

Composizione quali-quantitativa ottimale del Collegio Sindacale

Orientamento ai Soci in vista della nomina per il triennio 2025-2027

[28 febbraio 2025]

Südtiroler Volksbank AG

Schlachthofstraße 55 · I-39100 Bozen
Grüne Nummer 800 585 600
Tel. aus dem Ausland +39 0471 996 315
gsinfo@volksbank.it
segreteria@pec.volksbank.it

www.volksbank.it

Banca Popolare dell'Alto Adige Spa

Via del Macello, 55 · I-39100 Bolzano
Numero Verde 800 585 600
Tel. dall'estero +39 0471 996 315
gsinfo@volksbank.it
segreteria@pec.volksbank.it

Muttergesellschaft der Bankengruppe Südtiroler Volksbank
Capogruppo del Gruppo Bancario Banca Popolare dell'Alto Adige
Handelsregister Bozen, Steuer- und MwSt.-Nr.: 00129730214
Registro Imprese Bolzano, codice fiscale e partita IVA: 00129730214
Eingezahltes Gesellschaftskapital: € 201.993.752
Capitale sociale interamente versato: € 201.993.752
ABI 05856 · Albo delle banche, Albo dei Gruppi bancari: 5856
SDI: ZS100U1 · LEI: 52990033C5FUEN4LMC06 · Mitglied / Aderente a:
Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi, Fondo Nazionale di Garanzia

Indice

Avvertenza

Premessa e riferimenti normativi

Definizioni

1.	Le caratteristiche di Banca Popolare dell'Alto Adige	6
2.	Ruolo e compiti del Collegio Sindacale.....	7
3.	Composizione quali-quantitativa del Collegio Sindacale	8
3.1	Composizione quantitativa.....	8
3.2	Composizione qualitativa: requisiti di idoneità individuali	8
3.2.1	Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza.....	8
3.2.2	Requisiti di professionalità	8
3.2.3	Criteri di competenza	9
3.2.4	Caratteristiche personali	10
3.2.5	Requisiti di indipendenza	10
3.2.6	Indipendenza di giudizio.....	12
3.2.7	Disponibilità di tempo e impegno richiesto.....	12
3.2.8	Limite al cumulo di Incarichi esterni.....	13
3.2.9	Incompatibilità	13
3.3	Composizione qualitativa: requisiti di idoneità collegiale	14
4.	Induction e formazione continua	16

Avvertenza

Ai fini di ogni puntuale verifica, pena la mancata presa in considerazione delle liste in difetto di regolare documentazione o per mancata conformità procedurale di deposito, i Soci promotori e i candidati Sindaci consultano, in particolare:

- l'art. 15 del Regolamento dell'Assemblea;
- la normativa di riferimento richiamata in questo documento;
- lo Statuto sociale e, segnatamente, gli articoli 32 e 33;
- l'Avviso di convocazione dell'Assemblea.

Lo Statuto sociale, il Regolamento dell'Assemblea e ogni altro documento societario di seguito richiamato sono pubblicati sul sito internet di Banca Popolare dell'Alto Adige Spa www.volksbank.it, nella sezione Corporate Governance – Documenti societari.

Premessa e riferimenti normativi

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.

Affinché i Soci possano selezionare e nominare componenti dell'organo di amministrazione e dell'organo di controllo idonei allo svolgimento dell'incarico, la normativa di settore *infra* richiamata chiede a «ciascun organo» di identificare preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ottimale.

Per le ragioni di cui sopra, il Collegio Sindacale in scadenza di Banca Popolare dell'Alto Adige Spa ha predisposto il presente documento "Composizione quali-quantitativa ottimale del Collegio Sindacale" (di seguito, il "Documento") al fine di favorire il percorso di:

A) ricerca di adeguati profili individuali e

B) loro combinazione collegiale ottimale

tale che il Collegio Sindacale che sarà nominato per il triennio 2025 – 2027 dall'Assemblea dei Soci convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2024 abbia le prerogative per svolgere al meglio i compiti dell'«organo con funzione di controllo» in un contesto di transizione particolarmente sfidante del settore bancario.

Gli orientamenti sintetizzati nel presente Documento sono il frutto di un'analisi condotta dal Collegio Sindacale uscente in base all'esperienza maturata nel corso del triennio nonché in base a quanto emerso dal processo di autovalutazione dallo stesso condotto ai sensi delle previsioni delle Disposizioni di Vigilanza (come *infra* definite).

I risultati di tali analisi devono essere portati a conoscenza dei Soci di Banca Popolare dell'Alto Adige Spa in tempo utile, mediante pubblicazione sito internet www.volksbank.it, affinché la scelta dei candidati da presentare possa tenere conto delle professionalità/caratteristiche ivi indicate; successivamente sarà verificata la rispondenza della composizione del Collegio Sindacale risultante dal processo di nomina alle indicazioni del presente Documento.

Nella redazione di questo Documento, il Collegio Sindacale uscente ha tenuto conto della normativa vigente in materia di requisiti degli Esponenti aziendali. Al riguardo, rilevano in particolare:

- Decreto Legislativo n. 385/1993 (Testo Unico delle leggi in materia bancaria e creditizia, "TUB"), art. 26;
- Decreto Legislativo n. 58/1998 (Testo Unico della Finanza, "TUF"), art. 148-bis;
- Decreto Legge n. 201/2011 ("Salva Italia"), convertito con modificazioni con Legge n. 214/2011, art. 36 nonché i "Criteri per l'applicazione dell'art. 36 del d.l. "Salva Italia" (cd. "divieto di interlocking")" pubblicati dalla Banca d'Italia, Consob e ISVAP il 20 aprile 2012, successivamente aggiornati il 21 dicembre 2018 nonché il 16 febbraio 2024;
- Decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze n. 169/2020, 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");
- Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, Parte I, Titolo IV, Capitolo 1 ("Disposizioni di

Vigilanza”);

- Regolamento Consob n. 11971/1999 (Regolamento Emittenti), art. 144-*duodecies* e ss. nonché Allegato 5-*bis*.

Nella predisposizione del presente Documento, il Collegio Sindacale ha tenuto in considerazione anche il sistema di *governance* della Banca, con particolare riferimento allo Statuto sociale ed ai regolamenti interni degli Organi sociali.

Definizioni

In questo Documento si intende per:

Banca / BPAA / Volksbank	Banca Popolare dell'Alto Adige Spa e Capogruppo del Gruppo bancario Banca Popolare dell'Alto Adige
Candidato (al plurale, Candidati)	Il candidato alla nomina di componente del Collegio Sindacale di Banca Popolare dell'Alto Adige spa
Collegio Sindacale o Collegio o Organo di controllo	Il Collegio Sindacale di Banca Popolare dell'Alto Adige Spa
Documento	Il presente documento “Composizione qualitativa ottimale del Collegio sindacale. Orientamento ai Soci in vista della nomina per il triennio 2025-2027”
Sindaco (al plurale, Sindaci)	il componente del Collegio sindacale di Banca Popolare dell'Alto Adige Spa
Socio (al plurale, Soci)	l'azionista, proprietario di azioni Banca Popolare dell'Alto Adige Spa
Statuto	lo Statuto sociale di Banca Popolare dell'Alto Adige

1. Le caratteristiche di Banca Popolare dell'Alto Adige

Banca Popolare dell'Alto Adige Spa è una società per azioni riveniente dalla trasformazione di "Banca Popolare dell'Alto Adige società cooperativa" deliberata dall'Assemblea dei Soci in data 26 novembre 2016 ai sensi della Legge n. 33/2015.

La Banca è capogruppo del Gruppo bancario Banca Popolare dell'Alto Adige, costituito dalla Capogruppo e dalla controllata Voba CB Srl, società veicolo per l'attività di *funding* in obbligazioni bancarie garantite (Legge n. 130/1999).

Banca Popolare dell'Alto Adige è una banca commerciale *retail* per le famiglie e per le piccole e medie imprese che a fine 2024 opera con una rete distributiva nel Nordest di 171 filiali integrate in un sistema evoluto omnicanale di fruizione dei servizi bancari.

Il modello di *business* della Banca è incentrato sull'attività di intermediazione creditizia e prestazione di servizi finanziari e servizi di investimento alla propria clientela integrando in maniera responsabile e sostenibile obiettivi economici, sociali e ambientali a supporto delle famiglie ed imprese nel Nord-Est.

La Banca è emittente di strumenti finanziari diffusi fra il pubblico in misura rilevante (circa 56.000 soci con notevole frammentazione del possesso azionario). Il capitale sociale è pari a euro 201.993.752, interamente versato e suddiviso in n. 50.498.438 azioni ordinarie, prive di valore nominale (ISIN IT0003458640). A partire dal 25 settembre 2017 le azioni BPAA sono scambiate sul segmento "Equity Auction" del sistema multilaterale di negoziazione denominato "Vorvel" (il "Mercato") organizzato da Vorvel Sim S.p.A (già Hi-MTF Sim Spa), autorizzato dalla Consob. In data 3 novembre 2023 Vorvel Sim Spa ha comunicato al mercato il nuovo modello del segmento azionario ad asta, denominato Vorvel Equity Auction (Modello), in vigore dal 1° gennaio 2024. Mediante comunicato stampa pubblicato in data 6 novembre 2023, la Banca ha reso informativa al mercato sulle scelte preliminari effettuate al fine di gestire il passaggio al suddetto nuovo Modello, come richiesto dalle norme transitorie del nuovo Regolamento del Mercato Vorvel Equity Auction.

Mediante comunicato stampa pubblicato in data 12 aprile 2024, la Banca ha informato il mercato in merito al passaggio dal "Gate 2" al "Gate 3" del mercato Vovel Equity Auction. Il Gate 3, caratterizzato da una maggiore dinamicità e una frequenza di ricalcolo del Prezzo di Riferimento che avviene almeno 6 volte ogni 12 mesi, mantenendo comunque una banda di oscillazione del +/- 8% rispetto al Prezzo di Riferimento stesso, a parere del Consiglio di amministrazione ben si adatta alla situazione di liquidità dell'azione della Banca, anche in seguito all'operazione di buyback del 2023.

La Banca rientra tra le "*Less Significant Institutions*" che sono sottoposte alla Vigilanza dell'Autorità nazionale: gli indicatori di dimensione, complessità operativa e organizzativo-strutturali secondo i criteri di classificazione di Banca d'Italia definiscono BPAA "banca intermedia".

La Banca applica il sistema di governo societario di tipo tradizionale che prevede un Consiglio di Amministrazione e un Collegio Sindacale nominati dall'Assemblea dei Soci.

Per ulteriori informazioni sul profilo di Banca Popolare dell'Alto Adige Spa si rinvia al documento "Informativa al pubblico in materia di governo societario".

2. Ruolo e compiti del Collegio Sindacale

Ai sensi dell'art. 34 dello Statuto, è attribuita al Collegio Sindacale la vigilanza:

- a) sull'osservanza della legge, dei regolamenti e dello Statuto;
- b) sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- c) sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul loro concreto funzionamento;
- d) sull'adeguatezza e funzionalità del sistema dei controlli interni, con particolare riguardo al controllo dei rischi ivi compreso il processo di determinazione del capitale interno;
- e) sull'adeguatezza delle disposizioni impartite dalla Società alle società controllate nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento;
- f) sugli altri atti e fatti precisati dalla legge.

Il Collegio Sindacale accerta altresì l'adeguato coordinamento di tutte le funzioni e strutture coinvolte nel sistema dei controlli interni, ivi compresa la società di revisione incaricata della revisione legale dei conti, promuovendo, se del caso, gli opportuni interventi correttivi.

Il Collegio Sindacale esercita anche le altre funzioni ed i poteri previsti dalla normativa vigente nonché i compiti e le funzioni che le disposizioni di vigilanza assegnano alla competenza dell'«organo con funzione di controllo».

Per ulteriori informazioni in merito al ruolo ed i compiti del Collegio Sindacale si rinvia alle previsioni dello Statuto.

3. Composizione quali-quantitativa del Collegio Sindacale

3.1 Composizione quantitativa

L'art. 32 dello Statuto prevede che il Collegio Sindacale sia composto da tre sindaci effettivi, di cui uno con funzione di Presidente, e due sindaci supplenti.

3.2 Composizione qualitativa: requisiti di idoneità individuali

3.2.1 Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza

Tutti i Candidati devono assicurare il rispetto dei requisiti di onorabilità, secondo quanto previsto dalla normativa tempo per tempo applicabile. In particolare, debbono possedere i requisiti di onorabilità previsti dall'art. 3 del Decreto MEF.

In aggiunta al possesso dei predetti requisiti di onorabilità di legge e statuari e ferma la ricorrenza dei requisiti sopra indicati, la cui mancanza comporta di per sé la decadenza dalla carica ricoperta, 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 comporteranno automaticamente l'inidoneità del Candidato, ma richiederanno una valutazione – in base ad uno o più dei parametri indicati nell'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 l'obiettivo di garantire la sana e prudente gestione della Banca e la salvaguardia della reputazione della stessa e della fiducia del pubblico.

3.2.2 Requisiti di professionalità

Tutti i Candidati devono possedere i requisiti di professionalità previsti dalla normativa pro tempore vigente e dallo Statuto. In particolare:

- ai sensi dell'art. 32 co. 3 dello Statuto, i Sindaci devono essere iscritti nel Registro dei revisori legali;
- ai sensi dell'art. 9, co. 1, del Decreto MEF, i Sindaci devono aver esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni;
- ai sensi dell'art. 9, co. 3 del Decreto MEF, Il Presidente del Collegio Sindacale deve aver maturato una esperienza professionale di almeno due anni in più rispetto a quella triennale sopra indicata.

3.2.3 Criteri di competenza

In aggiunta ai requisiti di professionalità sopra richiamati, i Candidati devono soddisfare criteri di competenza volti ad assicurare lo svolgimento ottimale dell'incarico, anche in contesti quali i comitati interni al Consiglio a cui i Sindaci sono invitati a partecipare.

In relazione a quanto sopra, è opportuno che i Soci tengano in considerazione, ai fini della scelta dei Candidati, il possesso in capo agli stessi di un *mix* di conoscenze, competenze ed esperienze tecniche complessivamente maturate che consentano al Collegio Sindacale di comprendere le principali aree di *business* ed i principali rischi ai quali la Banca è esposta.

In particolare, sarà presa in considerazione la conoscenza teorica – acquisita attraverso studi e formazione – e l'esperienza pratica posseduta in più di uno dei seguenti ambiti anche si sensi dell'art. 10, co. 2, del Decreto MEF:

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

Fermi restando i criteri presuntivi di sussistenza ed accertamento delle suddette competenze così come definiti dal Decreto MEF, il Collegio Sindacale uscente raccomanda che le stesse siano maturate ed acquisite presso società aventi dimensione, complessità operativa, perimetro di attività e rischi connessi, comparabili a quelle di Banca Popolare dell'Alto Adige.

Le liste dei Candidati sono corredate da idonea documentazione attestante per ciascun Candidato il livello di conoscenza per ognuno degli ambiti di competenza qui sopra indicati alle lettere da (a) a (i).

Per ulteriori informazioni in merito si rinvia a quanto indicato nella "Guida per la presentazione delle liste dei candidati Sindaci" pubblicata sul sito www.volksbank.it, nella sezione Corporate Governance – Assemblea Soci.

Il criterio di competenza non risulterà 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.

La carenza negli ambiti di competenza individuale di cui alle lettere da (a) a (i) può essere compensata quando la stessa carenza di conoscenze in ambiti di competenza individuati alle lettere da (a) a (i) più sopra, sia colmabile attraverso specifiche e limitate misure di formazione predisposte dalla Banca e alle quali il Sindaco, all'assunzione del mandato, si impegna di partecipare.

3.2.4 Caratteristiche personali

Il Collegio Sindacale uscente raccomanda di privilegiare candidati che, in aggiunta a un adeguato profilo professionale, abbiano autorevolezza e indipendenza di giudizio, presentino qualità personali e attitudini orientate a *commitment* e cooperazione, mostrino attenzione al risultato e alla relazione e resilienza allo stress.

3.2.5 Requisiti di indipendenza

I Candidati devono possedere i requisiti di indipendenza previsti dalla normativa vigente e, in particolare, quelli previsti dall'art. 14 del Decreto MEF ai sensi del quale non può assumere l'incarico di Sindaco chi:

- a) si trova in una delle seguenti situazioni¹:
 - 1. è un partecipante nella Banca;
 - 2. è esponente con incarichi esecutivi in una società in cui un esponente con incarichi esecutivi della Banca ricopre l'incarico di consigliere di amministrazione o di gestione;
 - 3. intrattiene, direttamente, indirettamente, o ha intrattenuto nei due anni precedenti all'assunzione dell'incarico, rapporti di lavoro autonomo o subordinato ovvero altri rapporti di natura finanziaria, patrimoniale o professionale, anche non continuativi, con la Banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, con le società controllate dalla banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o i loro presidenti, o con un partecipante nella banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o i loro presidenti, o con un partecipante nella Banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, tali da comprometterne l'indipendenza;
- 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 nella precedente lettera a) o nella successiva lettera c) del presente paragrafo;
- 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.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dalla lettera a.3), visto quanto previsto dall'art. 15 del Decreto MEF, l'individuazione dei rapporti da considerare ostativi alla sussistenza dell'indipendenza avviene, di norma, sulla base delle seguenti soglie di materialità (al di sotto delle quali si possa ragionevolmente escludere che i rapporti siano tali da condizionare le valutazioni degli Esponenti) e di tolleranza (oltre le quali i rapporti siano da considerare problematici).

Relativamente ai rapporti di natura finanziaria, si considerano:

- dirette, le esposizioni la cui titolarità sia in capo all'Esponente o ai soggetti connessi richiamati dall'art. 13, co.1, lett. a) del Decreto MEF i.e. coniuge non legalmente

¹ Per ulteriori informazioni relative agli esponenti aziendali in carica nonché alle società controllate dalla Banca si rinvia a quanto indicato nel documento "Informativa al pubblico in materia di governo societario" (sezione Corporate Governance – Documenti Societari) nonché nei documenti contabili pubblicati (sezione Investor Relations – Bilanci) del sito www.volksbank.it

separato, persona legata in unione civile o convivenza more uxorio, parente o affine entro il quarto grado ("Esposizioni dirette");

- indirette, le esposizioni intrattenute tramite: (i) società o imprese (anche costituite in forma non societaria) controllate, anche unitamente ad altri soggetti, direttamente o indirettamente, dall'esponente o dai suoi parenti o affini entro il 4° grado; (ii) le società di cui l'Esponente detiene, direttamente o indirettamente, partecipazioni non immateriali, ovvero uguali o superiori al 10% del capitale o dei diritti di voto; (iii) le società nelle quali l'Esponente ricopre una carica sociale ("Esposizioni indirette");

e si applicano le seguenti soglie:

Esposizioni dirette:

- soglia di materialità: € 200/mila (da calcolarsi rispetto ad ogni singolo soggetto rilevante);
- soglia di tolleranza delle esposizioni diverse dai mutui ipotecari: € 500/mila (da calcolarsi rispetto ad ogni singolo soggetto rilevante);
- soglia di tolleranza dei mutui ipotecari: € 1 mln (da calcolarsi rispetto ad ogni singolo soggetto rilevante)

Esposizioni indirette:

- soglia di materialità: € 1 mln
- soglia di tolleranza delle esposizioni superiori a € 1 mln: considerate di norma non problematiche se inferiori al 30% dell'accordato/utilizzato a sistema dell'impresa/gruppo. In caso contrario, l'esponente interessato è tenuto a presentare un piano di differenziazione dei finanziamenti concessi alle sue imprese, da realizzarsi nell'arco di un semestre, con l'obiettivo di ridurre l'esposizione (in termini sia di utilizzato che di accordato) presso la banca/gruppo bancario entro la predetta soglia del 30%.

Relativamente ai rapporti commerciali, professionali o di lavoro, si considera:

- soglia di materialità: considerati di norma non problematici i rapporti, diversi dalla carica, che generano meno del 20% del reddito annuo dell'esponente come persona fisica ovvero meno del 10% del fatturato annuo dell'impresa/del gruppo a lui/lei riferibile o dello studio professionale/società di consulenza di cui l'Esponente sia partner o associato.

Relativamente ai rapporti patrimoniali, si considera:

- soglia di materialità: considerati di norma non problematici gli investimenti di valore inferiore o pari al 20% del patrimonio dell'esponente o dell'impresa/del gruppo a lui/lei riferibile².

² Come precisato negli Orientamenti EBA/ESMA, "il fatto di essere azionista, proprietario o membro di un ente creditizio, membro di società affiliate o di entità affiliate, detenere conti privati, prestiti o utilizzare altri servizi dell'ente o di qualsiasi entità nell'ambito del consolidamento non dovrebbe essere considerato di per sé come elemento di influenza dell'indipendenza di spirito di un membro dell'organo di gestione".

Relativamente ai rapporti di cui sopra, il Collegio Sindacale effettua una valutazione caso per caso, tenendo in adeguata considerazione i principi/criteri individuati nella normativa, anche interna, applicabile, secondo un approccio di prevalenza della sostanza sulla forma ed in applicazione del principio di proporzionalità.

Fermi restando i casi di incompatibilità previsti dalla normativa vigente, al fine di preservare appieno l'autonomia di giudizio degli organi di amministrazione e controllo della Banca, si raccomanda che:

- al momento della nomina, i candidati non si trovino in situazioni personali e finanziarie che possano creare conflitti di interesse e anche potenzialmente ostacolare l'indipendenza di giudizio dei componenti l'organo;
- i candidati non abbiano ricoperto al momento della nomina e nei due anni precedenti la nomina stessa, incarichi professionali o di elevata influenza politica che possano ostacolare o impedire di agire nell'interesse della Banca.

Al riguardo si precisa che la presenza di un conflitto di interessi non indica necessariamente che l'Esponente non possa essere considerato idoneo; ciò si verifica soltanto quando il conflitto di interesse comporta un rischio rilevante che non sia possibile prevenire, attenuare o gestire adeguatamente sulla base delle politiche approvate e dei presidi ad hoc definiti dalla Banca per far fronte alla specifica situazione.

3.2.6 Indipendenza di giudizio

I Sindaci sono tenuti ad agire, tra l'altro, 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 alla sana e prudente gestione della Banca e nel rispetto della normativa applicabile pro tempore vigente. I Candidati saranno tenuti a rendere le informazioni richieste ai sensi dell'art. 15, co. 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.

3.2.7 Disponibilità di tempo e impegno richiesto

La disponibilità di tempo rappresenta uno dei requisiti fondamentali all'assunzione dell'incarico di componente del Collegio Sindacale essendo preordinata all'efficace svolgimento dei compiti che la normativa vigente e lo Statuto affida ai Sindaci.

A questo proposito, occorre quindi considerare l'impegno derivante dalla partecipazione dei Sindaci in primis alle riunioni del Collegio Sindacale e del Consiglio di Amministrazione nonché ai lavori dei Comitati consiliari. Con riguardo alla specifica realtà di Volksbank, si fa presente che nell'esercizio 2024 si sono tenute:

- nr. 25 riunioni del Collegio Sindacale;
- nr. 17 riunioni del Consiglio di Amministrazione;
- nr. 16 riunioni del Comitato Rischi;
- nr. 16 riunioni del Comitato Amministratori indipendenti;
- nr. 18 riunioni del Comitato di Credito.

In aggiunta, si deve anche tener conto del tempo necessario per l'analisi della documentazione inviata in vista di ciascuna riunione, per la partecipazione ad eventi di *induction*/formazione continua organizzati dalla Banca per gli Esponenti aziendali nonché dell'impegno necessario per il continuo aggiornamento professionale.

Si evidenzia come, sulla base dell'esperienza maturata, le risorse di tempo dedicate dal Presidente del Collegio Sindacale allo svolgimento del proprio ruolo siano risultate tali da assorbire una parte significativa del suo tempo: risulta, quindi, opportuno che i Soci tengano debito conto di tale circostanza nell'individuare profili di candidati che possano essere chiamati a ricoprire questa carica.

Si richiama altresì l'attenzione sulla soglia di partecipazione attesa alle riunioni del Collegio Sindacale dove l'art. 2404 del cod. civ. prescrive che "il sindaco che, senza giustificato motivo, non partecipa durante un esercizio sociale a due riunioni del Collegio decade dall'ufficio".

Alla luce di quanto sopra, il Collegio Sindacale uscente ha effettuato una stima per valutare il tempo minimo ritenuto necessario per l'efficace svolgimento dell'incarico sintetizzata nella seguente tabella:

Carica	Stima disponibilità giorni/anno
Presidente del Collegio sindacale	48 giorni per anno
Sindaco	42 giorni per anno

3.2.8 Limite al cumulo di Incarichi esterni

Ai sensi di quanto previsto nello Statuto, non possono rivestire la carica di Sindaco coloro che rivestono incarichi di amministrazione e controllo presso società terze in numero superiore a quello stabilito dal Regolamento "Disponibilità di tempo e limiti al cumulo degli incarichi per i componenti del Collegio Sindacale".

Tale regolamento, approvato dall'Assemblea dei soci in data 20 marzo 2024, rinvia ai limiti al cumulo degli incarichi di cui all'art. 148-*bis* del TUF ed alla disciplina secondaria adottata da Consob (Regolamento Emittenti) tempo per tempo vigente.

Per ulteriori precisazioni in merito ai limiti al cumulo degli incarichi si rinvia a quanto contenuto nel Regolamento "Disponibilità di tempo e limiti al cumulo degli incarichi per i componenti del Collegio Sindacale", disponibile sul sito internet www.volksbank.it.

3.2.9 Incompatibilità

Ferme le altre incompatibilità previste dalla normativa vigente, ivi compreso il divieto

di *interlocking*³; ai sensi dello Statuto non possono rivestire la carica di Sindaco coloro che:

- fanno parte di organi amministrativi o di controllo di altre aziende di credito, salvo si tratti di organismi di categoria;
- fanno parte di organi amministrativi o di controllo di altre aziende che svolgono attività in diretta concorrenza con quella della Banca;
- hanno un rapporto di lavoro dipendente con la Banca o con una società controllata o collegata;
- rivestono cariche diverse da quelle di controllo in altre società del Gruppo o in società terze censite come società collegate ai sensi della disciplina di Vigilanza⁴

Il Collegio Sindacale ritiene utile richiamare l'attenzione dei Soci sull'opportunità che nelle liste per la nomina del nuovo organo di controllo vengano indicati candidati per i quali sia stata preventivamente verificata l'insussistenza delle suddette cause di incompatibilità e/o di qualsiasi ulteriore situazione che ai sensi della normativa tempo per tempo vigente possa incidere sulla candidatura e/o l'assunzione/la conservazione della carica di Sindaco presso BPAA.

3.3 Composizione qualitativa: requisiti di idoneità collegiale

Nel suo insieme, il Collegio Sindacale deve esprimere un'equilibrata composizione collegiale in modo da assicurare la complementarità in termini di professionalità, esperienza e competenze dei suoi componenti.

Per le ragioni di cui sopra, il Collegio, nell'ambito del processo di autovalutazione, ha individuato le competenze funzionali al raggiungimento di tale obiettivo che dovrebbero essere diffuse in misura differenziata in funzione della loro rilevanza e attinenza all'attività svolta dalla Banca.

In particolare, auspica che le competenze elencate nella categoria medio-alta siano possedute da tutti i Sindaci; quelle di livello medio da almeno due Sindaci ed infine quelle non generalizzate possedute da almeno un Sindaco. In dettaglio:

Competenze	Grado di diffusione		
	Medio – Alta	Media	Non generalizzata
Conoscenza, anche in chiave strategica, dei business in cui opera Volksbank	x		
Mercati bancari e finanziari		x	
Regolamentazione nel settore bancario e finanziario		x	

³ In conformità all'art. 36 del D.L. 201/2011 (convertito con modificazioni dalla Legge 214/2011), recante disposizioni in merito alle "partecipazioni personali incrociate nei mercati del credito e finanziari", è fatto 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".

⁴ Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza, "i componenti dell'organo con funzione di controllo non possono assumere cariche in organi diversi da quelli con funzione di controllo presso altre società del gruppo o del conglomerato finanziario, nonché presso società nelle quali la banca detenga, anche indirettamente, una partecipazione strategica [...]. A tal fine, per "strategica" si intende la partecipazione che sia almeno pari al 10% del capitale sociale o dei diritti di voto nell'assemblea ordinaria della società partecipata e al 5% del patrimonio di vigilanza consolidato del gruppo bancario (o di quello individuale nel caso di banche non appartenenti a un gruppo bancario)".

Indirizzi e programmazione strategica	x		
Assetti organizzativi e di governo societari	x		
Gestione dei rischi	x		
Sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi	x		
Attività e prodotti bancari e finanziari	x		
Informativa contabile e finanziaria	x		
Tecnologia informatica			x
Tematiche di sostenibilità		x	
Contrasto al riciclaggio (AML) e al finanziamento del terrorismo		x	

Appare inoltre auspicabile che i Soci valutino la continuità di presenza e propongano la riconferma di almeno parte dei sindaci uscenti, tale che il Collegio entrante possa avvalersi delle loro esperienze e capacità.

Al fine di favorire la pluralità di approcci e di prospettive, il Collegio Sindacale uscente ritiene opportuno che la composizione dell'Organo di controllo rifletta un'adeguata diversificazione anche in termini di genere, caratteristiche personali, *seniority*.

Con particolare riferimento alla diversità di genere, si ricorda che lo Statuto rinvia alla misura minima richiesta dalla normativa vigente ai sensi della quale, negli organi con funzione di supervisione strategica e di controllo, il numero dei componenti del genere meno rappresentato è pari almeno al 33%⁵ dei componenti dell'organo. Ciascuna sezione della lista – la prima per i candidati alla carica di sindaco effettivo e la seconda per i candidati alla carica di sindaco supplente – deve presentare un numero di candidati appartenenti al genere meno rappresentato che assicuri, nell'ambito della sezione stessa, il rispetto della diversità di genere almeno nella misura minima richiesta dalla normativa vigente.

Si ricorda inoltre che, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza, è “buona prassi” che le cariche di Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica, Presidente dell'organo con funzione di controllo, e di Direttore generale non siano ricoperte da Esponenti dello stesso genere.

⁵ Qualora questo rapporto non sia un numero intero, si approssima all'intero inferiore se il primo decimale è pari o inferiore a 5; diversamente si approssima all'intero superiore.

4. Induction e formazione continua

Oltre a specifiche sessioni di *induction* finalizzate ad agevolare l'inserimento degli Esponenti aziendali di nuova nomina, la Banca organizza con cadenza periodica ulteriori sessioni di approfondimento (c.d. formazione continua), al fine di colmare eventuali gap e/o consolidare il bagaglio di competenze/conoscenze necessarie per svolgere con consapevolezza il ruolo.

In particolare, i Sindaci propongono di svolgere mirate sessioni di *induction* con riferimento ai seguenti ambiti:

- Novità ed evoluzione della disciplina AML;
- Cybersecurity e digitalizzazione;
- Tematiche di sostenibilità;
- ALM (Asset Liability Management).

Saranno inoltre attivati piani di formazione individuali nel caso si rendesse necessario rafforzare specifiche conoscenze tecniche ed esperienze, anche al fine di integrare il grado di diversità e l'esperienza complessiva del Collegio Sindacale.

REQUISITI PER LA CARICA

	Il Sindaco di BPAA	Fonte
1	Non supera il SETTANTESIMO ANNO DI ETÀ .	Statuto, art. 32, co. 4
2	Possiede i REQUISITI DI ONORABILITÀ, ovvero: ▪ non si trova in STATO DI INTERDIZIONE LEGALE ovvero in un'altra delle SITUAZIONI PREVISTE DALL'ART. 2382 DEL CODICE CIVILE (DM n. 169/2020, art. 3, co. 1, lett. a); ▪ fatti salvi gli effetti della riabilitazione e della revoca della sentenza per abolizione del reato ai sensi dell'art. 673 co. 1 c.p.p., non è stato CONDANNATO CON SENTENZA DEFINITIVA A PENA DETENTIVA per un reato ex art. 3, co. 1, lett. b), n. 1) del DM n. 169/2020 O ALLA RECLUSIONE nei termini e per i delitti ex art. 3, co. 1, lett. b) nn. 2) e 3) del DM n. 169/2020; ▪ fatti salvi gli effetti della riabilitazione e della revoca della sentenza per abolizione del reato ai sensi dell'art. 673 co. 1 c.p.p., non è stato sottoposto a MISURE DI PREVENZIONE ai sensi del D.Lgs. n. 159/2011 e ss.mm.ii (CODICE DELLE LEGGI ANTIMAFIA E DELLE MISURE DI PREVENZIONE, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 13 agosto 2010, n. 136). (DM n. 169/2020, art. 3, co. 1, lett. c); ▪ non si trova in STATO DI INTERDIZIONE TEMPORANEA O PERMANENTE dagli uffici/funzioni di cui all'art. 3, co. 1 lett. b) del DM n. 169/2020; ▪ fatti salvi gli effetti della riabilitazione e della revoca della sentenza per abolizione del reato ai sensi dell'art. 673 co. 1 c.p.p., non è stata applicata SENTENZA DEFINITIVA DI APPLICAZIONE DELLA PENA SU RICHIESTA DELLE PARTI O SENTENZA DEFINITIVA DI CONDANNA A SEGUITO DI GIUDIZIO ABBREVIATO nei casi previsti dall'art. 3 co. 2 del DM n. 169/2020.	Decreto MEF, art. 3 Cod. civ. art. 2382
3	Soddisfa CRITERI DI CORRETTEZZA nelle condotte personali e professionali pregresse, ovvero: ▪ non si è verificata una o più delle SITUAZIONI INDICATE NELL'ART. 4, CO. 2 DEL DM N. 169/2020.	TUB, art. 26 Decreto MEF, art. 4
4	Possiede i REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ e soddisfa i CRITERI DI COMPETENZA per ricoprire la carica di Sindaco in BPAA di cui all'art. 10 del Decreto MEF e alle raccomandazioni espresse nel documento "COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA OTTIMALE DEL COLLEGIO SINDACALE". In particolare: ▪ è iscritto nel REGISTRO DEI REVISORI LEGALI; ▪ ha esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo NON INFERIORE A TRE ANNI; ▪ deve aver maturato una esperienza professionale di ALMENO DUE ANNI IN PIÙ rispetto a quella triennale sopra indicata per ricoprire la carica di Presidente; ▪ deve possedere una CONOSCENZA TEORICA – acquisita attraverso studi	TUB, art. 26 Cod. civ., art. 2397 Decreto MEF, artt. 9, 10 e 12 Disposizioni di Vigilanza, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, Governo societario Statuto, art. 32, co. 3 Delibera CS 28/02/2025

	e formazione – e un'ESPERIENZA PRATICA in più di uno degli ambiti previsti dall'art. 10, co. 2, del Decreto MEF e dal documento "Composizione quali-quantitativa ottimale del Collegio sindacale".	
	<i>Il documento è pubblicato sul sito www.volksbank.it >> Corporate Governance >> Documenti societari</i>	
5	Qualora residente nella Provincia di Bolzano, possiede piena comprensione della LINGUA ITALIANA E TEDESCA con riferimento all'attività sociale e alla professionalità della carica di sindaco in BPAA.	Statuto, art. 32, co. 6
6	Possiede i REQUISITI DI INDIPENDENZA per ricoprire la carica di componente del Collegio sindacale come riportato nel documento " COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA OTTIMALE DEL COLLEGIO SINDACALE ".	TUB, art. 26 Decreto MEF, art. 14 Statuto, art. 20
7	Non intrattiene RAPPORTI DI CONIUGIO, PARENTELA O AFFINITÀ entro il 4° grado con uno degli amministratori di BPAA [ovvero con uno degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo].	Cod. civ., art. 2399, co. 1b
8	Non è legato a BPAA o alle società da questa controllate o alle società che la controllano o a quelle sottoposte a comune controllo da un RAPPORTO DI LAVORO O DA UN RAPPORTO CONTINUATIVO DI CONSULENZA O DI PRESTAZIONE D'OPERA RETRIBUITA , ovvero da altri RAPPORTI DI NATURA PATRIMONIALE che ne compromettano l'indipendenza.	Cod. civ, art. 2399, co. 1c
9	Non intrattiene un RAPPORTO DI LAVORO DIPENDENTE con la Banca o con una società controllata o collegata.	Statuto, art. 32, co. 4c
10	Non versa in situazioni tali da inficiare la sua INDIPENDENZA DI GIUDIZIO e fornisce le informazioni richieste in merito dalla Banca.	Decreto MEF, art. 15 co. 2
11	Dedica il tempo necessario all'efficace espletamento dell'incarico e comunque almeno quello stimato dalla Banca e riportato nel documento " COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA OTTIMALE DEL COLLEGIO SINDACALE ".	TUB, art. 26 Decreto MEF, art. 16
12	Non supera il numero massimo di CARICHE DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO IN SOCIETÀ TERZE stabilito dall'Assemblea mediate apposito Regolamento.	Statuto, art. 32, co. 4e Reg. limiti cumulo e disponibilità tempo (Assemblea 20.04.2024)
	<i>Il documento è pubblicato sul sito www.volksbank.it >> Corporate Governance >> Documenti societari</i>	
13	Non fa parte di: ▪ Organi amministrativi o di controllo di ALTRE BANCHE ; ▪ Organi amministrativi o di controllo di altre AZIENDE IN DIRETTA CONCORRENZA CON BPAA ; ▪ Organi diversi da quelli di controllo in altre società del Gruppo BPAA o in società terze nelle quali BPAA detenga una PARTECIPAZIONE DI RILEVANZA STRATEGICA .	Statuto, art. 32, co. 4, 4b e 4d Disposizioni di Vigilanza
14	Osserva il divieto previsto 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 che presentano individualmente un fatturato totale, realizzato a livello nazionale dall'impresa o dal gruppo di appartenenza, superiore a 30 milioni di euro.	DL n. 201/2011, art. 36, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214

15	RENDE NOTO e aggiorna nel continuo in ottemperanza alla normativa di legge ed alla regolamentazione interna di BPAA: ▪ le CARICHE DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO RICOPERTE IN SOCIETÀ TERZE, nonché le PARTECIPAZIONI RILEVANTI IN SOCIETÀ TERZE detenute dallo stesso o da un suo stretto familiare (relazioni di coniugio e parentela); ▪ ogni altro rapporto capace di influenza sulla funzione del mandato; ▪ OGNI INTERESSE di cui siano portatori, per conto proprio o di terzi; ▪ le relazioni di affinità entro il 2° grado; ▪ le relazioni di affinità entro il 4° grado; ▪ i soggetti “strettamente associati” ai fini dei presidi di Internal Dealing.	Cod. civ., art. 2400, co. 4 Cod. civ., art. 3291 Disposizioni di Vigilanza Regolamento Consob OPC Decreto MEF, Artt. 13 e 15 Regolamento UE 596/2014 Market Abuse Regulation
----	---	--

	La composizione del Collegio sindacale di BPAA	Fonte
16	Rispetta l' EQUILIBRIO DI GENERE : tale che almeno un (1) di sindaco effettivo ed un (1) sindaco supplente appartengono al genere meno rappresentato.	Disposizioni di Vigilanza Statuto, artt. 32 e 33
17	Rispetta un'equilibrata diversificazione per ETÀ, DURATA DI PERMANENZA DELL'INCARICO E CARATTERISTICHE PERSONALI , nonché DIFFUSIONE DI COMPETENZE , come riportato nel documento “Composizione quali-quantitativa ottimale del Collegio sindacale”.	Decreto MEF, art. 11 Disposizioni di Vigilanza