di dedicare un tempo adeguato all'assolvimento della carica, tenuto conto della natura e della qualità dell'impegno richiesto, e degli altri loro incarichi in società o enti, impegni o attività lavorative o professionali, nel rispetto dei limiti posti dalla normativa tempo per tempo applicabile.

Nella valutazione della capacità dell'esponente di dedicare tempo sufficiente alle proprie funzioni si tiene conto, tra l'altro, di eventuali procedimenti giudiziari e amministrativi a carico o che comunque coinvolgano, anche indirettamente, l'esponente.

Ogni Sindaco fornisce al Collegio l'elenco degli incarichi che ricopre presso altri enti indicando anche il tempo dedicato alle proprie attività lavorative e/o professionali e agli eventuali ulteriori impegni che potrebbero limitare la disponibilità di tempo necessaria ad assolvere l'incarico presso la Capogruppo. In particolare, ai sensi della normativa vigente e fatte salve le possibilità di deroga ivi previste, nessun Sindaco può detenere contemporaneamente un numero complessivo di incarichi (ivi incluso quello presso la Capogruppo) in banche o in altre società commerciali superiore a una delle seguenti combinazioni alternative:

- a) n. 1 incarico esecutivo e n. 2 incarichi non esecutivi;
- b) n. 4 incarichi non esecutivi,

calcolati secondo le eventuali esenzioni e modalità di aggregazione previste nella regolamentazione tempo per tempo applicabile.

In ogni caso i Sindaci non possono ricoprire cariche in organi diversi da quelli di controllo in società controllate dalla Capogruppo oppure in altre società del Gruppo Bancario Cooperativo oppure ancora nelle quali la Capogruppo detenga, anche indirettamente, una partecipazione strategica, quale definita dall'Autorità Competente.

La disponibilità di tempo in termini qualitativi in capo agli esponenti è attentamente valutata. In quest'ambito, si presuppone che soddisfino il requisito della disponibilità di tempo gli esponenti il cui

impegno totale dedicato a tutte le attività compresa quella in banca non superi i 260 giorni all'anno e il cui tempo dedicato alla Capogruppo sia almeno pari alle seguenti soglie minime:

- a) 120 giorni all'anno per il Presidente del Collegio Sindacale;
- b) 90 giorni all'anno per i Sindaci effettivi.

5.6. Valutazione dell'idoneità collettiva del Collegio Sindacale

5.6.1. Rappresentatività della base sociale e conoscenza dei territori di riferimento

Un'adeguata rappresentazione della base sociale, anche a livello di territori nei quali il Gruppo Bancario Cooperativo opera, è imprescindibile ai fini dell'assunzione di decisioni e scelte informate. In tale contesto, alcuni Sindaci - in numero non superiore a 1 effettivo e 1 supplente - sono scelti tra soggetti che ricoprono, oppure che hanno ricoperto nei due esercizi precedenti l'assunzione dell'incarico, cariche negli organi di controllo delle Banche affiliate le quali siano in possesso dei requisiti previsti dallo Statuto di Cassa Centrale Banca.

5.6.2. Equilibrio tra i generi e diversificazione in termini di età

L'individuazione delle candidature assicura la più ampia diversità di genere ed età, oltre che in termini di percorsi formativi, professionali nonché di provenienza geografica; ciò, al fine di realizzare un'adeguata diversificazione atta a garantire l'arricchimento della dialettica interna al Collegio Sindacale. In particolare, in ossequio alla normativa di vigilanza in materia, almeno un terzo dei Sindaci effettivi ed almeno uno dei Sindaci supplenti appartengano al genere meno rappresentato.

5.6.3. Profili attitudinali

La composizione ottimale del Collegio Sindacale richiede che, ciascun componente possieda i seguenti profili attitudinali:

- a) Capacità di apprendere e di gestire le complessità, ossia:
 - flessibilità mentale;
 - apertura al confronto;
 - comprensione del valore dell'approfondimento continuo, e attitudine al cambiamento;
 - approccio costruttivo, dinamico e proattivo dinanzi alle complessità;
- b) Attitudine a collaborare, ossia:
 - valorizzazione del contributo distintivo degli altri Sindaci in termini di esperienza, conoscenza e competenza funzionale;
 - valorizzazione della diversità e dell'inclusione;

- attitudine alla condivisione e al dibattito costruttivo, nel continuo confronto scambio di prospettive.

6. Preselezione delle candidature

Al fine di presentare candidature in linea con la composizione qualitativa del Collegio Sindacale definita dalla normativa applicabile e nel presente documento, considerata come la più ottimale, ai soci della Capogruppo è richiesto di effettuare una adeguata preselezione delle candidature.

7. Disposizioni finali ed entrata in vigore

Le disposizioni di cui al presente Modello si applicano alle nomine successive alla data della sua adozione.