
Assemblea ordinaria del 16 aprile 2024
punto 4) all'Ordine del giorno

**Integrazione, per il residuo del triennio 2023-2025, del Collegio
Sindacale mediante nomina di un Sindaco supplente**

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea Ordinaria di Bibanca S.p.A. – Gruppo BPER Banca per deliberare, *inter alia*, in merito alla nomina di un Sindaco supplente a seguito della cessazione dalla carica per decesso del dott. Alberto Giussani.

Vi ricordiamo che l'Assemblea Ordinaria tenutasi il 5 aprile 2023 ha nominato per gli esercizi 2023, 2024 e 2025:

- quali Sindaci effettivi, il dott. Mario Salaris (Presidente), il dott. Luigi Attilio Mazzocchi e la dott.ssa Monica Vecchiati;
- quali Sindaci supplenti, il dott. Alberto Giussani e la dott.ssa Emanuela Murgia.

L'Assemblea sarà pertanto chiamata a deliberare in ordine alla nomina di un componente supplente del Collegio sindacale con le maggioranze di legge e ai sensi di Statuto, fermo il rispetto delle disposizioni, anche regolamentare, applicabili.

Il nominato scadrà insieme con i componenti del Collegio in carica.

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

Per la presentazione delle candidature, si invitano i Signori Azionisti a tener conto degli "*Orientamenti agli Azionisti sulla composizione quali-quantitativa del Collegio Sindacale*" pubblicati dalla Società in vista dell'Assemblea del 5 aprile 2023 (allegati alla presente Nota e disponibili sul sito internet della Banca (https://www.bibanca.it/yep-content/media/Orientamenti_agli_Azionisti_Composizione_quali_quant_Collegio_Sindacale_Biba_2_3_25.pdf) nonché degli orientamenti e delle indicazioni delle Autorità di Vigilanza in materia di requisiti e criteri di idoneità degli Esponenti.



**ORIENTAMENTI AGLI AZIONISTI SULLA COMPOSIZIONE
QUALI-QUANTITATIVA DEL COLLEGIO SINDACALE**

MARZO 2023

SOMMARIO

1	PREMESSA E RUOLO DEL COLLEGIO SINDACALE DI BIBANCA S.P.A.	3
2	VALUTAZIONI SULLA COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE DI BIBANCA IN MERITO ALLA COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA DELL'ORGANO DI CONTROLLO	6
2.1	Composizione quantitativa dell'organo di controllo	6
2.2	Composizione qualitativa dell'organo di controllo	6
2.2.1	<i>Requisiti individuali di onorabilità e criteri di correttezza</i>	7
2.2.2	<i>Requisiti di professionalità</i>	7
2.2.3	<i>Criteri di competenza</i>	8
2.2.4	<i>Caratteristiche personali</i>	9
2.2.5	<i>Diversità e quote di genere</i>	10
2.2.6	<i>Requisiti di indipendenza</i>	10
2.2.7	<i>Indipendenza di giudizio</i>	11
2.2.8	<i>Disponibilità di tempo</i>	11
2.2.9	<i>Limite al cumulo degli incarichi</i>	12
2.2.10	<i>Incompatibilità, ineleggibilità e decadenza</i>	14
3	INDUCTION E FORMAZIONE	14

1 PREMESSA E RUOLO DEL COLLEGIO SINDACALE DI BIBANCA S.P.A.

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 (come *infra* definito). In vista di ogni rinnovo dell'organo di controllo, l'art. 12 del Decreto MEF (come *infra* definito) dispone che ciascun organo – da intendersi pertanto riferito sia al Consiglio di Amministrazione sia al Collegio Sindacale – 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.

Le attività di predisposizione del predetto profilo quali-quantitativo devono essere il frutto di un esame approfondito e formalizzato. I risultati di tali analisi devono essere portati a conoscenza dei soci in tempo utile affinché la scelta dei candidati da presentare possa tenere conto delle professionalità richieste.

Ai fini di cui sopra, il presente documento contiene gli orientamenti che il Collegio Sindacale in scadenza di Bibanca S.p.A. (di seguito, anche "**Bibanca**" o la "**Banca**") 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 alla prossima Assemblea (gli "**Orientamenti**").

Ai sensi dell'art. 30 dello Statuto Sociale di Bibanca (lo "**Statuto**"), il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, delle deliberazioni sociali, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili; accerta l'efficacia delle strutture coinvolte nel sistema dei controlli e l'adeguato coordinamento delle medesime, segnalando al Consiglio di Amministrazione gli interventi correttivi delle carenze e delle irregolarità rilevate; esercita le altre funzioni ed i poteri previsti dalla normativa vigente nonché i compiti e le funzioni che le disposizioni della Banca d'Italia e delle altre Autorità di Vigilanza assegnino alla competenza dell'organo con funzione di controllo.

Inoltre, il Collegio Sindacale di Bibanca, anche nella veste di "**Comitato per il Controllo Interno e la Revisione Contabile**" di cui al D.lgs. 39/2010, è chiamato a svolgere attività di monitoraggio e vigilanza, in particolare:

- sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla

Banca e sull'adeguatezza del processo di informativa finanziaria;

- sul funzionamento e sulla affidabilità del sistema dei controlli interni e del Risk Appetite Framework;
- sull'adeguatezza di tutte le funzioni coinvolte nel sistema di controlli e l'adeguato coordinamento delle stesse;
- sul processo di revisione legale del bilancio d'esercizio nonché sull'indipendenza della Società di revisione legale, in particolare per quanto concerne la prestazione di servizi non di revisione.

Normativa di riferimento

Si riepiloga di seguito la disciplina nazionale ed europea applicabile, inclusa quella di *softlaw*:

- ❖ artt. 2397 e seguenti del Codice Civile;
- ❖ art. 26 del D.lgs. 1° settembre 1993 n. 385 (“TUB”);
- ❖ art. 36 del d.l. 6 dicembre 2011, n. 201 *“Disposizioni urgenti per la crescita, equità e il consolidamento dei conti pubblici”* convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, c.d. *“Interlocking Directorship”*, nonché i *“Criteri per l'applicazione dell'art. 36 del d.l. “Salva Italia” (cd. “divieto di interlocking”)”* pubblicati dalla Banca d'Italia, Consob e ISVAP il 20 aprile 2012, successivamente aggiornati il 21 dicembre 2018;
- ❖ 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”);
- ❖ Banca d'Italia, Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 recante **“Disposizioni di vigilanza per le banche”** in materia di governo societario (Parte I, Titolo IV, Capitolo 1) e in materia di sistema dei controlli interni (Parte I, Titolo IV, Capitolo 3, Sezione 2) (le *“Disposizioni di Vigilanza”*) nonché le ulteriori disposizioni di Banca d'Italia tempo per tempo vigenti in materia di valutazione dell'idoneità degli esponenti di banche;
- ❖ Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013, sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento e il Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013 relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento, come successivamente integrati e modificati;
- ❖ Banca d'Italia, Disposizioni di vigilanza del 5 maggio 2021 in materia di procedura di valutazione dell'idoneità degli esponenti di banche, intermediari finanziari, istituti di

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:

- a) sarà presa 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) sarà oggetto di analisi se la conoscenza teorica e l'esperienza pratica *sub a)* è idonea rispetto a:
- i compiti inerenti al ruolo ricoperto dall'esponente e alle eventuali deleghe o attribuzioni specifiche, ivi inclusa la partecipazione a comitati;
 - 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.

Inoltre, al fine di garantire la “*collective suitability*” del Collegio Sindacale, si segnala l'opportunità che i candidati al nuovo Collegio Sindacale della Banca esprimano un'equilibrata composizione di esperienze e conoscenze tecniche che consentano all'Organo di Controllo di comprendere le principali aree di business ed i rischi principali ai quali Bibanca e il Gruppo BPER sono esposti.

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. 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 personali*

In aggiunta ai requisiti di professionalità di cui sopra, 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 meritano di essere sottolineate le seguenti:

- apporto di competenze ed esperienze tra loro diverse e complementari contribuendo in tal modo all'adeguatezza complessiva del Collegio, tenendo inoltre conto dei benefici che possono derivare dalla presenza di diversi generi, fasce d'età e anzianità di carica;
- possesso delle conoscenze tecniche necessarie a comprendere l'attività di Bibanca e del Gruppo BPER per esercitare adeguatamente la funzione di controllo propria del ruolo, o comunque possesso della capacità di acquisire tali conoscenze attraverso opportune attività di *induction*, anche su temi concernenti la sostenibilità;
- adeguata *seniority*, intesa come comprovata esperienza in contesti organizzativi complessi in ambito aziendale e/o professionale e/o accademico;
- mentalità e visione internazionale, accompagnata da un'adeguata conoscenza delle lingue straniere e, in particolar modo, almeno di quella inglese, anche ai fini dei rapporti e delle relazioni con l'Autorità di Vigilanza competente;
- capacità di gestire i conflitti in modo costruttivo;
- capacità di lavorare in *team*;
- capacità di interazione con il *management*;
- capacità di integrazione delle tematiche di sostenibilità nella visione del *business*.

2.2.5 Diversità e quote di genere

Le Disposizioni di Vigilanza per le Banche impongono 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 pari – almeno – al 33% dei componenti eletti¹.

A tal fine, la presenza di componenti supplenti appartenenti anche al genere meno rappresentato dovrebbe garantire il rispetto, nel continuo, della quota di genere prevista.

2.2.6 Requisiti di indipendenza

I candidati Sindaci devono soddisfare i **requisiti di indipendenza** previsti dalla normativa applicabile e, in particolare:

- quelli previsti dall'art. 14 del Decreto MEF²;

¹ 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 o inferiore rispettivamente nei casi in cui il primo decimale risulti superiore o inferiore a 5.

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

- quelli previsti dalle “Regole per la verifica del requisito di indipendenza in capo agli Amministratori” approvate dal Consiglio di Amministrazione di Bibanca in data 14 dicembre 2022 e fatte proprie dal Collegio Sindacale con delibera in data 20 dicembre 2022.

È fatta salva la possibilità per i componenti del Collegio Sindacale di svolgere l’incarico di sindaco contemporaneamente in una o più Società del Gruppo BPER.

2.2.7 *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 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, comma 2, del Decreto MEF e le motivazioni per cui eventuali fattispecie rilevanti ai sensi di tale previsione non inficiano in concreto la loro autonomia di giudizio.

2.2.8 *Disponibilità di tempo*

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

In particolare, ai sensi dell’art. 16, comma 1 del Decreto MEF, ciascun Sindaco dedica tempo adeguato allo svolgimento dell’incarico. All’atto della nomina e tempestivamente, in caso di fatti sopravvenuti, comunica all’organo competente gli incarichi ricoperti in altre società, imprese o enti, le altre attività lavorative e professionali svolte e le altre situazioni o fatti attinenti alla sfera professionale in grado di incidere sulla sua disponibilità di tempo, specificando il tempo che questi incarichi, attività, fatti o situazioni richiedono.

Con riguardo alla specifica realtà di Bibanca si fa presente – a titolo informativo – che in ciascun esercizio del triennio 2020-2022 si sono tenute in media n. 14 riunioni del Collegio Sindacale, con una durata media di circa 1 ora e 30 min. e n. 16 riunioni del Consiglio di Amministrazione, con una durata media di circa 2 ore e 45 min.

In aggiunta, si deve anche tener conto del rilevante tempo necessario per l’analisi della documentazione inviata in vista di ciascuna riunione collegiale (del Collegio sindacale e degli altri Organi sociali), oltre che dell’impegno richiesto per la partecipazione ad eventi di *induction* organizzati dal Gruppo BPER Banca e da Bibanca per gli Esponenti aziendali e a cui hanno sempre partecipato uno o più membri del Collegio Sindacale, della partecipazione a eventi di formazione esterni nonché dell’impegno necessario per il continuo e doveroso aggiornamento professionale.

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

Ciò premesso, il Collegio ha effettuato una stima per valutare il tempo minimo ritenuto necessario per l'efficace svolgimento dell'incarico sulla base dei seguenti criteri principali:

- numero delle riunioni degli Organi societari, ivi incluse le riunioni di *induction*;
- durata media delle riunioni;
- tempi necessari alla doverosa preparazione alla partecipazione alle riunioni;
- i tempi necessari per gli eventuali trasferimenti e l'attività preparatoria in vista degli appuntamenti societari;
- la natura della posizione specifica e le responsabilità del candidato a ricoprire la carica di componente del Collegio Sindacale.

Carica	Stima disponibilità giorni/anno
Presidente del Collegio Sindacale	25
Sindaco	20

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

2.2.9 Limite al cumulo degli incarichi

Il Collegio Sindacale richiama l'attenzione sulle indicazioni dettate dalla Capogruppo nell'esercizio delle prerogative di direzione e coordinamento (Cfr. *“Policy di Gruppo sull'idoneità degli Esponenti aziendali e dei Responsabili delle principali funzioni aziendali”* del 29 settembre 2022) con riferimento al **limite al cumulo degli incarichi** da parte degli Esponenti delle banche del gruppo ai sensi e per gli effetti dell'art. 17 del Decreto MEF la cui applicazione, pur se non estendibile in prima battuta a Bibanca in quanto *“banca di minori dimensioni o complessità operativa”*, è disposta dalla normativa interna in materia sopra richiamata.

In linea con quanto disciplinato dall'art. 17 del Decreto MEF e fermo quanto indicato con riguardo al time commitment, pertanto, i candidati a ricoprire la carica di componente del Collegio Sindacale non possono assumere un numero di incarichi in banche o altre società commerciali superiore a una delle seguenti combinazioni alternative:

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

Ai sensi dell'art. 17, comma 1, Decreto MEF, sono rilevanti gli incarichi ricoperti in banche o in

altre società “commerciali” come identificate dal medesimo Decreto MEF, che abbiano per oggetto una delle attività previste dall’art. 2195, comma 1, c.c. (*i.e.* attività industriale diretta alla produzione di beni e servizi, attività intermediaria nella circolazione dei beni, attività di trasporto per terra, acqua o aria, attività bancaria o assicurativa, altre attività ausiliarie delle precedenti).

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

Sono invece esclusi dal computo gli incarichi richiamati dall’art. 18, commi 1³ e 2⁴, del Decreto MEF.

Ai fini del calcolo dei limiti al cumulo degli incarichi in parola, si considerano le modalità di aggregazione di cui all’art. 18 del Decreto MEF (c.d. **cumulo privilegiato**) e, pertanto, si considera come un unico incarico l’insieme degli incarichi ricoperti in ciascuno dei seguenti casi:

- a) all’interno del medesimo gruppo;
- b) in banche appartenenti al medesimo sistema di tutela istituzionale;
- c) nelle società, non rientranti nel gruppo, in cui la banca detiene una partecipazione qualificata come definita dall’art. 4, comma 1, punto 36 del Regolamento (UE) n. 575/2013.

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

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

Il Collegio raccomanda quindi che, nell’ambito del processo di individuazione dei membri del nuovo Collegio Sindacale, venga verificata la disponibilità al rispetto delle predette limitazioni entro il termine indicato all’art. 23, comma 7, del Decreto MEF.

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

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

2.2.10 Incompatibilità, ineleggibilità e decadenza

Nel richiamare il contenuto delle diverse **cause di incompatibilità, ineleggibilità e decadenza** che possono incidere sulla candidatura e/o l'assunzione/la conservazione della carica – quali, a titolo meramente esemplificativo, quelle di cui agli art. 2382 cod. civ. – si raccomanda agli Azionisti di prestare particolare attenzione al c.d. divieto di *interlocking* riguardante l'incrocio di cariche nei mercati del credito e finanziari.

Più nello specifico, in conformità all'art. 36 del Decreto Legge 6 dicembre 2011 n. 201 convertito con modificazioni dalla Legge 22 dicembre 2011, n. 214, recante disposizioni in merito alle *"partecipazioni personali incrociate nei mercati del credito e finanziari"* e al prescritto divieto ai *"titolari di cariche negli organi gestionali, di sorveglianza e di controllo e ai funzionari di vertice di imprese o gruppi di imprese operanti nei mercati del credito, assicurativi e finanziari di assumere o esercitare analoghe cariche in imprese o gruppi di imprese concorrenti"*, il Collegio raccomanda agli Azionisti che vengano indicati candidati per i quali sia stata preventivamente verificata l'insussistenza di cause di incompatibilità previste dalla citata norma.

Si rammenta che deve essere rispettata la normativa sulle incompatibilità per i dipendenti pubblici e per i titolari di cariche pubbliche di cui al D.Lgs. n. 165/2001, come successivamente modificato e integrato.

3 INDUCTIONE FORMAZIONE

Il Collegio Sindacale ricorda che la Capogruppo BPER Banca S.p.A. ha attivato un percorso di alta formazione dedicato agli Esponenti aziendali delle Banche appartenenti al Gruppo in collaborazione con l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, del quale beneficiano anche i componenti del Collegio Sindacale, comprendente sia sessioni finalizzate ad agevolare l'inserimento dei nuovi Esponenti sia sessioni dedicate all'aggiornamento formativo al fine di preservare nel tempo il bagaglio di competenze tecniche necessarie per svolgere con consapevolezza il ruolo.

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 dell'Organo di Controllo.

Il Collegio Sindacale

Mario Salaris

Luigi Attilio Mazzocchi

Carlo Filippi