



COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA OTTIMALE DEL COLLEGIO SINDACALE E MODALITÀ DI ESERCIZIO DEL DIRITTO DI CANDIDARSI PER L'ELEZIONE DEL PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE E DI UN SINDACO EFFETTIVO

Premessa

La Banca di Credito Cooperativo dei Castelli Romani e del Tuscolo s.c. (di seguito BCC), secondo quanto previsto all'art.24.4 del Regolamento Assembleare ed Elettorale, almeno 90 giorni prima della data prevista dell'assemblea programmata per la nomina dei componenti alle Cariche Sociali, deve provvedere ad affiggere in modo visibile nella propria sede sociale e nelle succursali, e pubblicare sul proprio sito internet, un avviso riportante:

- le modalità e le tempistiche per la candidatura, ivi incluse eventuali semplificazioni al procedimento elettorale applicabili alla Società in conformità al contratto di coesione stipulato ai sensi dell'art. 37 bis, comma 3, lettera b), del TUB ed alla normativa applicabile;
- la composizione quali - quantitativa considerata ottimale dal consiglio di amministrazione, individuando e motivando il profilo dei candidati ritenuto opportuno a questi fini;
- eventuali linee guida disposte dalla Capogruppo;
- eventuali soggetti che la Capogruppo, avendo riguardo alle esigenze di unitarietà della governance del gruppo facente capo alla stessa e di effettività dell'azione di direzione e coordinamento della Capogruppo medesima, in forza del contratto di coesione stipulato ai sensi dell'art. 37 bis, comma 3, lettera b), del TUB ed in forza della normativa applicabile, abbia già designato in via diretta quali componenti del consiglio di amministrazione.

Per quanto indicato al punto c) le linee guida disposte dalla Capogruppo sono riflesse nel Modello quali - quantitativo ottimale che la BCC ha adottato. Il punto d) non è applicabile.

Ai fini della corretta applicazione delle disposizioni previste dallo Statuto sociale e dal Regolamento Assembleare ed Elettorale si fa presente che il Consiglio di Amministrazione del 20 gennaio 2022 ha stabilito la calendarizzazione dell'Assemblea dei Soci in prima convocazione per il 29 aprile 2022.

L'Assemblea dei Soci dovrà esprimersi in ordine alla conferma dell'amministratore nominato in cooptazione ai sensi dell'art. 36 dello Statuto sociale a seguito delle dimissioni anticipate per motivi personali di un consigliere, alla elezione del **Presidente del Collegio Sindacale** e subordinatamente alla elezione di un **Sindaco effettivo**.

L'elezione di tali cariche è necessaria per le dimissioni anticipate avvenute nel 2021 del Presidente del Collegio Sindacale a seguito di opzione per altra carica, ai sensi della normativa in materia di interlocking. La data della seconda convocazione verrà stabilita successivamente nel rispetto dei termini di Legge e di Statuto.

Composizione quali - quantitativa ottimale degli Organi Sociali

Per quanto in premessa indicato, richiamando i requisiti di eleggibilità previsti all'art.45.8 dello Statuto sociale, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della BCC nelle riunioni del 20 gennaio 2022 hanno deliberato l'adozione del Modello quali - quantitativo per la definizione della composizione ottimale degli Organi Sociali.

In conformità a quanto previsto dalla Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 s.m.i., Parte Prima - Titolo IV - Capitolo I, in materia di governo societario (di seguito la "Circolare 285") *"la composizione degli organi sociali assume un rilievo centrale per l'efficace assolvimento dei compiti che sono loro affidati dalla legge, dalle disposizioni di vigilanza e dallo statuto; la suddivisione di compiti e responsabilità all'interno degli organi aziendali deve essere coerente con il ruolo ad essi attribuito nell'ambito del sistema di amministrazione e controllo prescelto"*.

Il Modello identifica preventivamente la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale per il Collegio Sindacale della Banca di Credito Cooperativo dei Castelli Romani e del Tuscolo s.c. (di seguito BCC) appartenente al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca, avente come capogruppo Cassa Centrale Banca - Credito Cooperativo Italiano S.p.A., individuando e motivando il profilo teorico degli esponenti ritenuto adeguato a questi fini.

Le disposizioni che seguono forniscono ai consiglieri ed ai soci della BCC, nell'intento di 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 chiamate 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 alle cariche di esponenti aziendali.

Informativa sulle caratteristiche professionali e personali dei candidati

Al fine di presentare candidature in linea con la composizione qualitativa degli Organi Sociali definita nel presente documento e considerata come ottimale, ai soci della BCC ed allo stesso Consiglio di Amministrazione è richiesto di effettuare una adeguata preselezione delle candidature.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione porta a conoscenza dei soci la composizione quali-quantitativa considerata ottimale, individuando e motivando il profilo teorico dei candidati ritenuto opportuno a questi fini. Le candidature presentate (dal Consiglio di Amministrazione e dai soci) devono essere corredate di un *curriculum vitae* dei candidati ed illustrare le motivazioni di eventuali difformità rispetto alle valutazioni operate dal Consiglio di Amministrazione in ordine alla composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale.

Il modello di Governance della BCC e la composizione quantitativa ottimale del Collegio Sindacale

Il modello di *governance* adottato dalla BCC è il sistema tradizionale, basato sulla distinzione tra Consiglio di Amministrazione, con funzione di indirizzo e supervisione strategica e di gestione, 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.

Confermamente a quanto previsto dalla Circolare 285, lo statuto della BCC stabilisce che il Collegio Sindacale sia composto da 3 (tre) sindaci effettivi, tra i quali designare il Presidente, e 2 (due) sindaci supplenti. Tutti i sindaci dovranno possedere i requisiti di eleggibilità previsti dallo Statuto sociale all'art.45.8.

Composizione qualitativa ottimale del Collegio Sindacale

In tema di composizione e nomina degli Organi Sociali, il corretto assolvimento delle funzioni richiede che negli Organi siano presenti soggetti:

- pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere;
- dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire, anche in eventuali comitati interni, e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della BCC;
- dotati di competenze diffuse tra tutti i componenti ed opportunamente diversificate, in modo da consentire che ciascuno dei componenti, sia all'interno dei comitati di cui sia eventualmente parte che nelle decisioni collegiali, possa effettivamente contribuire, fra l'altro, ad individuare e perseguire idonee strategie e ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della BCC;
- che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico;
- che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della BCC, 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 degli esponenti devono essere adeguate all'efficace esercizio di queste funzioni, determinanti per la sana e prudente gestione della BCC.

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

- rispecchiare un adeguato e graduale ricambio;
- garantire un'adeguata rappresentatività dei diversi territori e delle diverse categorie dei soci;
- alimentare il confronto e la dialettica interna agli organi;
- 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 elaborazione delle strategie, gestione delle attività e dei rischi, controllo sull'operato della Direzione Generale;
- tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della BCC.

A tali fini, è opportuno che ciascuna area di competenza sia presidiata con specifiche professionalità specialistiche in grado di assicurare un controllo efficace e consapevole.

L'obiettivo è garantire che - sia a seguito del processo di nomina, sia nel continuo - negli organi di vertice siano presenti soggetti idonei ad assicurare che il ruolo ad essi attribuito sia svolto in modo efficace. Ciò richiede che le professionalità necessarie a realizzare questo risultato siano chiaramente definite ex ante, ed eventualmente riviste nel tempo per tenere conto delle criticità emerse, e che il processo di selezione e di nomina dei candidati tenga conto di tali indicazioni.

In tale contesto il Collegio Sindacale della BCC deve innanzitutto identificare la composizione qualitativa ritenuta ottimale per l'Organo Collegiale e per gli esponenti individualmente intesi individuando il profilo teorico dei candidati ritenuto opportuno a questi fini.

Il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, per le rispettive competenze, avuto riguardo ai principi sopra esposti, ritengono di formalizzare i seguenti criteri di selezione e/o adeguatezza qualitativa per i propri componenti.

Requisiti di competenza e professionalità

Criteri di competenza

Tutti gli esponenti aziendali della BCC devono possedere un livello base di conoscenze tecniche che li renda idonei ad assumere l'incarico loro assegnato, tenuto conto dei compiti inerenti al ruolo ricoperto e delle caratteristiche, dimensionali ed operative, della BCC medesima.

Rilevano, a questi fini, sia la conoscenza teorica acquisita attraverso gli studi e la formazione che l'esperienza pratica, conseguita nello svolgimento di attività lavorative precedenti o in corso, in più di uno dei seguenti ambiti:

- mercati finanziari;
- regolamentazione nel settore bancario e finanziario;
- indirizzi e programmazione strategica;
- assetti organizzativi e di governo societari;
- 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), compresi i rischi ambientali, sociali e di *governance* ed i fattori di rischio;
- sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
- attività e prodotti bancari e finanziari;
- informativa contabile e finanziaria;
- tecnologia informatica.

L'Organo competente verifica che la conoscenza teorica e l'esperienza pratica di cui al paragrafo che precede siano idonee rispetto a:

- i compiti inerenti al ruolo ricoperto dall'esponente ed alle eventuali deleghe o attribuzioni specifiche, ivi inclusa la partecipazione a comitati;
- le caratteristiche della Banca e del Gruppo, in termini, tra l'altro, di dimensioni, complessità, tipologia delle attività svolte e dei rischi connessi, mercati di riferimento, paesi in cui opera.

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

Requisiti di professionalità

Gli esponenti aziendali sono scelti fra persone che abbiano esercitato, per almeno un anno, anche alternativamente:

- attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- 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 della BCC.

Ai requisiti sopraelencati è equiparato l'esercizio, per almeno un anno, delle ulteriori seguenti attività o funzioni, svolte anche alternativamente:

- attività professionali in materia attinente al settore creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attività della banca; l'attività professionale deve connotarsi per adeguati livelli di complessità anche con riferimento ai destinatari dei servizi prestati e deve essere svolta in via continuativa e rilevante nei settori sopra richiamati;
- attività d'insegnamento universitario, quali docente di prima o seconda fascia, in materie giuridiche o economiche o in altre materie comunque funzionali all'attività del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- funzioni direttive, dirigenziali o di vertice, comunque denominate, presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo e a condizione che l'ente presso cui l'esponente svolgeva tali funzioni abbia una dimensione e complessità comparabile con quella della banca presso la quale l'incarico deve essere ricoperto.

Per l'elezione del sindaco effettivo è necessario che sia scelto fra persone che abbiano esercitato per almeno tre anni, anche alternativamente, l'attività di revisione legale o una delle attività di cui ai punti da (I) a (V) che precedono.

Il Presidente del Collegio Sindacale è scelto tra le persone che abbiano maturato una esperienza professionale di almeno due anni in più rispetto a quella richiesta per i componenti del collegio sindacale.

Formazione

Per gli esponenti che al momento della nomina non abbiano maturato l'esperienza prevista nell'allegato al Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020, la BCC predispone un piano di *formazione rafforzata* da completarsi entro diciotto mesi dalla data di nomina.

Fatto salvo il rispetto delle soglie sopra indicate, per gli esponenti di prima nomina è prevista la predisposizione di un piano di *formazione intensiva*, organizzato dalla BCC da svolgersi entro diciotto mesi dalla data di nomina.

Qualora, in seguito alla verifica condotta con riferimento ai criteri di competenza di cui sopra, la conoscenza teorica e l'esperienza pratica di uno o più esponenti non risultassero idonee con riferimento ad uno o più degli ambiti sopra elencati, la BCC predispone un piano di *formazione specifica* per gli esponenti interessati da completarsi entro diciotto mesi dalla data di nomina. Solo qualora informazioni acquisite in ordine alla conoscenza teorica e all'esperienza pratica delineino un quadro grave, preciso e concordante sull'inidoneità dell'esponente a ricoprire l'incarico, l'Organo competente ne dichiara la decadenza.

In linea 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, il Consiglio di Amministrazione approva con frequenza annuale un piano di *formazione continua* dedicato ai propri componenti, che tenga conto anche dell'eventuale inserimento di nuovi componenti all'interno dell'organo.

Requisiti di onorabilità e correttezza

Considerata l'importanza che i requisiti di onorabilità rivestono sotto il profilo reputazionale, il Consiglio di Amministrazione esprime la raccomandazione che i candidati - oltre a possedere i requisiti di onorabilità previsti dalla normativa applicabile - non abbiano tenuto comportamenti che, pur non integrando fattispecie di illecito e/o reato, appaiano incompatibili con l'incarico o possano comportare per la BCC conseguenze pregiudizievoli sul piano reputazionale.

Requisiti di onorabilità

Non possono essere ricoperti incarichi da coloro che siano privi dei requisiti di onorabilità previsti dalla normativa applicabile, ed in particolare dal Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020.

Criteri di correttezza

In aggiunta ai requisiti di onorabilità, gli esponenti devono soddisfare anche i criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse previsti dalla normativa tempo per tempo vigente, ed in particolare dal Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020.

Interlocking

Per i candidati è preventivamente verificata l'insussistenza di cause di incompatibilità prescritte dalla normativa vigente, ponendo particolare attenzione alle disposizioni di cui all'articolo 36 D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge del 22 dicembre 2011, n. 214, in materia di incrocio 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 s.m.i..

Nell'applicazione delle disposizioni sopra richiamate non si terrà conto degli incarichi assunti all'interno del Gruppo Bancario Cooperativo, salvo per quanto di seguito evidenziato con riferimento ad eventuali conflitti di interesse.

Indipendenza di giudizio

Gli esponenti aziendali devono essere in grado di prendere decisioni fondate, obiettive ed indipendenti (ossia agire con indipendenza di giudizio). Essi agiscono con piena indipendenza di giudizio e consapevolezza dei doveri e dei diritti inerenti all'incarico, nell'interesse della sana e prudente gestione della banca e nel rispetto della legge e di ogni altra norma applicabile. A tal fine, gli esponenti devono essere in possesso delle necessarie competenze comportamentali, tra cui:

- coraggio, convinzione e forza per valutare e contestare efficacemente le decisioni avanzate da altri componenti;
- capacità di porre domande agli altri esponenti ed in particolare ai consiglieri esecutivi, al Presidente, alla Direzione e viceversa, specie se consiglieri indipendenti;
- capacità di resistere alla "mentalità di gruppo".

L'indipendenza di giudizio può essere compromessa da eventuali conflitti di interesse (effettivi, potenziali o anche solo percepiti) di cui il singolo esponente sia portatore, che possano ostacolare la capacità di svolgere i compiti ad esso assegnati in maniera indipendente ed oggettiva.

In tale contesto, gli esponenti aziendali della BCC - a norma dello statuto - devono possedere i requisiti di indipendenza richiamati all'art.45.8. Inoltre, assunto particolare rilievo le situazioni di potenziale conflitto di interessi professionale e di potenziale conflitto di interessi finanziario elencati di seguito.

Situazioni di potenziale conflitto di interessi professionale

Si presume che non siano idonei a ricoprire le cariche di esponenti aziendali coloro che siano o che siano stati nei 90 giorni precedenti esponenti di una banca appartenente ad altro Gruppo Bancario Cooperativo ovvero ad altro Schema di Protezione Istituzionale.

Non può assumere l'incarico di componente del Collegio Sindacale chi 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, ovvero chi è coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado di chi ricopre o abbia ricoperto negli ultimi cinque anni tali incarichi.

Situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario

Si presume che non siano idonei a ricoprire le cariche di esponenti aziendali coloro verso i quali la BCC presenti da oltre 120 giorni esposizioni dirette *non performing*, ossia classificate come *Past due*, *Unlikely To Pay* o *Sofferenza*, indipendentemente dall'importo.

A tal fine, si considerano dirette le esposizioni riconducibili, individualmente o quale cointestatario, direttamente all'esponente medesimo.

In sede di verifica dei requisiti ex art. 26 TUB nonché, per gli organi collegiali, in sede di Autovalutazione, l'Organo competente verifica partitamente ed analiticamente, fra l'altro, tutte le situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario in capo agli esponenti oggetto di verifica.

In quest'ambito, l'Organo competente presta particolare attenzione alle situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario che costituiscono una o più delle fattispecie identificate quali situazioni particolarmente rilevanti ai seguenti punti:

- superamento, da parte del totale di tutte le esposizioni (di cassa e di firma, dirette e indirette) riferibili all'esponente, ai soggetti ad esso collegati ai sensi della Circolare Banca d'Italia 285/2013 ovvero alle società presso le quali l'esponente ricopre cariche di amministrazione, direzione o controllo, della somma di 1 milione di euro;
- presenza di esposizioni classificate con *status* diverso da "*in bonis ordinario*" in capo ai soggetti collegati all'esponente ai sensi della Circolare Banca d'Italia 285/2013 ovvero alle società presso le quali l'esponente ricopre cariche di amministrazione, direzione o controllo;
- presenza di "misure di concessione" relative alle esposizioni, comunque classificate, nei confronti dell'esponente, dei soggetti ad esso collegati ai sensi della Circolare Banca d'Italia 285/2013 ovvero delle società presso le quali l'esponente ricopre cariche di amministrazione, direzione o controllo;
- presenza di esposizioni in capo all'esponente, ai soggetti ad esso collegati ai sensi della Circolare Banca d'Italia 285/2013 ovvero alle società presso le quali l'esponente ricopre cariche di amministrazione, direzione o controllo, concesse a condizioni diverse da quelle previste al momento dell'erogazione per clienti di pari standing.

Disponibilità di tempo

La disponibilità di tempo e risorse da dedicare allo svolgimento dell'incarico, in ragione della natura e qualità dello stesso, risulta essere un requisito fondamentale che gli esponenti devono assicurare, anche in relazione alle attività derivanti dalla partecipazione ai lavori dei comitati endo-consigliari, ove essi ne siano membri.

In relazione a quanto precede, l'Organo competente verifica che gli esponenti siano effettivamente in grado di dedicare un tempo adeguato all'assolvimento della carica, tenuto conto della natura e della qualità dell'impegno richiesto, nonché degli eventuali ulteriori incarichi ricoperti in società o enti, ovvero degli eventuali ulteriori impegni o attività lavorative o professionali.

Al fine di determinare quale sia in concreto il tempo adeguato all'assolvimento della carica, è necessario effettuare una valutazione caso per caso. Tale misura è infatti influenzata da numerosi fattori quali, ad esempio, la dimensione e complessità della banca, la situazione attuale della banca e del ciclo economico, il ruolo ricoperto dall'esponente nella banca stessa, l'esperienza pregressa dell'esponente, i suoi impegni ulteriori, e così via.

Al fine di rendere più agevole ed armonizzata la verifica della congruità della disponibilità di tempo degli esponenti aziendali all'interno del Gruppo si individuano delle soglie all'interno delle quali si presume che l'esponente soddisfi il criterio della disponibilità di tempo.

La banca assicura che l'esponente sia a conoscenza del tempo che essa ha stimato come necessario per l'efficace svolgimento dell'incarico.

Disponibilità di tempo quantitativa

In sede di verifica dei requisiti ex art. 26 TUB nonché in sede di Autovalutazione, l'Organo competente verifica partitamente ed analiticamente, fra l'altro, la disponibilità di tempo in termini quantitativi in capo agli esponenti oggetto di verifica.

In quest'ambito, l'Organo competente presta particolare attenzione al numero di cariche contemporaneamente detenute dall'esponente, fornendo, in caso di superamento delle soglie di cui alle lettere a) e b) che seguono, adeguata spiegazione del perché la situazione oggetto di verifica non sia tale da inficiare l'effettiva disponibilità di tempo dell'esponente in questione, anche alla luce delle eventuali misure di rimedio poste in essere dalla Banca stessa, ovvero prendendo le opportune deliberazioni.

L'Organo competente conduce la verifica della disponibilità di tempo con cadenza almeno semestrale con riferimento agli esponenti che versino in una o più delle seguenti situazioni particolarmente rilevanti:

- l'esponente svolge un'attività principale e detiene contemporaneamente più di 6 cariche di amministrazione o controllo;
- l'esponente detiene contemporaneamente più di 9 cariche di amministrazione o controllo.

Ai fini del calcolo del numero di cariche, si applicano le regole sul c.d. "cumulo privilegiato" di cui all'art. 91 della CRD IV.

Disponibilità di tempo qualitativa

In sede di verifica dei requisiti ex art. 26 TUB nonché in sede di Autovalutazione, l'Organo competente verifica partitamente ed analiticamente, fra l'altro, la disponibilità di tempo in termini qualitativi in capo agli esponenti oggetto di verifica.

In quest'ambito, si presuppone che soddisfino il requisito della disponibilità di tempo senza ulteriori approfondimenti o misure di rimedio gli esponenti il cui impegno totale dedicato a tutte le attività compresa quella in banca non superi i 260 giorni all'anno ed il cui tempo dedicato alla Banca sia almeno pari alle seguenti soglie minime:

- 28 giorni all'anno per il Presidente del Collegio Sindacale;
- 24 giorni all'anno per gli altri componenti effettivi del Collegio Sindacale.

Criteri di adeguata composizione collettiva degli Organi Sociali

La composizione dell'organo di controllo deve essere adeguatamente diversificata in modo da: alimentare il confronto e la dialettica interna agli organi; 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 elaborazione delle strategie, gestione delle attività e dei rischi, controllo sull'operato della Direzione Generale; tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

Sono presi in considerazione a tal fine i seguenti obiettivi.

Equilibrio tra i generi, esperienze e durata di permanenza nell'incarico

Gli Organi Sociali si esprimono favorevolmente sull'opportunità di assicurare, nell'individuazione delle candidature, la più ampia diversità, ivi inclusa quella di genere, e l'adeguata diversificazione in termini di esperienze professionali e di fasce di età degli esponenti.

A tal fine, gli Organi Sociali si impegnano a garantire il rispetto di quanto normativamente previsto in merito alla rappresentatività di genere.

In caso di rinnovo parziale degli organi, gli Organi Sociali si impegnano a garantire il raggiungimento della quota del 20% dei propri componenti appartenenti al genere meno rappresentato, ossia 1 componente su un Collegio Sindacale di 3 componenti effettivi, come raccomandato da Banca d'Italia.

Indipendenza di giudizio collettiva

Al fine di garantire una effettiva indipendenza di giudizio degli Organi Sociali nel loro complesso, almeno due componenti effettivi dell'Organo di controllo non devono trovarsi in situazioni di conflitto di interessi finanziario particolarmente rilevanti indicate nel paragrafo *Indipendenza di giudizio* del presente documento.

In caso di mancato raggiungimento della soglia percentuale prevista, in sede di verifica dei requisiti ex art. 26 TUB ovvero in sede di Autovalutazione, l'Organo competente della BCC predispone entro 30 giorni un piano di rimedio. La Capogruppo valuta attentamente tale piano e prende le dovute deliberazioni.

Modalità e tempistiche per la candidatura

A norma dell'art.24.4 lettera a) del Regolamento Assembleare ed Elettorale della Banca si forniscono le seguenti informazioni circa le modalità di esercizio del diritto di candidarsi.

Oltre che dallo Statuto la materia è normata dal citato Regolamento Assembleare ed Elettorale agli articoli dal 24 al 31.

Le proposte di candidatura alle cariche di Presidente del Collegio Sindacale e Sindaco Effettivo vanno predisposte su apposita modulistica definita dalla BCC che può essere ritirata presso la sede amministrativa della Banca, Palazzo del Drago - Castel Gandolfo (segreteria di presidenza) a far data dal 15 febbraio 2022 e devono essere corredate, con riferimento a ciascun componente, delle dichiarazioni e della documentazione di cui all'art.26.4 del Regolamento Assembleare ed Elettorale. Esse devono essere sottoscritte, con firma autentica secondo le modalità previste dall'art.27.3 dello Statuto sociale, dai:

- candidati sindaci;
- da soci presentatori pari ad almeno un decimo (1/10) degli aventi diritto al voto, per le liste dei candidati della Banca, diverse da quelle presentate dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art.26.1 del Regolamento Assembleare ed Elettorale.

Non sono ammesse candidature spontanee presentate direttamente nel corso dell'assemblea convocata per la elezione delle cariche sociali; è tuttavia ammessa la singola candidatura spontanea secondo quanto previsto all'art.26 del Regolamento Assembleare ed Elettorale.

Ai sensi dell'art.26.2 del Regolamento Assembleare ed Elettorale della Banca, le liste dei candidati, corredate di tutta la documentazione di cui sopra, dovranno essere depositate, a pena di inammissibilità, presso la segreteria di presidenza della Banca, che ne rilascerà ricevuta, almeno 60 (sessanta) giorni prima della data dell'assemblea in prima convocazione programmata per la nomina dei componenti alle cariche sociali.

Castel Gandolfo, lì 28 gennaio 2022.

Il Presidente
Domenico CAPORICCI