# Composizione quali-quantitativa ottimale del Collegio Sindacale

# 26 gennaio 2021

1. Introduzione ..... 3
2. Composizione quantitativa e qualitativa del Collegio Sindacale ..... 4
2.1. Composizione quantitativa ..... 4
2.2. Composizione qualitativa ..... 4
2.2.1. Requisiti di indipendenza ..... 4
2.2.2. Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza ..... 5
2.2.3. Requisiti di professionalità e criteri di competenza ..... 5
2.2.4. Disponibilità di tempo ..... 6
2.2.5. Incompatibilità ..... 6
2.2.6. Criteri di adeguata composizione collettiva degli organi aziendali ..... 6

# 1. Introduzione

L'idoneità degli esponenti aziendali assume un ruolo centrale negli assetti di governo societario delle banche e contribuisce in modo determinante alla sana e prudente gestione delle banche stesse. L'articolo 26 del decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385 (di seguito anche il "TUB") prescrive che ai fini di tale idoneità gli esponenti aziendali debbano possedere requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza, soddisfare criteri di competenza e correttezza, nonché dedicare il tempo necessario all'efficace espletamento dell'incarico, in modo da garantire la sana e prudente gestione della banca.

Il decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 169 del 23 novembre 2020 (di seguito anche "Decreto ministeriale" o "DM 169/2020"), attuativo dell'articolo 26 del TUB, stabilisce le disposizioni che individuano i requisiti per l'assunzione delle cariche, oltre ad un insieme più ampio di criteri che concorrono a qualificare l'idoneità dell'esponente. Tali criteri consentono, tra l'altro, di tener conto delle specificità del ruolo o incarico ricoperto nonché delle caratteristiche proprie della banca o del gruppo a cui essa appartiene.

La Banca d'Italia, all'interno delle Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di governo societario e in sede di attuazione dell'articolo 91 della Direttiva 2013/36/UE (di seguito anche la "CRD IV"), definisce i seguenti principi generali:

- sotto il **profilo quantitativo**, il numero dei componenti degli organi aziendali deve essere adeguato ad assicurare la funzionalità e una composizione non pletorica dell'organo, tenuto conto delle dimensioni e della complessità dell'assetto organizzativo della banca; lo Statuto tipo delle Banche di Credito Cooperativo affiliate al Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea (il "Gruppo") declina tali criteri (cfr. in particolare l'articolo 42 dello Statuto tipo sulla composizione del Collegio Sindacale).
- sotto il **profilo qualitativo**, il corretto assolvimento delle funzioni richiede che nel Collegio Sindacale siano presenti soggetti:
  - consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti al ruolo e alle funzioni che sono chiamati a svolgere;
  - dotati di professionalità adeguate e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della società;
  - in grado di dedicare tempo e impegno adeguati allo svolgimento dell'incarico, fermo il rispetto degli applicabili limiti al cumulo degli incarichi fissati per legge, disposizione regolamentare o statutaria;
  - in grado di assicurare, nei limiti in cui sia possibile, una distribuzione bilanciata in termini di età, genere e provenienza geografica, al fine di favorire una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei problemi e nell'assunzione delle decisioni;
  - che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della società e del gruppo, indipendentemente dalla compagine che li ha votati, operando con autonomia di giudizio.

Al riguardo, occorre richiamare anche la disciplina europea che concorre alla definizione di un quadro più ampio di regolamentazione e *best practice* in tema di composizione dell'organo di vertice degli istituti creditizi. Tale disciplina è principalmente rappresentata dalla seguente normativa:

- EBA/ESMA *joint guidelines* in materia di requisiti degli amministratori e dei titolari di funzioni chiave (2017);
- EBA *guidelines* in materia di *internal governance* (2017);
- BCE, Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità (2018).

Nella predisposizione della presente analisi, si sono altresì tenuti presenti i contenuti delle Politiche di governo societario del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea nonché nella Politica sull'idoneità degli esponenti delle Società Vigilate del Gruppo recepite dalla Banca rispettivamente il 17/11/2020 e il 03/06/2020.

Considerati i principi normativi e tenuto conto dei requisiti ministeriali, il Collegio Sindacale della Banca adotta i requisiti e le caratteristiche disciplinati nel presente documento per identificare la composizione quantitativa e qualitativa ottimale dell'organo aziendale stesso, in attuazione della normativa vigente e dello Statuto.

Il presente documento è portato a conoscenza dei soci almeno 90 giorni prima dell'Assemblea avente ad oggetto la nomina del nuovo Collegio Sindacale, affinché la scelta dei candidati da presentare possa tenere conto delle professionalità e, più in generale, delle caratteristiche individuali e collettive riportate nel prosieguo.

Il Collegio Sindacale eletto dall'Assemblea verifica la rispondenza tra la composizione quantitativa e qualitativa ritenuta ottimale ai sensi del presente documento e quella effettiva risultante dal processo di nomina, nell'ambito del processo di valutazione dell'idoneità degli esponenti secondo l'art. 26 del TUB. Eventuali differenze dalle analisi di seguito proposte - operate nel rispetto delle disposizioni statutarie e dei principi normativi sopra citati - sono motivate e trasmesse, successivamente alla nomina dell'organo e unitamente al presente documento, all'Autorità di Vigilanza.

# 2. Composizione quantitativa e qualitativa del Collegio Sindacale

## 2.1. Composizione quantitativa

Le Disposizioni di vigilanza sul governo societario prevedono che il numero di sindaci debba essere adeguato alle dimensioni e alla complessità dell'assetto organizzativo della banca.

Lo Statuto della BCC del Garda – Banca di Credito Cooperativo Colli Morenici del Garda, nel rispetto del principio di proporzionalità e al fine di assicurare che la composizione del Collegio Sindacale non risulti pletorica, prevede che l'assemblea ordinaria nomini tre sindaci effettivi, designando tra questi il presidente, nonché due sindaci supplenti (cfr. art. 42, c.1).

La composizione del Collegio Sindacale dal punto di vista quantitativo si ritiene adeguata a:

- garantire un'efficace azione dell'Organo, tenuto conto della necessità di assicurare un'adeguata dialettica interna e la partecipazione dei componenti;
- garantire la diversificazione nella composizione del Collegio medesimo.

## 2.2. Composizione qualitativa

Ferme restando le disposizioni di cui all'articolo 42 dello Statuto, si richiamano di seguito i principi e criteri da seguire nella presentazione delle candidature alla carica di sindaco.

### *2.2.1. Requisiti di indipendenza*

Atteso che la Banca si è dotata dello schema statutario tipo approvato dalla Capogruppo e accertato dalla Banca d'Italia, in luogo dei requisiti indicati dall'articolo 13 del DM 169/2020, ciascun candidato alla carica di sindaco, in base alla

previsione dell'art. 42 dello Statuto, deve possedere i requisiti statutari di indipendenza che costituiscono altresì requisiti di eleggibilità e permanenza nella carica.

Per completezza si rammenta che in base alla previsione dell'art. 42 dello Statuto non possiedono il requisito di indipendenza i seguenti soggetti:

- 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;
- coloro che sono legati alla Società o alle società da questa controllate o alle società che la controllano o a quelle sottoposte a comune controllo da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza;
- i parenti, il coniuge o gli affini fino al quarto grado con dipendenti della Società e l'amministratore o il sindaco in altra banca o società finanziaria operante nella zona di competenza della Società, salvo che si tratti di società finanziarie di partecipazione, di enti anche di natura societaria della categoria, di società partecipate, di consorzi o di cooperative di garanzia, ferma restando l'applicazione dell'articolo 36 della legge n. 214/2011;
- coloro che abbiano ricoperto la carica di amministratore nel mandato precedente o di direttore nei tre anni precedenti.

#### *2.2.2. Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza*

Ciascun candidato alla carica di sindaco deve possedere, tra l'altro, i requisiti di onorabilità previsti dall'articolo 3 del DM 169/2020 che costituiscono requisiti di eleggibilità e permanenza nella carica. In aggiunta ai requisiti di onorabilità, ciascun candidato deve soddisfare anche i criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse indicati dall'articolo 4 del DM 169/2020.

#### *2.2.3. Requisiti di professionalità e criteri di competenza*

Ciascun candidato alla carica di sindaco deve possedere, tra l'altro, i requisiti di professionalità di cui all'articolo 9 del DM 169/2020 e deve altresì soddisfare i criteri di competenza di cui all'articolo 10 del DM 169/2020 volti a comprovare la sua idoneità ad assumere l'incarico, considerando i compiti inerenti al ruolo ricoperto e alle caratteristiche, dimensionali e operative, della Banca.

In particolare, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 9 del DM 169/2020, almeno uno 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 tre anni. Gli altri componenti del collegio sindacale sono scelti fra persone che abbiano esercitato per almeno tre anni, anche alternativamente, l'attività di revisione legale o una delle attività di cui all'articolo 7, comma 2 del DM 169/2020. Il Presidente è scelto tra i componenti che abbiano maturato le indicate esperienze professionali per almeno cinque anni.

Con riferimento ai requisiti di competenza, l'art. 10 del DM 169 stabilisce che i Componenti del Collegio debbano avere la conoscenza teorica e pratica in uno o più dei seguenti settori:

1) mercati finanziari;
2) regolamentazione nel settore bancario e finanziario;
3) indirizzi e programmazione strategica;
4) assetti organizzativi e di governo societari;

5) 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);
6) sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
7) attività e prodotti bancari e finanziari;
8) informativa contabile e finanziaria;
9) tecnologia informatica.

### *2.2.4. Disponibilità di tempo*

Ciascun candidato alla carica di sindaco deve possedere tempo e risorse da dedicare allo svolgimento dell'incarico, anche in relazione alle attività derivanti dalla partecipazione ai lavori del Consiglio di Amministrazione e degli eventuali comitati.

Al fine di valutare il possesso del presente requisito, occorre tenere in considerazione il tempo e l'impegno da dedicare alla preparazione e allo svolgimento delle riunioni, tenuto conto della molteplicità degli argomenti da esaminare e del volume della documentazione a supporto. Con riguardo alla specifica realtà della Banca, si fa presente che mediamente in ciascun esercizio del triennio 2018-2020 si sono tenute:

- In media 46 riunioni del Collegio Sindacale, con una durata media di circa 2-3 ore;
- In media 35 riunioni del Consiglio di Amministrazione, con una durata media di circa 4 ore;
- In media 14 riunioni del Comitato Esecutivo, con una durata media di circa 2 ore;
- 8 sessioni di formazione dei sindaci, con una durata media di circa 4 ore.

Pertanto, considerato quanto sopra e nel rispetto della Politica di idoneità degli esponenti del Gruppo, l'impegno minimo richiesto per il ruolo di Presidente del Collegio Sindacale è pari a CIRCA 50 giorni FTE l'anno mentre per il ruolo di sindaco effettivo è pari a CIRCA 45 giorni FTE l'anno.

Ciascun candidato alla carica di sindaco, inoltre, nel valutare la disponibilità di tempo da dedicare allo svolgimento dell'incarico deve tenere in considerazione gli ulteriori incarichi eventualmente ricoperti nonché il tempo destinato all'attività lavorativa e professionale svolta.

### *2.2.5. Incompatibilità*

Ciascun candidato alla carica di sindaco deve preventivamente accertare l'insussistenza di cause di incompatibilità ai sensi dell'art. 36 del D.L. 201/2011 (convertito con modificazioni dalla Legge 214/2011), recante disposizioni in merito alle "partecipazioni personali incrociate nei mercati del credito e finanziari" (*divieto interlocking*).

Al riguardo, si rammenta che in base a quanto previsto dalle normative in materia, 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.

### *2.2.6. Criteri di adeguata composizione collettiva degli organi aziendali*

La composizione del Collegio Sindacale deve essere adeguatamente diversificata, oltre che sotto un profilo di professionalità e competenze (si rinvia al **paragrafo specifico**), anche in termini di età, genere e durata di permanenza nell'incarico.

La diversificazione della composizione dell'organo si ritiene, infatti, un elemento fondamentale per alimentare il confronto e la dialettica interna, favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione delle decisioni.

Con specifico riferimento al criterio della permanenza nell'incarico si rammenta che l'articolo 42 dello Statuto prevede quanto segue: "*Non è nominabile o rieleggibile alla rispettiva carica colui che abbia ricoperto la carica di presidente del collegio sindacale per 3 mandati consecutivi o di componente effettivo del collegio sindacale della Società per 3 mandati consecutivi.*

*Agli effetti del computo del numero dei mandati le cariche di presidente e di componente effettivo del collegio sindacale non si cumulano. In ogni caso non è possibile essere rieletti quando si sono raggiunti 6 mandati consecutivi come sindaco effettivo e presidente del collegio."*

Al fine di assicurare il perseguimento degli obiettivi sopra citati, ciascuna lista di candidati deve essere predisposta in modo tale da tenere conto dei principi enunciati nei paragrafi precedenti.