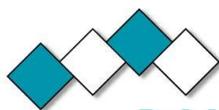




Gruppo BPER Banca

Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione al primo punto dell'ordine del giorno dell'Assemblea Ordinaria dei Soci convocata per il giorno 28 luglio 2022 in unica convocazione, in merito all'integrazione del Collegio Sindacale mediante la nomina di un Sindaco effettivo e di un Sindaco supplente

(redatta ai sensi dell'art. 125-ter del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998, e successive modifiche e integrazioni, e ai sensi dell'art. 84-ter del Regolamento adottato con Deliberazione Consob 14 maggio 1999 n. 11971, e successive modifiche e integrazioni)



BANCA CARIGE

Gruppo BPER Banca

Premessa

Signori Azionisti,

il Consiglio di Amministrazione della Banca CARIGE S.p.A. (di seguito, la “**Banca CARIGE**” o la “**Banca**” o la “**Società**”) vi ha convocato in Assemblea in sede ordinaria per il giorno giovedì 28 luglio 2022 alle ore 10.30 presso la Sede Centrale, Via Cassa di Risparmio 15, Genova, in unica convocazione per discutere e deliberare in merito al seguente argomento posto all’ordine del giorno:

- Integrazione del Collegio Sindacale: nomina di un Sindaco effettivo e di un Sindaco supplente

La presente relazione (la “**Relazione**”) è redatta ai sensi degli artt. 125-ter del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 e successive modifiche e integrazioni (il “**TUF**”) e 84-ter del Regolamento adottato con Deliberazione Consob 14 maggio 1999 n. 11971 e successive modifiche e integrazioni (il “**Regolamento Emittenti**”).

Motivazioni

L’attuale Collegio Sindacale della Banca CARIGE S.p.A. è stato nominato dall’Assemblea ordinaria del 31 gennaio 2020 per gli esercizi 2020-2021-2022, con scadenza del mandato alla data dell’Assemblea che verrà convocata per l’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022.

In data 19 maggio 2022 la Dott.ssa Maddalena Rabitti ha rassegnato le proprie dimissioni con effetto immediato dalla carica di Sindaco supplente di Banca CARIGE S.p.A.

Successivamente in data 27 maggio 2022 il Prof. Pierpaolo Singer ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica di Sindaco effettivo, con efficacia a decorrere dalla data del 30 maggio 2022, in ragione della prevista assunzione di un incarico ritenuto incompatibile con quello ricoperto presso la Banca.



Gruppo BPER Banca

Si rende pertanto necessario che l'Assemblea ordinaria degli Azionisti provveda ad integrare il Collegio Sindacale, mediante la nomina di un Sindaco effettivo e di un Sindaco supplente: i Sindaci così nominati scadranno dalla carica unitamente agli altri membri del Collegio e, pertanto, alla data dell'Assemblea che verrà convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022.

Per quanto concerne le modalità di nomina, si ricorda che, ai sensi dell'Articolo 26, comma 11, dello Statuto sociale, nel caso di sostituzione di un Sindaco subentra al suo posto il Sindaco supplente appartenente alla medesima lista da cui era stato tratto il Sindaco da sostituire.

Al riguardo, si evidenzia che:

- Pierpaolo Singer era stato tratto dalla lista presentata dall'allora socio Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi in occasione della sopra ricordata Assemblea del 31 gennaio 2020, lista che aveva ottenuto il maggior numero di voti (la "Lista di Maggioranza").
- Maddalena Rabitti era stata nominata su proposta dell'allora socio di maggioranza Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi in occasione della Assemblea ordinaria del 28 luglio 2021 che aveva deliberato in merito all'integrazione del Collegio Sindacale.

Non essendovi stati ulteriori Sindaci nominati dalla maggioranza, trova applicazione quanto previsto dall'art. 26, comma 12, dello Statuto sociale, che prevede che qualora si debba provvedere alla sostituzione di Sindaci tratti dalla Lista di Maggioranza, la nomina dei nuovi Sindaci debba avvenire con votazione a maggioranza, senza vincolo di lista, fermo il rispetto dei principi di equilibrio fra i generi prescritti dalla normativa, anche regolamentare, vigente.

Si rammenta che i membri del Collegio Sindacale effettivi e supplenti devono possedere i requisiti previsti dalle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie vigenti.



Gruppo BPER Banca

Infine si fa presente che, in vista della prevista integrazione dell'Organo di controllo, conformemente a quanto stabilito dalla vigente normativa di vigilanza applicabile, il Collegio Sindacale ha definito ex ante 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, dettagliandola in un apposito documento allegato alla presente Relazione illustrativa, cui si fa integrale rinvio, anche per quanto concerne i requisiti previsti per la carica di Sindaco di Banca CARIGE S.p.A.

Proposta

Signori Azionisti,

dato atto di quanto esposto nella presente Relazione illustrativa e nell'allegato documento "Composizione quali-quantitativa del Collegio Sindacale", Vi proponiamo di procedere alla necessaria integrazione del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 26, comma 12, dello Statuto sociale e della vigente normativa, anche regolamentare, applicabile, con la nomina di un Sindaco effettivo e di un Sindaco supplente, che rimarranno in carica fino alla scadenza del mandato dell'attuale Collegio e, pertanto, fino all'Assemblea che verrà convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022.

Genova, 27 giugno 2022

p. IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
IL PRESIDENTE
(Gianni Franco Papa)

COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA
DEL COLLEGIO SINDACALE

Genova, 21 giugno 2022

1. PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

Si ricorda che il Collegio Sindacale è stato nominato dall'Assemblea dei Soci in data 31 gennaio 2020 mediante l'utilizzo del voto di lista. I Sindaci sono stati nominati per la durata di tre esercizi, quindi con scadenza del mandato alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022.

In particolare:

- dalla lista presentata dall'allora socio Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi, lista che ha ottenuto il maggior numero di voti assembleari, sono stati nominati quali Sindaci effettivi Pierpaolo Singer e Anna Girello e quale Sindaco supplente Silvia Muzi;
- dalla lista presentata dal socio Cassa Centrale Banca - Credito Cooperativo Italiano S.p.A. - sono stati nominati quale Sindaco effettivo Alberto Giussani e quale Sindaco supplente Vincenzo Miceli.

Ai sensi dell'art. 26, comma 7, dello Statuto, Alberto Giussani è stato altresì nominato Presidente del Collegio Sindacale, in quanto Sindaco effettivo eletto dalla lista votata dalla minoranza assembleare.

Si ricorda inoltre che a seguito delle dimissioni presentate dal Sindaco effettivo Anna Girello e dai Sindaci supplenti Silvia Muzi e Vincenzo Miceli l'Assemblea ordinaria della Banca in data 28 luglio 2021 ha deliberato l'integrazione del Collegio Sindacale nominando:

- su proposta dell'allora socio di maggioranza Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi, quale Sindaco effettivo Biancamaria Raganelli e quale Sindaco supplente Maddalena Rabitti;
- su proposta del socio Cassa Centrale Banca - Credito Cooperativo Italiano S.p.A. quale Sindaco supplente Agostino Rigon.

In data 19 maggio 2022 Maddalena Rabitti ha rassegnato le proprie dimissioni con effetto immediato dalla carica di Sindaco supplente di Banca CARIGE S.p.A.

Successivamente in data 27 maggio 2022 Pierpaolo Singer ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica di Sindaco effettivo, con efficacia a decorrere dalla data del 30 maggio 2022, in ragione della prevista assunzione di un incarico ritenuto incompatibile con quello ricoperto presso la Banca.

Si rende pertanto necessario che l'Assemblea ordinaria degli Azionisti provveda ad integrare il Collegio Sindacale, mediante la nomina di un Sindaco effettivo e di un Sindaco supplente: i Sindaci così nominati scadranno dalla carica unitamente agli altri membri del Collegio e, pertanto, alla data dell'Assemblea che verrà convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022.

A tale riguardo, si ricorda che la normativa vigente (artt. 11 e 12 del Decreto MEF n. 169 del 23 novembre 2020) prevede espressamente l'obbligo a carico di ciascun Organo di identificare preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ottimale e di verificare successivamente la rispondenza tra questa e quella effettiva risultante dal processo di nomina.

Con il presente documento, pertanto, il Collegio Sindacale intende definire *ex ante* 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 CARIGE S.p.A.

- o -

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

- Decreto Legislativo n. 385 del 1° settembre 1993 (Testo Unico delle leggi in materia bancaria e creditizia, “TUB”);
- Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 (Testo Unico della Finanza, “TUF”);
- Decreto del Ministero dell’Economia e delle Finanze n. 169 del 23 novembre 2020 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 depositi” (“*Decreto Fit and Proper*”), 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*”) nonché i Criteri per l’applicazione dell’art. 36 del D.L. “Salva Italia” (c.d. “*divieto di interlocking*”) pubblicati dalla Banca d’Italia, Consob e ISVAP il 20 aprile 2012, successivamente aggiornati il 21 dicembre 2018;
- Circolare della Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 recante le disposizioni di vigilanza per le banche in materia di governo societario (Parte I, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione IV) e in materia di sistema dei controlli interni (Parti I, Titolo IV, Capitolo 3, Sezione 2) (“Disposizioni di Vigilanza”);
- 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 e il Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013 relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento, come successivamente integrati e modificati;
- “*Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità*” della Banca Centrale Europea del 15 maggio 2017 e da ultimo aggiornata nel dicembre 2021;
- “*Orientamenti sulla governance interna*” della Autorità Bancaria Europea del 21 marzo 2018, da ultimo aggiornati nel luglio 2021;
- “*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*” del 21 marzo 2018, aggiornate nel luglio 2021.

2. RUOLO E COMPITI DEL COLLEGIO SINDACALE

Ai sensi dell’art. 26 dello Statuto sociale della Banca al Collegio Sindacale sono attribuiti tutti i poteri necessari per svolgere i compiti ad esso assegnati dalle norme di legge e regolamentari,

nonché per accertare l'efficacia di tutte le strutture e funzioni coinvolte nel sistema dei controlli e l'adeguato coordinamento delle medesime.

Fermi restando gli obblighi di informativa alla Banca d'Italia, il Collegio Sindacale segnala al Presidente del Consiglio di Amministrazione, al Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato o al Direttore Generale, le carenze e le irregolarità eventualmente riscontrate, richiede l'adozione di idonee misure correttive e ne verifica nel tempo l'efficacia.

Inoltre, il Collegio Sindacale di Banca Carige S.p.A. nella veste di "Comitato per il Controllo Interno e la Revisione Contabile" di cui al D. Lgs. 39/2010, è chiamato a svolgere compiti di vigilanza sul processo di informativa finanziaria, sull'efficacia dei sistemi di controllo interno, di revisione interna e di gestione del rischio, sulla revisione legale dei conti annuali e dei conti consolidati, sull'indipendenza della società di revisione legale e sulla valutazione di eventuali carenze significative rilevate dal revisore legale nel sistema di controllo interno in relazione al processo di informativa finanziaria.

3. COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA DEL COLLEGIO SINDACALE

3.1 Composizione quantitativa

Lo Statuto Sociale di Banca Carige S.p.A., in linea con la vigente disciplina legislativa, prevede, all'art. 26, che l'Assemblea Ordinaria nomini tre Sindaci effettivi, fra i quali elegge il Presidente, e due Sindaci supplenti.

3.2 Composizione qualitativa

I componenti del Collegio Sindacale devono essere idonei allo svolgimento dell'incarico, secondo quanto previsto dalla normativa pro tempore vigente e dallo Statuto Sociale. In particolare, essi devono possedere i requisiti normativi di professionalità, onorabilità e indipendenza, devono agire con indipendenza di giudizio e consapevolezza dei diritti e dei doveri inerenti all'incarico, devono soddisfare i criteri di competenza, correttezza e disponibilità di tempo allo svolgimento dell'ufficio nonché i limiti al cumulo degli incarichi prescritti dalla normativa pro tempore vigente.

Al riguardo il Collegio Sindacale ritiene necessario sottolineare l'importanza di:

- assicurare un'equilibrata combinazione di profili ed esperienze all'interno dell'organo di controllo;
- valorizzare profili con caratteristiche personali e attitudinali in grado di assicurare lo svolgimento ottimale dell'incarico da parte dei Sindaci;
- identificare profili con un'adeguata disponibilità di tempo e di risorse per permettere un efficace svolgimento del ruolo;
- promuovere ulteriormente requisiti di diversità che tengano conto della formazione e dell'esperienza professionale, della diversità di genere e della diversificazione anagrafica.

3.3 Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza

Tutti i componenti del Collegio Sindacale devono possedere i requisiti di onorabilità,

secondo quanto previsto dalla normativa tempo per tempo applicabile. In particolare, devono possedere i requisiti di onorabilità previsti dall'art. 3 del Decreto "*Fit and Proper*" e non devono versare nelle situazioni che possono essere causa di sospensione dalla carica ai sensi dell'art. 6 del medesimo Decreto.

In aggiunta al possesso dei predetti requisiti di onorabilità, la cui mancanza comporta di per sé l'impossibilità di assumere la carica o comunque la decadenza dalla stessa, i Sindaci devono altresì soddisfare i criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse, secondo quanto disposto dall'art. 4 del Decreto "*Fit and Proper*". Le situazioni indicate da tale articolo non comportano automaticamente l'inidoneità dell'esponente, ma richiedono una valutazione - in base ad uno o più dei parametri indicati nell'art. 5 del Decreto "*Fit and Proper*" - da parte del Collegio, condotta avendo riguardo ai principi di sana e prudente gestione nonché alla salvaguardia della reputazione della Banca e della fiducia del pubblico.

Il criterio di correttezza non risulta soddisfatto quando una o più delle situazioni indicate nell'art. 4 del Decreto "*Fit and Proper*" delincono un quadro grave, preciso e concordante su condotte che si pongono in contrasto con gli obiettivi indicati al comma 1 dell'art. 5.

3.4 Requisiti di professionalità

Tutti i componenti del Collegio Sindacale devono possedere i requisiti di professionalità previsti dalla normativa vigente (art. 26 del TUB e art. 9 del Decreto "*Fit and Proper*"). In particolare:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1, del Decreto "*Fit and Proper*" almeno uno dei Sindaci effettivi, se questi sono in numero di tre, 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;
- ai sensi dell'art. 9, comma 2 del Decreto "*Fit and Proper*" gli altri componenti del Collegio Sindacale devono aver maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio, anche alternativamente, nell'esercizio dell'attività di revisione legale o di una delle attività di cui all'art. 7, comma 2 del Decreto "*Fit and Proper*"¹;
- il Presidente del Collegio Sindacale deve essere scelto tra le persone in possesso dei requisiti previsti rispettivamente dal comma 1 o dal comma 2 dell'art. 9 del Decreto "*Fit and Proper*" - come sopra richiamati - che abbiano maturato una esperienza professionale di almeno due anni in più rispetto a quella richiesta dai medesimi commi.

¹ Si tratta delle seguenti attività: (a) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo; (b) 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 banca presso la quale l'incarico deve essere ricoperto; (c) 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; (d) 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; (e) 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

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

3.5 Requisiti di competenza

In aggiunta ai requisiti di professionalità sopra richiamati, i componenti del Collegio Sindacale devono soddisfare i criteri di competenza previsti dall'art. 10 del Decreto "*Fit and Proper*", volti a comprovare la loro idoneità ad assumere l'incarico, considerando i compiti inerenti al ruolo ricoperto e le caratteristiche, dimensionali e operative, della Banca.

Sono prese in considerazione, a questi fini, la conoscenza teorica - acquisita attraverso gli studi e la formazione - e l'esperienza pratica, conseguita nello svolgimento di attività lavorative precedenti o in corso.

In particolare, ai sensi dell'art. 10, comma 2, del Decreto "*Fit and Proper*", la conoscenza teorica e l'esperienza pratica di ciascun esponente devono:

- a) essere relative a 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); sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi; attività e prodotti bancari e finanziari; informativa contabile e finanziaria; tecnologia informatica;
- b) essere idonee rispetto a: *a)* i compiti inerenti al ruolo ricoperto dall'esponente e alle eventuali deleghe o 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.

Il criterio di competenza non risulta soddisfatto quando le 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. In caso di specifiche e limitate carenze, l'Organo competente (i.e. il Collegio Sindacale) potrà adottare misure necessarie a colmarle.

3.6 Requisiti di indipendenza

Il Collegio Sindacale deve soddisfare i requisiti di indipendenza previsti dall'art. 14 del Decreto "*Fit and Proper*"².

² Ai sensi dell'art. 14, comma 1, del Decreto "*Fit and Proper*" Non può assumere l'incarico di componente del collegio sindacale chi: a) si trova in una delle situazioni indicate nell'articolo 13, comma 1, lettere b), g) e h), del Decreto "*Fit and Proper*"; b) è coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado: 1) dei responsabili delle principali funzioni aziendali della banca; 2) di persone che si trovano nelle situazioni indicate nell'articolo 13, comma 1, lettere b), g) e h), o nella lettera c) dell'art. 14, comma 1 del Decreto "*Fit and Proper*"; c) ricopre o ha ricoperto negli ultimi cinque anni incarichi di componente del consiglio di amministrazione o di gestione nonché di direzione presso un partecipante nella banca, la banca o società da questa controllate.

È fatta salva la possibilità per un componente del Collegio Sindacale di svolgere l'incarico di sindaco contemporaneamente in una o più società dello stesso gruppo bancario.

3.7 Indipendenza di giudizio

Tutti i componenti del Collegio Sindacale sono tenuti ad agire, ai sensi dell'art. 15 del Decreto “*Fit and Proper*”, con piena indipendenza di giudizio e consapevolezza dei doveri e dei diritti inerenti all'incarico, nell'interesse alla sana e prudente gestione della Banca e nel rispetto della legge e di ogni altra norma applicabile.

I singoli componenti sono tenuti a comunicare al Collegio Sindacale le informazioni richieste ai sensi dell'art. 15, comma 2, del Decreto “*Fit and Proper*” e le motivazioni per cui eventuali fattispecie rilevanti ai sensi di tale previsione non inficiano in concreto la loro autonomia di giudizio.

Alla luce di quanto sopra, il Collegio Sindacale raccomanda 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.

3.8 Disponibilità di tempo

Alla luce della normativa vigente, la disponibilità di tempo e le risorse da dedicare allo svolgimento dell'incarico, in ragione della natura, qualità e complessità dello stesso, risultano requisiti fondamentali che i Sindaci devono assicurare.

In particolare, ai sensi dell'art. 16, comma 1 del Decreto “*Fit and Proper*”, ciascun Sindaco dedica tempo adeguato allo svolgimento dell'incarico. All'atto della nomina e tempestivamente, in caso di fatti sopravvenuti, comunica 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 Carige S.p.A., si fa presente - a titolo informativo - che nell'esercizio 2021 si sono tenute n. 15 riunioni del Collegio Sindacale e n. 17 riunioni del Consiglio di Amministrazione.

In aggiunta, si deve anche tener conto del tempo necessario per l'analisi della documentazione inviata in vista di ciascuna riunione collegiale (del Collegio Sindacale, del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati endoconsiliari), oltre che dell'impegno richiesto per la partecipazione a eventi di formazione nonché dell'impegno necessario per il continuo e doveroso aggiornamento professionale.

Il Collegio richiama altresì l'attenzione sulla soglia di partecipazione attesa alle riunioni del Collegio Sindacale, tenuto conto che l'art. 2404 del Codice Civile prescrive che “il sindaco che, senza giustificato motivo, non partecipa durante un esercizio sociale a due riunioni del Collegio decade dall'ufficio”.

Parimenti, il Collegio ricorda che l'art. 149 del TUF prescrive, tra l'altro, che “i sindaci, che non assistono senza giustificato motivo alle Assemblee o, durante un esercizio sociale, a due adunanze consecutive del Consiglio di Amministrazione o del Comitato esecutivo, decadono

dall'ufficio" e, pertanto, invita gli Azionisti a prestare anche attenzione alla soglia di partecipazione attesa alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e alle Assemblee della Società.

Ciò premesso, il Collegio stima in 40 giorni il tempo minimo ritenuto necessario per l'efficace svolgimento dell'incarico di Sindaco.

In relazione a quanto precede, il Collegio raccomanda, in linea anche con gli orientamenti espressi dalla Banca Centrale Europea, che i nuovi Sindaci accettino la carica quando ritengano di potervi dedicare il tempo necessario, tenendo conto di quello destinato ad altre attività, lavorative o professionali, nonché allo svolgimento di incarichi ricoperti in altre società.

3.9 Limite al cumulo degli incarichi

Considerato che Banca Carige S.p.A. è soggetta alla vigilanza della Banca Centrale Europea, trovano applicazione le previsioni di cui all'art. 17 del Decreto "*Fit and Proper*", in base al quale i componenti del Collegio Sindacale non possono assumere un numero complessivo di incarichi in banche o altre società commerciali superiore a una delle seguenti combinazioni alternative:

- n. 1 incarico esecutivo e n. 2 incarichi non esecutivi; oppure
- n. 4 incarichi non esecutivi.

Ai fini del calcolo dei limiti di cui sopra si include l'incarico ricoperto nella Banca.

Ai sensi dell'art. 17, comma 1, Decreto "*Fit and Proper*", sono rilevanti gli incarichi ricoperti in banche o in altre società "commerciali" come identificate dal medesimo Decreto "*Fit and Proper*", che abbiano per oggetto una delle attività previste dall'art. 2195, comma 1, Cod. Civ. (i.e. attività industriale diretta alla produzione di beni e servizi, attività intermedia nella circolazione dei beni, attività di trasporto per terra, acqua o aria, attività bancaria o assicurativa, altre attività ausiliarie delle precedenti).

Sono ricomprese anche le società aventi sede legale all'estero e qualificabili come commerciali in applicazione delle disposizioni dell'ordinamento rilevante dello stato in cui ha la sede legale o la direzione generale.

Sono invece esclusi dal computo gli incarichi richiamati dall'art. 18, commi 1³ e 2⁴, del Decreto "*Fit and Proper*".

Ai fini del calcolo dei limiti al cumulo degli incarichi in parola, si considerano le modalità di aggregazione di cui all'art. 18 del Decreto "*Fit and Proper*" e, pertanto, si considera come un unico incarico l'insieme degli incarichi ricoperti in ciascuno dei seguenti casi:

- a) all'interno del medesimo gruppo;
- b) in banche appartenenti al medesimo sistema di tutela istituzionale;

³ I limiti al cumulo degli incarichi di cui all'articolo 17 non si applicano agli esponenti che ricoprono nella banca incarichi in rappresentanza dello Stato o di altri enti pubblici.

⁴ Ai fini del calcolo dei limiti al cumulo degli incarichi di cui all'articolo 17 del Decreto "*Fit and Proper*", non si considerano gli incarichi ricoperti dall'esponente: a) presso società o enti il cui unico scopo consiste nella gestione degli interessi privati di un esponente o del coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado e che non richiedono nessun tipo di gestione quotidiana da parte dell'esponente; b) in qualità di professionista presso società tra professionisti; c) quale sindaco supplente.

- c) nelle società, non rientranti nel gruppo, in cui la banca detiene una partecipazione qualificata come definita dall'art. 4, comma 1, punto 36 del Regolamento (UE) n. 575/2013.

Qualora ricorrano contestualmente più di uno dei casi di cui alle precedenti lettere a), b) e c), gli incarichi si sommano cumulandosi tra loro.

L'insieme degli incarichi computati come unico viene considerato come incarico esecutivo se almeno uno degli incarichi detenuti nelle situazioni di cui alle precedenti lettere a), b) e c) è esecutivo; negli altri casi è considerato come incarico non esecutivo.

In aggiunta al numero di incarichi che un Sindaco della Banca potrà ricoprire, nelle combinazioni alternative sopra richiamate, si ricorda la possibilità, ricorrendone i presupposti riportati dall'art. 19 del Decreto "*Fit and Proper*", che venga consentita l'assunzione di n. 1 incarico non esecutivo aggiuntivo rispetto ai limiti sopra indicati, a condizione che non pregiudichi la possibilità per il Sindaco di dedicare all'incarico presso la Banca tempo adeguato per svolgere in modo efficace le proprie funzioni.

Il Collegio raccomanda quindi che, nell'ambito del processo di individuazione dei nuovi membri del Collegio Sindacale, venga verificata la disponibilità al rispetto delle predette limitazioni entro il termine indicato all'art. 23, comma 7, del Decreto "*Fit and Proper*"

3.10 Incompatibilità, ineleggibilità e decadenza

Nel richiamare il contenuto delle diverse cause di incompatibilità, ineleggibilità e decadenza che possono incidere sulla sull'assunzione e/o la conservazione della carica - quali, a titolo meramente esemplificativo, quelle di cui all' art. 2382 Cod. Civ. - occorre prestare particolare attenzione al c.d. "*divieto di interlocking*" riguardante l'incrocio di cariche nei mercati del credito e finanziari.

Più nello specifico, in conformità all'art. 36 del Decreto Legge 6 dicembre 2011 n. 201 convertito con modificazioni dalla Legge 22 dicembre 2011, n. 214, recante disposizioni in merito alle "partecipazioni personali incrociate nei mercati del credito e finanziari" e al prescritto divieto 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", si raccomanda che, nell'ambito del processo di individuazione dei nuovi membri del Collegio Sindacale, venga preventivamente verificata l'insussistenza di cause di incompatibilità previste dalla citata norma.

Si rammenta, altresì, che deve essere rispettata la 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.

Va considerato, infine che, in conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, 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.

3.11 Idoneità complessiva del Collegio Sindacale

In aggiunta ai requisiti e ai criteri di idoneità previsti per ogni singolo esponente, il Collegio

Sindacale auspica che nel processo di individuazione dei nuovi membri dell'Organo di controllo si tenga conto dell'adeguatezza della composizione dell'organo anche nel suo complesso, in linea con le previsioni dell'art. 11 del Decreto "*Fit and Proper*", 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 paragrafo 3.5, si auspica, altresì, che tali criteri trovino una equilibrata combinazione nel Collegio Sindacale, al fine di consentire a detto Organo di esprimere nel suo complesso una gamma di competenze tra loro diversificate ma complementari, unitamente ad una equilibrata combinazione di profili ed esperienze, assicurando inoltre i requisiti di diversità e valutando in tale contesto anche il valore riveniente dalla diversificazione anagrafica e di genere.

Con particolare riguardo alla diversità di genere, inoltre, occorrerà tenere presente che in base alle Disposizioni di Vigilanza il numero dei componenti del genere meno rappresentato deve essere pari almeno al 33% dei componenti dell'organo.

Al fine di garantire l'idoneità collettiva dell'Organo di Controllo, si segnala infine l'opportunità che nell'ambito del Collegio Sindacale della Banca venga garantita un'equilibrata composizione di esperienze e conoscenze tecniche che consentano allo stesso di comprendere le principali aree di business ed i rischi principali ai quali la Banca è esposta.