

**COMPOSIZIONE QUALITATIVA E
QUANTITATIVA OTTIMALE DEL COLLEGIO
SINDACALE DI
BANCA SISTEMA S.P.A.**

dicembre 2022

Sommario

1.	Premessa	3
2.	Valutazioni in merito alla composizione quali-quantitativa ottimale del Collegio Sindacale	4
2.1.	La composizione quantitativa del Collegio Sindacale	4
2.2.	La composizione qualitativa del Collegio Sindacale	4
2.2.1.	<i>Requisiti individuali di onorabilità e criteri di correttezza</i>	5
2.2.2.	<i>Requisiti individuali di professionalità</i>	5
2.2.3.	<i>Criteri di competenza</i>	6
2.2.4.	<i>Caratteristiche professionali</i>	7
2.2.5.	<i>Disponibilità di tempo ed energie, fermo quanto previsto al successivo par. 2.2.7.</i> <i>Diversità e quote di genere</i>	7
2.2.6.	<i>Requisiti di indipendenza</i>	8
2.2.7.	<i>Disponibilità di tempo e limiti al cumulo di incarichi</i>	8
2.2.8.	<i>Incompatibilità</i>	10
2.2.9.	<i>Induction e formazione</i>	10

1. Premessa

Il presente documento denominato “*Composizione qualitativa e quantitativa ottimale del Collegio Sindacale*” (il “**Documento sul Profilo Quali-Quantitativo del Collegio Sindacale**”) è volto a identificare la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale per l’efficace assolvimento dei compiti e delle responsabilità affidati dalla disciplina applicabile ai sindaci di Banca Sistema S.p.A. (“**Banca Sistema**” o la “**Banca**”).

In particolare, l’art. 12 del Decreto MEF (come *infra* definito) dispone che ciascun organo – da intendersi, nelle banche, riferito sia all’organo con funzioni di supervisione strategica sia a quello dotato di funzioni di controllo – identifichi preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ottimale. Nello specifico, l’art. 11 del Decreto MEF prevede che la composizione degli organi di amministrazione e controllo sia adeguatamente diversificata, in modo da (i) alimentare il confronto e la dialettica interna agli organi; (ii) favorire l’emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell’analisi dei temi e nell’assunzione di decisioni; (iii) supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione delle attività e dei rischi, controllo sull’operato dell’alta dirigenza; (iv) tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della banca.

Ai fini di cui sopra, il presente documento contiene gli orientamenti che il Collegio Sindacale di Banca Sistema – anche in previsione della prossima scadenza dell’organo con l’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022 – mette a disposizione degli Azionisti, nell’intento di favorire il percorso di definizione delle migliori proposte per la composizione quantitativa e qualitativa del nuovo Collegio Sindacale della Banca che saranno presentate dagli Azionisti in occasione dell’Assemblea chiamata a rinnovare l’organo di controllo.

Si riepilogano di seguito le principali fonti nazionali ed europee applicabili con riferimento ai requisiti degli esponenti aziendali:

- D.lgs. 24 febbraio 1998 n.58 (“**TUF**”);
- D.lgs. 1° settembre 1993 n. 385 (“**TUB**”);
- Art. 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201 “Disposizioni urgenti per la crescita, l’equità e il consolidamento dei conti pubblici” convertito, con modificazioni, dalla L. 22 dicembre 2011, n. 214, c.d. “Interlocking Directorship” (“**Decreto Salva Italia**”) e i “Criteri per l’applicazione dell’art. 36 del D.L. “Salva Italia” (cd. “divieto di interlocking”)” pubblicati da Banca d’Italia, CONSOB e IVASS il 20 aprile 2012, come successivamente aggiornati ed integrati;
- Decreto del Ministro dell’Economia e delle Finanze del 23 novembre 2020, n. 169, in vigore dal 30 dicembre 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 depositanti” (“**Decreto MEF**”);
- Decreto Ministeriale n. 162/2000 “Regolamento recante norme per la fissazione dei requisiti di professionalità e onorabilità dei membri del collegio sindacale delle società quotate da emanare in base all’articolo 148 del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n.58” (il “**D.M. 162/2000**”);
- Parte I, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione IV (Composizione degli organi sociali) della Circolare di Banca d’Italia 17 dicembre 2013, n. 285 (le “**Disposizioni di Vigilanza**”);
- Codice di Corporate Governance delle società quotate emanato dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A. (“**Codice di Corporate Governance**”);
- Regolamento adottato dalla CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche (“**Regolamento Emittenti**”);
- 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**”);

- Regolamento (UE) n. 575 del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento (“**CRR**”);
- Orientamenti EBA in materia di governance interna (2021);
- Orientamenti EBA/ESMA in materia di verifica della idoneità dei componenti degli organi di supervisione strategica e gestione nonché dei titolari di funzioni chiave, ai sensi della Direttiva 2016/36/UE e della Direttiva 2014/65/UE (2021) (le “**Linee Guida EBA/ESMA**”);
- Norme di Comportamento del Collegio Sindacale delle Società Quotate (2018).

Ai fini della redazione del presente Profilo Quali-Quantitativo del Collegio Sindacale, sono state prese in considerazione anche le previsioni statutarie della Banca, le disposizioni di cui ai regolamenti interni nonché la struttura di *corporate governance* adottata da Banca Sistema.

2. Valutazioni in merito alla composizione quali-quantitativa ottimale del Collegio Sindacale

Con l’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022 termina il mandato del Collegio Sindacale di Banca Sistema nominato in data 23 aprile 2020; pertanto, gli Azionisti saranno chiamati in occasione della prossima Assemblea a deliberare la nomina dei nuovi componenti del Collegio Sindacale.

Alla luce di quanto sopra rappresentato il Collegio Sindacale della Banca deve identificare preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ottimale per realizzare gli obiettivi individuati dalla normativa, nonché verificare la rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina.

Il presente Documento sul Profilo Quali-Quantitativo del Collegio Sindacale viene, dunque, messo a disposizione degli Azionisti in tempo utile affinché questi ultimi possano tenerne conto nella individuazione dei candidati.

2.1. La composizione quantitativa del Collegio Sindacale

Lo Statuto della Banca prevede, all’art. 17.1, che l’Assemblea nomini tre sindaci effettivi e due supplenti.

2.2. La composizione qualitativa del Collegio Sindacale

I componenti del Collegio Sindacale devono essere idonei allo svolgimento dell’incarico, secondo quanto previsto dalla normativa *pro tempore* vigente e dallo Statuto sociale e, in particolare, devono possedere i requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza e soddisfare i criteri di competenza, correttezza e dedizione di tempo e gli specifici limiti al cumulo degli incarichi prescritti dalla normativa vigente.

Nel formulare le raccomandazioni contenute nel presente Documento sul Profilo Quali-Quantitativo del Collegio Sindacale rivolte agli azionisti che presenteranno le liste di candidati, si ritiene di ribadire l’importanza di:

- assicurare anche per il futuro nell’organo di controllo un’equilibrata combinazione di profili ed esperienze;
- valorizzare profili con caratteristiche professionali ed attitudinali in grado di assicurare lo svolgimento ottimale dell’incarico da parte dei Sindaci;
- identificare profili con una adeguata disponibilità di tempo per permettere un efficace svolgimento del ruolo di Sindaco della Banca;
- ferma restando l’applicazione della normativa vigente in materia di equilibrio tra i generi, promuovere ulteriormente le caratteristiche di diversità già presenti, tenendo conto della formazione, dell’esperienza professionale, della diversità di genere e della distribuzione della *seniority* dei Sindaci.

2.2.1. Requisiti individuali di onorabilità e criteri di correttezza

Tutti i candidati alla nomina di componente del Collegio Sindacale devono assicurare il rispetto dei requisiti di onorabilità, secondo quanto previsto dalla normativa tempo per tempo applicabile. In particolare, i candidati alla carica di Sindaco della Banca devono possedere i requisiti di onorabilità di cui all'art. 2 del D.M. 162/2000 e all'art. 3 del Decreto MEF.

In aggiunta al possesso dei predetti requisiti di onorabilità, i candidati dovranno altresì soddisfare i criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse, secondo quanto disposto dall'art. 4 del Decreto MEF.

Le situazioni indicate dall'art. 4 del Decreto MEF non comportano automaticamente l'inidoneità del candidato, ma richiedono una valutazione – in base ad uno o più dei parametri previsti dall'art. 5 del Decreto MEF – 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 risulterà soddisfatto quando una o più delle situazioni indicate nell'art. 4 del Decreto MEF delineino un quadro grave, preciso e concordante su condotte che si pongono in contrasto con gli obiettivi indicati al comma 1 del medesimo articolo 5 del Decreto MEF.

2.2.2. Requisiti individuali di professionalità

Ai sensi dell'art. 1 del D.M. 162/2000 e all'art. 9 del Decreto MEF, i candidati al ruolo di componente del Collegio Sindacale devono possedere determinati requisiti di professionalità, da applicarsi congiuntamente.

In particolare, 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.

I sindaci che non sono in possesso di tale requisito sono scelti:

- (i) ai sensi dell'art. 1, comma 2, del D.M. 162/2000, tra coloro che abbiano maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio nell'esercizio di:
 - a) attività di amministrazione o di controllo ovvero compiti direttivi presso società di capitali che abbiano un capitale sociale non inferiore a due milioni di euro, ovvero
 - b) attività professionali o di insegnamento universitario di ruolo in materie giuridiche, economiche, finanziarie e tecnico-scientifiche, strettamente attinenti all'attività dell'impresa, ovvero
 - c) funzioni dirigenziali presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni operanti nei settori creditizio, finanziario e assicurativo o comunque in settori strettamente attinenti a quello di attività dell'impresa.

Ai fini delle precedenti lett. b) e c), l'art. 17.2 dello Statuto sociale della Banca prevede che si considerano strettamente attinenti all'ambito di attività della società le materie inerenti ai settori finanziario, creditizio ed assicurativo;

- (ii) ai sensi dell'art. 9, comma 2, del Decreto MEF tra 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 medesimo Decreto MEF, ossia che abbiano esercitato, per almeno tre anni, anche alternativamente:
 - a) 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;

- b) 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;
- c) 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.

Si precisa che, ai sensi dell'art. 9, comma 3, del Decreto MEF, il Presidente del Collegio Sindacale dovrà essere scelto tra le persone in possesso dei requisiti previsti rispettivamente dal comma 1 o dal comma 2 dell'art. 9 del Decreto MEF – come sopra richiamati – che abbiano maturato una esperienza professionale di almeno due anni in più rispetto a quella richiesta dai medesimi commi.

Si precisa che, ai sensi dell'art. 9, comma 3, del Decreto MEF, ai fini della sussistenza dei requisiti di cui ai commi 1, 2 e 3 del medesimo art. 9 del Decreto MEF, 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.

2.2.3. Criteri di competenza

In aggiunta ai requisiti di professionalità richiamati al precedente par. 2.2.2, i candidati alla carica di componente del Collegio Sindacale della Banca devono soddisfare i criteri di competenza previsti dall'art. 10 del Decreto MEF, 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 MEF, il criterio è valutato dall'organo competente, che:

- a) prende in considerazione la conoscenza teorica e l'esperienza pratica posseduta in più di uno dei seguenti ambiti:
 - 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;
- b) analizza se la conoscenza teorica e l'esperienza pratica sub a) è idonea rispetto a:
 - 1) i compiti inerenti al ruolo ricoperto dall'esponente e alle eventuali deleghe o attribuzioni specifiche, ivi inclusa la partecipazione a comitati;

- 2) 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.

La valutazione sui criteri di competenza di cui al citato art. 10 del Decreto MEF, come espressamente previsto dal comma 4 della medesima norma, *“può essere omessa per gli esponenti in possesso dei requisiti di professionalità previsti dagli articoli 7, 8 e 9”* (cfr. in particolare, art. 9 per il Collegio Sindacale), quando tali requisiti sono maturati per una durata almeno pari a quella prevista nell'allegato al Decreto MEF, come di seguito precisato:

Sindaci iscritti nel registro dei revisori legali che abbiano incarichi di revisione legale su enti di interesse pubblico o su enti sottoposti a regime intermedio ai sensi del d.lgs. n. 39/2010.	3 anni
Altri sindaci	5 anni (maturati negli ultimi 8 anni)
Presidente	10 anni (maturati negli ultimi 13 anni)

Al fine di garantire l'idoneità complessiva dell'organo di controllo anche improntata su criteri di diversità e delle sfide future che la Banca si troverà ad affrontare, il Collegio uscente raccomanda l'opportunità che i candidati al nuovo Collegio Sindacale della Banca esprimano un'equilibrata composizione di esperienze e conoscenze teoriche e/o tecniche. In particolare, il Collegio Sindacale uscente raccomanda che, nella individuazione dei candidati, vengano specificamente considerate le seguenti competenze, ulteriori rispetto a quelle sopra elencate di cui all'art. 10, comma 2, del Decreto MEF:

- competenza e conoscenza dei temi legati ai sistemi di remunerazione e incentivazione.
- precedente esperienza in organi di controllo di banche o altri intermediari finanziari quotati.

Ai sensi dell'art. 10, comma 5, del Decreto MEF, il criterio di competenza non risulterà soddisfatto quando le informazioni acquisite in ordine alla conoscenza teorica e all'esperienza pratica delineano 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.

2.2.4. Caratteristiche professionali

In aggiunta ai requisiti di professionalità al precedente par. 2.2.2., il Collegio uscente raccomanda che siano opportunamente considerati nella selezione delle candidature anche le caratteristiche e le capacità personali dell'esponente (c.d. *“soft skills”*), tra cui:

- Indipendenza di pensiero e integrità;
- Capacità di collaborazione;
- Capacità di comunicare;
- Capacità di lavorare in *team*;
- Capacità di interazione con il *management*;
- Capacità di gestire i conflitti in modo costruttivo.

2.2.5. Disponibilità di tempo ed energie, fermo quanto previsto al successivo par. 2.2.7. Diversità e quote di genere

Il Collegio Sindacale uscente è consapevole che un adeguato grado di diversificazione - in termini di competenze e professionalità, percorso formativo e professionale, esperienza, età, durata di permanenza nell'incarico e genere

- favorisce la pluralità di approcci e prospettive all'interno dell'organo e favorisce la “*collective suitability*” dell'organo di controllo.

A tale ultimo riguardo, si ricorda che l'art. 148, comma 1-*bis*, del TUF impone il rispetto di un criterio di composizione di genere dell'organo di controllo, in base al quale, al genere meno rappresentato, va riservata una quota di almeno due quinti dei componenti eletti. Al riguardo, ai sensi dell'art. 144-*undecies*.1, comma 3 del Regolamento Emittenti, qualora dall'applicazione del criterio di riparto tra generi non risulti un numero intero di componenti degli organi di amministrazione o controllo appartenenti al genere meno rappresentato, tale numero è arrotondato per eccesso all'unità superiore, ad eccezione degli organi sociali formati da tre componenti per i quali l'arrotondamento avviene per difetto all'unità inferiore.

Si precisa che, fatte salve le previsioni di legge, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza negli organi con funzione di supervisione strategica e di controllo, il numero dei componenti del genere meno rappresentato è pari almeno al 33% dei componenti dell'organo. Gli statuti delle banche disciplinano gli aspetti rilevanti per assicurare il rispetto nel continuo della quota di genere prevista dalla presente linea applicativa.

A tale riguardo, l'art. 17.1 dello Statuto della Banca precisa che nel rispetto del principio dell'adeguata diversificazione della composizione in termini di competenze, esperienze, età, proiezione internazionale e di genere, almeno uno dei componenti effettivi e uno dei supplenti (ovvero un numero superiore qualora prescritto dalla normativa tempo per tempo vigente) del Collegio Sindacale devono appartenere al genere meno rappresentato.

Il Collegio Sindacale richiama la necessità che le candidature proposte dagli azionisti assicurino, nella formazione delle liste, il rispetto dell'equilibrio tra i generi almeno nella misura minima richiesta dalla richiamata normativa vigente.

2.2.6. *Requisiti di indipendenza*

Il Collegio Sindacale deve soddisfare i requisiti di indipendenza previsti dalla normativa applicabile e, in particolare, quelli previsti

- dall'art. 148, comma 3, del TUF;
- dall'art. 14 del Decreto MEF;
- dalla Raccomandazione n. 9 (che rinvia alla Raccomandazione n.7 e n.6) del Codice di Corporate Governance.

La valutazione dell'indipendenza è effettuata, con la tempistica e le modalità previste dalla raccomandazione 6 del citato Codice di Corporate Governance, dall'organo di controllo, in base alle informazioni fornite da ciascun Sindaco.

Indipendenza di giudizio

Tutti i candidati a ricoprire la carica di componente del Collegio Sindacale sono tenuti ad agire, *inter alia*, ai sensi dell'art. 15 del Decreto MEF, 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 normativa applicabile *pro tempore* vigente. Al fine di preservare l'autonomia di giudizio, i componenti del Collegio Sindacale saranno tenuti a rendere le informazioni richieste ai sensi dell'art. 15, comma 2, del Decreto MEF e le motivazioni per cui eventuali fattispecie rilevanti ai sensi di tale previsione non inficino in concreto la loro autonomia di giudizio.

2.2.7. *Disponibilità di tempo e limiti al cumulo di incarichi*

In forza delle previsioni della disciplina applicabile, la disponibilità di tempo da dedicare allo svolgimento dell'incarico, in ragione della natura, qualità e complessità dello stesso, risulta essere un requisito fondamentale che i candidati Sindaci dovranno assicurare, anche in relazione alle attività derivanti dalla loro partecipazione ai lavori dei Comitati consiliari.

Occorre considerare l'impegno necessario per la preparazione alle sedute, tenuto conto della molteplicità degli argomenti da esaminare e del volume della documentazione a supporto. Inoltre, è necessario tenere presente l'impegno necessario per la partecipazione agli incontri dedicati all'*induction* e alla formazione ricorrente organizzata a beneficio del Collegio.

I componenti del Collegio Sindacale sono tenuti a dedicare tempo adeguato allo svolgimento dell'incarico, in conformità con quanto previsto dall'art. 16 del Decreto MEF.

Precisano inoltre le Disposizioni di Vigilanza che deve essere assicurato che i componenti degli organi con funzioni di controllo garantiscano un'adeguata dedizione di tempo al loro incarico, tenuto conto:

- della natura e della qualità dell'impegno richiesto e delle funzioni svolte nella banca, anche in relazione alle sue caratteristiche;
- di altri incarichi in società o enti, impegni o attività lavorative svolte.

Al fine di consentire agli azionisti una valutazione preventiva dell'impegno e della disponibilità di tempo da richiedere ai candidati a membri del Collegio Sindacale e, agli stessi, di poter valutare se siano in grado di assicurare preparazione e partecipazione alle riunioni, il Collegio uscente indica qui di seguito il numero di riunioni e gli impegni di tempo dei componenti del Collegio Sindacale, misurati con riferimento all'esercizio 2022:

Con riguardo alla specifica realtà della Banca, si fa presente – a titolo informativo – che nel corso dell'esercizio 2022 si sono tenute 16 riunioni del Collegio Sindacale, 5 riunioni dell'Organismo di Vigilanza, 22 riunioni del Consiglio di Amministrazione, 16 riunioni del Comitato di Controllo Interno e Gestione dei Rischi, 7 riunioni del Comitato per le Remunerazioni, 11 riunioni del Comitato per le Nomine, 2 riunioni del Comitato Etico. Il Collegio Sindacale partecipa, di regola con tutti i suoi componenti, alle riunioni del Comitato di Controllo interno e Gestione dei Rischi; il Presidente del Collegio Sindacale ha partecipato alle riunioni del Comitato per le Remunerazioni ed a una riunione del Comitato Etico. Il Presidente del Collegio Sindacale presiede altresì, per statuto, l'Organismo di Vigilanza.

Il Collegio Sindacale uscente richiama altresì l'attenzione sulla soglia di partecipazione attesa alle riunioni del Collegio Sindacale dove 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 uscente con l'obiettivo di assicurare il buon funzionamento dell'Organo di controllo e il contributo di ciascun membro alla dialettica interna del Collegio stesso, ha effettuato una stima, da intendersi quale riferimento per valutare il tempo minimo ritenuto necessario per l'efficace partecipazione alle riunioni, sintetizzata nella seguente tabella.

Carica	Tempo stimato per l'efficace svolgimento dell'incarico in Banca Sistema
Presidente del Collegio Sindacale	75 giorni l'anno
Sindaco Effettivo	55 giorni l'anno
Sindaco membro dell'Organismo di Vigilanza	6 giorni l'anno

I Sindaci di Banca Sistema sono inoltre tenuti al rispetto delle disposizioni normative e statutarie che regolano l'assunzione di incarichi in società diverse dalla Banca. A tal fine, trovano applicazione le previsioni di cui agli artt. 17 e 18 del Decreto MEF.

In particolare, in linea con quanto previsto dall'art. 17 del Decreto MEF, i candidati a ricoprire la carica di sindaco effettivo in Banca Sistema non potranno assumere un numero di incarichi in banche o altre società commerciali (i.e. società che abbiano per oggetto una delle attività previste dal 2195 comma 1 c.c.) superiore a una delle seguenti combinazioni alternative:

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

Ai sensi del medesimo Decreto MEF (cfr. art. 1, lett. h) per “incarichi” si intendono quelli presso il Consiglio di Amministrazione, il Consiglio di Sorveglianza, il Consiglio di Gestione, il Collegio Sindacale e di Direttore Generale, comunque denominato; nelle società estere, si considerano gli incarichi equivalenti a quelli già indicati, in base alla normativa applicabile alla società.

Tale calcolo deve essere effettuato secondo i criteri previsti dal medesimo Decreto MEF.

Si segnala inoltre agli azionisti che, ai sensi dell'art. 17.5 dello Statuto sociale della Banca, non possono essere inseriti nelle liste candidati che ricoprano incarichi di sindaco in altre 5 (cinque) emittenti o comunque in violazione dei limiti al cumulo degli incarichi eventualmente stabiliti dalle applicabili disposizioni di legge o regolamentari.

Ai sensi dell'art. 17.4 dello Statuto, i Sindaci non possono assumere cariche in organi diversi da quelli di controllo presso altre società appartenenti al gruppo o al conglomerato finanziario, nonché presso società nelle quali la società detenga, anche indirettamente, una partecipazione strategica.

2.2.8. Incompatibilità

Fermi restando i limiti sopra richiamati, in aggiunta alle cause di incompatibilità, ineleggibilità e decadenza ai sensi di legge, che possono incidere sulla candidatura e/o l'assunzione/la conservazione della carica – quali, a titolo meramente esemplificativo, quelle di cui all'art. 2399 c.c. – i candidati Sindaci dovranno rispettare altresì il c.d. divieto di *interlocking* previsto dall'art. 36 del Decreto Legge 6 dicembre 2011, n. 201, recante “*Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici*”, convertito con modificazioni dalla L. 22 dicembre 2011, n. 214. Tale Decreto prevede un divieto per i “*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*”.

Il Collegio raccomanda pertanto agli azionisti di indicare candidati per i quali sia stata preventivamente verificata l'insussistenza di cause di incompatibilità previste dalla citata norma.

Si precisa inoltre che, ai sensi dell'art. 17.3 dello Statuto della Banca, costituisce causa di ineleggibilità o di decadenza, oltre a quelle previste dalla legge, l'essere legato alla società da un rapporto continuativo di prestazione d'opera o di lavoro subordinato oppure da un qualsiasi rapporto di fornitura diretta o indiretta di beni e/o servizi, l'essere componenti di organi amministrativi di altre banche o di altre società che svolgono attività in concorrenza con quella della società, o l'essere legato alle stesse da un rapporto continuativo di prestazione d'opera o di lavoro subordinato.

2.2.9. Induction e formazione

Il Collegio Sindacale uscente promuove la partecipazione dei Sindaci ad apposite iniziative di formazione volte a fornire una approfondita conoscenza dei settori in cui opera la Banca, a garantire la continuità e la salvaguardia dell'esperienza maturata, nel corso degli anni, dal Collegio Sindacale. Il Collegio auspica quindi che i futuri Sindaci, in particolare di nuova nomina, beneficino di un adeguato percorso di *induction*, in continuità con quanto svolto in passato.