



cherry
bank

**DOCUMENTO SULLA COMPOSIZIONE QUALI QUANTITATIVA OTTIMALE
DEL COLLEGIO SINDACALE**

Approvato dal Collegio Sindacale del 25/03/2024

SCHEDA ANAGRAFICA DEL DOCUMENTO:

Tipologia Documento:	Politica
Denominazione:	Documento sulla composizione quali quantitativa ottimale del Collegio Sindacale
Funzione responsabile del Documento:	U.O. Affari Societari
Destinatari della normativa:	Tutte le unità organizzative coinvolte
Principali funzioni coinvolte nel processo:	Tutte le unità organizzative coinvolte, Collegio Sindacale
Principale normativa interna correlata:	Fit & Proper Policy Regolamento di funzionamento del Collegio Sindacale
N° versione e data ultimo aggiornamento:	Versione n. 1 del 25 marzo 2024 (nuova emanazione)
Normativa abrogata:	n/a
Rilevanza del documento ai fini D.lgs. 231/2001	Si
Esame preliminare del documento da parte della funzione Compliance&AML	No

SOMMARIO

1.	OBIETTIVI E GESTIONE DEL DOCUMENTO	3
1.1	OBIETTIVI DEL DOCUMENTO	3
1.2	DESTINATARI DEL DOCUMENTO	3
1.3	GESTIONE DEL DOCUMENTO	3
1.4	RIEPILOGO DEGLI AGGIORNAMENTI	3
2.	CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	4
3.	MODELLO DI GOVERNANCE DELLA BANCA	4
4.	COMPOSIZIONE QUANTITATIVA OTTIMALE DEL COLLEGIO SINDACALE	5
5.	COMPOSIZIONE QUALITATIVA OTTIMALE DEL COLLEGIO SINDACALE	5
6.	REQUISITI E CRITERI DI IDONEITÀ	5
6.1	REQUISITI DI ONORABILITÀ E CRITERI DI CORRETTEZZA	5
6.2	REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ E CRITERI DI COMPETENZA	6
6.3	REQUISITI DI INDIPENDENZA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO	7
6.4	CAUSE DI INCOMPATIBILITÀ	9
6.5	DISPONIBILITÀ DI TEMPO E CUMULO DEGLI INCARICHI	10
6.6	EQUILIBRIO TRA I GENERI E DIVERSITY	11
6.7	FORMAZIONE	12
7.	DISPOSIZIONI FINALI	12

1. OBIETTIVI E GESTIONE DEL DOCUMENTO

1.1 OBIETTIVI DEL DOCUMENTO

Secondo quanto previsto dalla Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, in materia di governo societario (di seguito la "Circolare 285/2013"), 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.

L'efficacia degli assetti organizzativi e di governo societario è, condizione fondamentale e necessaria, non solo per il perseguimento dei risultati economici della Banca, ma anche per assicurare la sana e prudente gestione della stessa.

In conformità a quanto previsto dalla normativa di vigilanza, in materia di governo societario, gli organi sociali delle banche sono chiamati a definire preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ottimale e a verificarne nel continuo l'adeguatezza attraverso un periodico meccanismo di autovalutazione (il "Documento").

L'obiettivo del presente Documento è, pertanto, quello di individuare e definire, nel rispetto dello Statuto Sociale e delle disposizioni di legge e regolamentari, ex ante la propria composizione quali-quantitativa ottimale e il profilo teorico dei candidati alla carica di Sindaco, fornendo le opportune indicazioni all'Assemblea dei soci ai fini del rinnovo dell'organo stesso, anche tenendo conto dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento e degli Orientamenti di Vigilanza.

Ai fini della definizione della propria composizione quali-quantitativa ottimale, il Collegio Sindacale ha tenuto conto degli esiti del processo di Autovalutazione del 2023.

1.2 DESTINATARI DEL DOCUMENTO

Il presente Documento si rivolge a tutta la struttura organizzativa della Banca, nonché agli esponenti aziendali e ai soci.

1.3 GESTIONE DEL DOCUMENTO

Il presente Documento è approvato dal Collegio Sindacale. L'U.O. Affari Societari manifesta al Collegio Sindacale eventuali esigenze di aggiornamenti che si rendano necessarie per modifiche al contesto normativo e/o organizzativo.

Le responsabilità delle fasi del processo di gestione sono così declinate:

REDAZIONE	VALIDAZIONE	APPROVAZIONE	PUBBLICAZIONE	DIVULGAZIONE
U.O. Affari Societari con il supporto di U.O. Organization	/	Collegio Sindacale	U.O. Organization	Area Marketing & Communication

1.4 RIEPILOGO DEGLI AGGIORNAMENTI

VERSIONE	DATA	CONTENUTO AGGIORNAMENTO
Versione n.1	25/03/2024	Nuova emanazione

2. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Ai fini del presente Documento assumono rilevanza le seguenti principali disposizioni:

Normativa esterna:

- 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, che modifica la direttiva 2002/87/CE e abroga le direttive 2006/48/CE e 2006/49/CE (c.d. CRD IV);
- articoli 2382, 2387 e 2390 del codice civile;
- articolo 26 del D.Lgs. del 1° settembre 1993, n. 385 ("TUB");
- articolo 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge n. 214 del 22 dicembre 2011, relativo al divieto di interlocking directorship;
- Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1 "Governano societario";
- Guida della BCE alla verifica dei requisiti di idoneità aggiornata a Dicembre 2021;
- Orientamenti EBA in materia di governance interna (EBA/GL/2021/05);
- Decreto Ministeriale 23 novembre 2020, n.169 del Ministero dell'Economia e delle Finanze "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";
- Orientamenti della Banca d'Italia in materia di valutazione dei requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali (novembre 2023).

Normativa interna:

- Statuto Sociale;
- Regolamento di funzionamento del Collegio Sindacale;
- Policy Fit & Proper esponenti.

3. MODELLO DI GOVERNANCE DELLA BANCA

Cherry Bank adotta un modello di amministrazione e controllo tradizionale, ritenuto il più idoneo ad assicurare la sana e prudente gestione dell'intermediario, considerate le dimensioni della Banca e il grado di complessità operativa/organizzativa della stessa.

Tale modello garantisce, inoltre, una corretta dialettica interna degli organi societari, un equilibrio tra i diversi poteri, nonché una completa esplicitazione del ruolo degli organi previsti a livello statutario ed un'equilibrata distribuzione di compiti e responsabilità fra gli stessi. In particolare, il Consiglio di Amministrazione esercita i propri poteri di indirizzo e di supervisione strategica, mentre il Collegio Sindacale, cui è attribuita la funzione di controllo, vigila sull'osservanza delle disposizioni normative e statutarie, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione nonché sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile; entrambi gli organi suddetti sono nominati dall'Assemblea dei Soci.

Le funzioni esecutive per la gestione della Banca sono attribuite all'Amministratore Delegato, nominato dal Consiglio di Amministrazione, nel rispetto dei limiti previsti dallo Statuto.

Il Consiglio di Amministrazione, in conformità alle disposizioni regolamentari e statutarie, ha istituito il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, comitato di natura endoconsiliare.

All'interno dell'organo di controllo è possibile identificare i seguenti diversi ruoli:

- Sindaci Effettivi, tra cui viene designato un Presidente del Collegio;
- Sindaco Supplenti, tenuti a subentrare in sostituzione del sindaco effettivo quando questi cessi le proprie funzioni (a causa di dimissioni, decadenza o morte), al fine di garantire il funzionamento, nel continuo, dell'organo.

4. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA OTTIMALE DEL COLLEGIO SINDACALE

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

Lo Statuto di Cherry Bank, nel rispetto del principio di proporzionalità e al fine di assicurare che la composizione del Collegio Sindacale risulti adeguata, prevede che l'assemblea dei soci nomini tre Sindaci Effettivi, designando tra questi il Presidente del Collegio, nonché due Sindaci Supplenti.

Si ritiene che l'attuale composizione del Collegio Sindacale dal punto di vista quantitativo sia adeguata a garantire un'efficace azione dell'Organo, tenuto conto della necessità di assicurare un'adeguata dialettica interna e la partecipazione dei componenti.

5. COMPOSIZIONE QUALITATIVA OTTIMALE DEL COLLEGIO SINDACALE

Considerato il quadro di riferimento precedentemente delineato, i Sindaci formulano la raccomandazione, rivolta agli azionisti che presenteranno le liste dei candidati, di considerare i requisiti necessari ai fini di una composizione ottimale del Collegio Sindacale della Banca, come previsti dall'art. 22 del vigente Statuto sociale.

In particolare, i Sindaci devono essere idonei allo svolgimento dell'incarico, secondo quanto previsto dalla normativa pro tempore vigente e dallo Statuto e, in particolare, essi devono possedere i requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza e rispettare i criteri di competenza e correttezza.

Inoltre, il Collegio Sindacale sottolinea l'importanza di:

- assicurare nell'Organo di Controllo un'equilibrata combinazione di profili ed esperienze al fine di alimentare il confronto e la dialettica interna;
- valorizzare profili con caratteristiche personali ed attitudinali in grado di assicurare lo svolgimento ottimale dell'incarico, favorendo l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi;
- garantire un'adeguata diversificazione delle competenze in modo da efficacemente supervisionare le attività di gestione dei rischi;
- identificare profili con una adeguata disponibilità di tempo e risorse per permettere un efficace svolgimento del ruolo, tenuto conto della loro partecipazione al medesimo organo di controllo nonché agli altri organi sociali, inclusi i comitati endoconsiliari ai quali debbono partecipare ovvero possono essere invitati ai sensi della regolamentazione interna;
- promuovere i requisiti di diversità già presenti, tenendo conto dell'esperienza professionale, della diversità di genere e della distribuzione della seniority dei Sindaci, valutando altresì la loro diversificazione anagrafica.

6. REQUISITI E CRITERI DI IDONEITÀ

6.1 REQUISITI DI ONORABILITÀ E CRITERI DI CORRETTEZZA

L'art. 3 del DM 169/2020 – al quale integralmente si rinvia – detta i requisiti di onorabilità, la cui mancanza comporta automaticamente l'impossibilità di ricoprire l'incarico di sindaco della Banca.

In particolare, un soggetto non può assumere l'incarico di sindaco della Banca se:

- si trova in stato di interdizione legale ovvero di un'altra delle situazioni previste dall'art. 2382 del Codice civile;

- è stato condannato con sentenza definitiva a una pena indicata all'art. 3, comma 1, lett. b), del DM 169/2020;
- è stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi di legge;
- all'atto dell'assunzione dell'incarico, si trova in stato di interdizione temporanea o permanente ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. d), del DM 169/2020.

Inoltre, non possono essere ricoperti incarichi da coloro ai quali sia stata applicata con sentenza definitiva su richiesta delle parti, ovvero a seguito di giudizio abbreviato, una delle pene previste dall'art. 3, comma 2, del DM 169/2020.

In linea con il D.M. 169/2020, il Collegio Sindacale raccomanda che i candidati alla carica di Sindaco, oltre a possedere i suindicati requisiti di onorabilità, non abbiano tenuto comportamenti che, pur non integrando fattispecie di illecito e/o reato, appaiano incompatibili con l'incarico o possano comportare per la Banca conseguenze pregiudizievoli sul piano reputazionale.

In aggiunta ai requisiti di onorabilità di cui sopra, i sindaci devono soddisfare criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse, come descritto nell'art. 4 del DM 169/2020, al quale integralmente si rinvia (ad es. condanne penali anche non definitive, sentenze – anche civili – definitive per risarcimento danni in ambito bancario-finanziario, sanzioni amministrative per violazioni delle normative bancarie-finanziarie, sospensione/radiazione da albi professionali, etc.).

Il verificarsi di una o più delle situazioni indicate nell'art. 4 non comporta automaticamente l'inidoneità dell'esponente, ma richiede una specifica valutazione da parte del Collegio, secondo quanto previsto dall'art. 5 del DM 169/2020, al quale integralmente si rinvia. Si richiama infine l'attenzione sulle cause di sospensione dagli incarichi previste dall'art. 6 del DM 169/2020, al quale integralmente si rinvia.

6.2 REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ E CRITERI DI COMPETENZA

In ossequio all'art. 9 del DM 169/2020, per quanto riguarda i requisiti di professionalità è previsto che almeno uno dei sindaci effettivi e uno dei sindaci supplenti siano scelti tra gli iscritti nel Registro dei revisori legali e abbiano esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a 3 anni.

Gli altri componenti del Collegio Sindacale devono aver esercitato per almeno 3 anni, anche alternativamente, l'attività di revisione legale o una delle seguenti attività:

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

Il Presidente del Collegio Sindacale deve aver maturato una esperienza professionale di almeno 5 anni in una o più delle attività di cui ai punti precedenti.

Nel caso di soggetti non iscritti nel Registro dei revisori legali si tiene conto dell'esperienza maturata nel corso dei 20 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.

In aggiunta ai requisiti di professionalità sopra menzionati, l'art. 10 del DM 169/2020 prevede che gli esponenti soddisfino criteri di competenza 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 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.

Qualora uno o più ambiti risultassero presidiati in modo non ottimale, il Collegio Sindacale potrà valutare l'attivazione di idonei e strutturati percorsi formativi.

Oltre a quanto sopra rappresentato ed in conformità alle "buone prassi" suggerite da Banca d'Italia con documento emanato nel dicembre 2023, è richiesta in seno al Collegio Sindacale una diffusa conoscenza della tematica ESG l'acquisizione di specifiche competenze in materia, e inerenti i seguenti aspetti: i) ESG, climate change e decarbonizzazione, ii) tassonomia europea sulla finanza sostenibile; iii) energie rinnovabili ed efficientamento energetico; iv) certificazioni ambientali e normativa di riferimento, v) agricoltura biologica, biodinamica, produzioni eco-compatibili; vi) misurazione impatto ambientale.

6.3 REQUISITI DI INDIPENDENZA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO

Con riferimento al requisito di indipendenza, come precisato dall'art. 14 del DM 169/2020, non può assumere l'incarico di Sindaco chi:

- a.** si trova in una delle situazioni indicate dall'art. 13, comma 1, lettere b), g) e h) del Decreto MEF e, in particolare, è:
 - i) un partecipante nella Banca, ossia, un soggetto che controlla o esercita l'influenza notevole sulla Banca o che detiene partecipazioni che attribuiscono una quota dei diritti di voto o del capitale della Banca pari ad almeno il 10%;
 - ii) 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;
 - iii) intrattiene, direttamente, indirettamente, o ha intrattenuto nei 2 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 con 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 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: i) dei responsabili delle principali funzioni aziendali della Banca; ii) di persone che si trovano in una delle situazioni indicate alla precedente lettera a) o nella successiva lettera c);
- c.** ricopre o ha ricoperto negli ultimi 5 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.

I Sindaci sono inoltre tenuti ad agire con piena indipendenza di giudizio e consapevolezza dei doveri e dei diritti inerenti all'incarico, nell'interesse della sana e prudente gestione della Banca e nel rispetto della legge e di ogni altra norma applicabile.

A tal fine, in conformità a quanto previsto dall'articolo 15 del DM 169/2020, tutti i Sindaci sono tenuti a comunicare al Collegio Sindacale le informazioni riguardanti le situazioni di cui all'articolo 13, comma 1, lettere a), b), c), h) e i) del Decreto MEF e le motivazioni per cui, a loro avviso, quelle situazioni non inficiano in concreto la loro indipendenza di giudizio.

Il Collegio Sindacale vaglia l'indipendenza di giudizio dei propri membri alla luce delle informazioni e delle motivazioni da questi fornite, verificando altresì l'efficacia dei presidi previsti da disposizioni

di legge e regolamentari, nonché dalle misure organizzative o procedurali adottate dalla Banca, utili a fronteggiare il rischio che le situazioni individuate possano inficiare l'indipendenza di giudizio dell'esponente o le decisioni dell'organo.

Per quanto attiene alla valutazione da parte del Collegio della sussistenza dei requisiti di indipendenza, formale e di giudizio, dei propri membri, essa è svolta alla luce delle informazioni e delle motivazioni fornite dal singolo Sindaco con propria autodichiarazione, compilando il questionario messo a disposizione da Banca d'Italia.

Ai sensi dell'art. 13, co. 1, lett. h) del Decreto MEF rileva in particolare, quale potenziale situazione di non-indipendenza, quella relativa all'esponente che *«intrattiene, direttamente, indirettamente, o ha intrattenuto nei due anni precedenti all'assunzione dell'incarico, (...) 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 il suo presidente, tali da comprometterne l'indipendenza»*.

Ai fini della puntuale e coerente valutazione dei requisiti di indipendenza degli Esponenti, in conformità agli Orientamenti di Vigilanza, la Policy Fit & Proper adottata dalla Banca, in seguito richiamata, definisce i principali criteri quali/quantitativi per individuare le relazioni da considerare potenzialmente ostative alla sussistenza dell'indipendenza formale o dell'indipendenza di giudizio dell'Esponente. Resta ferma la necessità di una valutazione caso per caso della posizione del singolo Esponente, che tenga in considerazione le specificità della Banca e dell'Esponente, così da cogliere in misura adeguata la rilevanza dei potenziali conflitti di interesse che possono discendere dall'eventuale sussistenza di uno dei rapporti di cui all'art. 13, co.1, lett. h) del DM sopra citato, tenendo altresì in considerazione la politica interna di gestione delle situazioni di conflitto di interesse e il generale principio di proporzionalità.

Relativamente ai rapporti di natura finanziaria e patrimoniale, viene individuata una soglia di materialità al di sotto della quale si può ragionevolmente ritenere escluso che il rapporto pregiudichi l'indipendenza del Sindaco, mentre, in caso di superamento della stessa, il rapporto intrattenuto potrebbe ritenersi idoneo a condurre a una situazione di non indipendenza. In tale evenienza l'Organo svolge una valutazione analitica e puntuale della situazione dell'Esponente in sede di verifica.

Nello specifico, si individuano le seguenti soglie di significatività, distinte in funzione del tipo di rapporto (rapporti finanziari, esposizioni dirette o indirette¹; rapporti professionali/di lavoro; rapporti patrimoniali).

1) RAPPORTI DI NATURA FINANZIARIA:

Si considerano non rilevanti ai fini della valutazione di indipendenza dell'Esponente:

per le esposizioni dirette:

- i finanziamenti concessi alle condizioni di mercato standard ed in linea con la politica interna di pricing adottata dalla Banca che siano performing e che siano di importo inferiore a 200.000 euro (da calcolarsi rispetto ad ogni singolo soggetto rilevante);
- i mutui ipotecari, concessi alle condizioni di mercato standard ed in linea con la politica interna di pricing adottata dalla Banca che siano performing, di importo non eccedente 1 milione di euro, da calcolarsi rispetto ad ogni singolo soggetto rilevante;
- gli altri rapporti di natura finanziaria, diversi dal mutuo ipotecario, di importo non eccedente 500.000 euro.

per quanto attiene le esposizioni indirette:

¹ Ai fini del presente documento si considerano "dirette" le esposizioni la cui titolarità sia in capo all'esponente o ai soggetti connessi, mentre si considerano "indirette" le esposizioni intrattenute tramite:

i) società o imprese anche costituite in forma non societaria controllate dall'esponente o dai soggetti connessi (parenti ed affini entro il 4° grado);

ii) società in cui l'esponente detiene una partecipazione uguale o superiore al 10% del capitale o dei diritti di voto;

iii) società in cui l'esponente riveste una carica di amministrazione, direzione o controllo.

- la soglia di materialità è stabilita in 1 milione di euro.

Ai fini della valutazione, l'Organo Competente terrà conto dell'indebitamento delle società e/o delle imprese di cui alla nota a piè di pagina, individualmente e/o complessivamente considerate; se l'esposizione è superiore a un milione di euro, non dovrà rappresentare più del 30% delle esposizioni complessive, inteso come accordato o affidato, intrattenute dallo stesso esponente, dai soggetti connessi e dalle società del gruppo nei confronti del sistema bancario, così come rilevabile dal flusso di ritorno della Centrale dei Rischi. 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 massimo un semestre, con l'obiettivo di ridurre l'esposizione presso la Banca, in termini sia di utilizzato che di accordato, entro la predetta soglia del 30%.

2) RAPPORTI DI NATURA PATRIMONIALE:

Si considerano non rilevanti:

a) i rapporti attivi (depositi, obbligazioni) a condizioni standard o di mercato, per tali intendendosi quelle praticate per operazioni di analoga natura o rischio alla clientela di profilo equivalente a quello dell'Esponente;

b) la titolarità, diretta o indiretta, i.e. per il tramite di società controllate, società fiduciarie o persone interposte di partecipazioni nell'intermediario o in società dallo stesso controllate, in misura non superiore al 20% del patrimonio complessivo dell'Esponente.²

3) RAPPORTI DI NATURA PROFESSIONALE E COMMERCIALE:

Si considerano non rilevanti i rapporti che generano meno del 20% del reddito annuo dell'Esponente o dell'impresa/del gruppo ad esso riferibile.

6.4 CAUSE DI INCOMPATIBILITÀ

Il Collegio Sindacale della Banca raccomanda agli azionisti che sia verificata l'insussistenza di cause di incompatibilità previste dall'art. 2390 cod. civ., dall'art. 21 dello Statuto e, più in generale, dalla normativa vigente.

Particolare attenzione deve essere posta alle previsioni di cui all'art. 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge n. 214 del 22 dicembre 2011, che vieta «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, intendendo per tali le imprese o i gruppi tra i quali non vi sono rapporti di controllo e che operano nei medesimi mercati di prodotto o geografici».

In considerazione del 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, il Collegio Sindacale raccomanda agli azionisti di presentare candidati per i quali sia stata preliminarmente verificata l'insussistenza di cause di incompatibilità prescritte dall'art. 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 2011, convertito dalla L. 22 dicembre 2011, n. 214, recante disposizioni in merito alle "partecipazioni personali incrociate nei mercati del credito e finanziari".

Al fine di gestire le eventuali situazioni riconducibili al perimetro della citata norma, ciascun membro del Collegio dichiara, all'atto della nomina, di non ricoprire incarichi che diano vita a situazioni di interlocking. Ove insorgano situazioni di tale natura in costanza dell'incarico, il titolare procede a segnalarle e, contestualmente, a dichiarare per quale carica intenda optare o a motivare le ragioni per le quali le già menzionate situazioni debbano considerarsi tra loro compatibili.

² Il calcolo della soglia in parola avviene utilizzando, al numeratore e al denominatore, rispettivamente, il valore di mercato del totale delle partecipazioni azionarie detenute ed il valore di mercato del patrimonio totale, entrambi i parametri determinati sommando quelli dell'esponente, del suo nucleo familiare ristretto e di società controllate dall'esponente, anche tramite società fiduciarie e per interposta persona. La nozione di patrimonio è da intendersi riferita al complesso della liquidità, degli strumenti finanziari, inclusivi dei possessi azionari, e dei beni immobili, incluso il valore delle partecipazioni nelle società riconducibili all'esponente.

6.5 DISPONIBILITÀ DI TEMPO E CUMULO DEGLI INCARICHI

Come prescritto dall'art. 16 del D.M. 169/2020, la disponibilità di tempo e risorse da dedicare allo svolgimento dell'incarico, in ragione della natura e qualità dello stesso, risulta essere un requisito fondamentale che i membri del Collegio devono assicurare.

Per la determinazione del tempo ritenuto necessario per l'efficace svolgimento dell'incarico dell'Esponente, sono tenuti in considerazione i seguenti fattori:

- il numero complessivo delle riunioni di ciascun organo;
- la durata media delle riunioni;
- i tempi mediamente necessari alla preparazione delle riunioni;
- i tempi di eventuali trasferimenti per partecipare alle riunioni;
- il ruolo e le responsabilità connaturate alla posizione ricoperta;
- la partecipazione dei Sindaci ai Comitati endoconsiliari;
- le dimensioni, la complessità e la situazione tecnica della Banca.

Nell'ottica di dare ai soci una indicazione dell'effettiva attività svolta dal Collegio Sindacale e del conseguente impegno di tempo profuso, si fornisce, di seguito, una rappresentazione di numero, durata e % di partecipazione alle riunioni del Collegio e degli altri organi sociali cui ha preso parte il Collegio Sindacale (CDA e Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità), tenutesi negli anni 2022 e 2023:

COLLEGIO SINDACALE			
	N. RIUNIONI SVOLTE	DURATA MEDIA RIUNIONI	% MEDIA PARTECIPAZIONE
2022	20	1 ora e 11 minuti	Membri Collegio 100%
2023	21	1 ora e 26 minuti	Membri Collegio 100%
CDA			
	N. RIUNIONI SVOLTE	DURATA MEDIA RIUNIONI	% MEDIA PARTECIPAZIONE
2022	23	3 ore e 10 minuti	Membri Collegio 95,65%
2023	25	3 ore e 50 minuti	Membri Collegio 92%
COMITATO CONTROLLO, RISCHI e SOSTENIBILITÀ			
	N. RIUNIONI SVOLTE	DURATA MEDIA RIUNIONI	% MEDIA PARTECIPAZIONE
2022	24	1 ora e 58 minuti	Membri Collegio 88,89%
2023	31	2 ore e 15 minuti	Membri Collegio 87,09%

Sulla scorta di una valutazione effettuata dalla Banca sulla base dei dati storici in ordine ai sopra citati fattori nonché alla luce delle *best practices* di settore, il Collegio Sindacale ritiene di stimare il

- 55 giorni annui per il Presidente;
- 48 giorni annui per i restanti Sindaci Effettivi.

Il Sindaco, al momento della nomina è tenuto a comunicare all'Organo Competente il tempo che è disponibile a dedicare allo svolgimento dell'Incarico, che dovrà essere almeno pari a quello stimato dalla Banca, nonché il numero e la natura degli incarichi ricoperti in altre società ed enti, nonché le eventuali altre attività lavorative e professionali svolte o le ulteriori situazioni o i fatti che possano incidere sulla disponibilità di tempo da dedicare all'incarico.

Con riferimento al cumulo degli incarichi, si premette che per gli istituti *less significant* non sono previsti specifici obblighi normativi in materia, sebbene la determinazione di un tetto massimo di incarichi sia stata indicata dalla Vigilanza negli Orientamenti di recente emanazione, ancorché a titolo meramente indicativo.

Come peraltro previsto nella policy Fit & Proper adottata dalla Banca, viene indicato, a titolo meramente orientativo e in linea con i citati Orientamenti, come congruo un numero di incarichi ricopribili dall'Esponente (incluso quello rivestito in Cherry Bank) pari a 10, ferma in ogni caso la necessità di una specifica ed accurata valutazione individuale caso per caso che tenga in considerazione la reale natura e complessità degli incarichi ricoperti presso altri enti ed il

conseguente impegno di tempo richiesto per l'espletamento degli stessi. Oltre tale soglia, l'Organo Competente deve effettuare una valutazione analitica e motivata ai fini della valutazione del *time commitment* dell'Esponente.

Si precisa che:

a) secondo il dettato del DM 169/2020 con l'accezione di "incarichi" si intendono quelli ricoperti dall'esponente: i) presso il consiglio di amministrazione, il consiglio di sorveglianza, il consiglio di gestione; ii) presso il collegio sindacale, iii) di direttore generale, comunque denominato; per le società estere, si considerano gli incarichi equivalenti a quelli sub i), ii) e iii) in base alla legge applicabile alla società;

b) nel questionario predisposto per la valutazione dei requisiti degli esponenti, la Vigilanza ricomprende nel novero degli incarichi anche le seguenti cariche, che nella sostanza – in determinate circostanze – possono ritenersi assimilabili a quelle di amministrazione e controllo sopra richiamate:

- Revisore Legale dei Conti
- Curatore Fallimentare
- Commissario Giudiziale
- Liquidatore
- Amministratore Giudiziario

c) Ai fini del computo del cumulo degli incarichi trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 18 del Decreto MEF. Segnatamente, sono esclusi dal computo gli incarichi ricoperti:

- 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;
- in qualità di professionista presso società tra professionisti;
- quale sindaco supplente.

d) si considera come un unico incarico la pluralità di incarichi ricoperti nei seguenti casi:

- all'interno del medesimo gruppo;
- in banche appartenenti al medesimo sistema di tutela istituzionale;
- nelle società, non rientranti nel gruppo, in cui la banca detiene una partecipazione qualificata come definita dal regolamento (UE) n. 575/2013, articolo 4, punto 36.

e) Qualora ricorrano contestualmente più di uno dei casi di cui al comma 3, 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 al comma 3, lettere a), b) e c), è esecutivo; negli altri casi è considerato come incarico non esecutivo.

In considerazione di quanto precede, il Collegio Sindacale raccomanda che i candidati accettino la carica quando ritengono di potervi dedicare il tempo necessario, tenendo conto dei seguenti fattori:

- complessità operativa della Banca;
- natura, portata e complessità delle funzioni svolte connesse alla carica ricoperta nella Banca;
- altri impegni e circostanze di natura personale e professionale, nonché lo svolgimento di incarichi in altre società, nel rispetto dei limiti previsti in materia di cumulo di incarichi.

6.6 EQUILIBRIO TRA I GENERI E DIVERSITY

In linea con quanto stabilito dalla normativa di riferimento, tra i membri effettivi del Collegio Sindacale devono comunque essere nominati un numero di componenti del genere meno rappresentato in misura pari almeno al 33% dei componenti dell'organo. Tra i Sindaci supplenti deve essere nominato un componente del genere meno rappresentato.

Pertanto, la presentazione delle liste per il rinnovo del Collegio Sindacale dovrà avvenire nel rispetto degli equilibri di genere, in conformità alla normativa di legge e regolamentare pro tempore vigente. Il Collegio Sindacale si esprime inoltre favorevolmente sull'opportunità di assicurare, nell'individuazione delle candidature - sempre ferma la presenza dei necessari requisiti anche in termini di adeguate professionalità - ampia diversificazione tra le fasce di età dei sindaci,

poiché una composizione bilanciata in termini di età/anzianità di carica rappresenta un importante elemento di diversità che contribuisce ad arricchire e valorizzare la composizione collettiva dell'organo, consentendo l'apporto di differenti approcci e prospettive nonché un adeguato equilibrio tra continuità e conoscenza delle caratteristiche della Banca, da un lato, e cambiamento ed innovazione, anche in termini di ingresso di nuove competenze, dall'altro.

6.7 FORMAZIONE

In linea con gli orientamenti espressi anche a livello europeo e con le raccomandazioni di Banca d'Italia sulla necessità per le banche di adottare piani di formazione adeguati ad assicurare un idoneo bagaglio di competenze tecniche dei membri degli organi aziendali, il Collegio Sindacale di Cherry Bank ritiene che tutti i suoi componenti debbano essere aggiornati nel continuo sugli scenari macroeconomici nonché sulle tematiche di rilevanza aziendale e di valenza strategica.

A tal proposito, il Collegio Sindacale prende parte al piano di formazione, approvato dal Consiglio di Amministrazione, organizzato con l'ausilio di professionisti esterni, al fine di consolidare il bagaglio di competenze/conoscenze necessarie e di colmare eventuali gap emersi, in modo da consentire agli stessi di svolgere con consapevolezza il proprio ruolo.

Ove ritenuto utile, sarà inoltre possibile attivare 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.

A livello generale, il Collegio Sindacale sottolinea l'importanza di un costante aggiornamento sulle principali tendenze che possono avere impatto sull'andamento attuale e prospettico della Banca, avendo particolare riguardo gli ambiti afferenti alle tematiche ESG, AML, ICT e Risk Management.

7. DISPOSIZIONI FINALI

In applicazione delle "Disposizioni di vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche" (Circolare n. 285/2013) e dello Statuto sociale vigente le proposte in ordine alle candidature alla carica di Sindaco devono essere corredate:

- 1) dalle dichiarazioni con le quali i singoli candidati accettano la propria candidatura e attestano, sotto la propria responsabilità, l'inesistenza di cause di ineleggibilità e di incompatibilità, nonché l'esistenza dei requisiti e condizioni prescritti;
- 2) Il questionario di idoneità degli esponenti predisposto da Banca d'Italia;
- 3) il curriculum vitae aggiornato,
- 4) certificati dei carichi pendenti e del casellario giudiziale, salvi che si tratti di candidatura di esponente già in carica.

I suddetti documenti devono essere depositati presso la sede sociale, a disposizione di qualunque socio ne faccia richiesta, entro e non oltre il termine di 15 giorni prima della data fissata per l'adunanza assembleare in prima convocazione.

Ferma l'osservanza delle disposizioni statutarie, oltre che delle applicabili norme legislative e regolamentari, resta salva la possibilità per gli azionisti di svolgere proprie valutazioni sulla composizione ottimale del Collegio Sindacale e di presentare candidature coerenti con queste, motivando eventuali differenze rispetto alle analisi svolte da questo Collegio.

