

**Gli Orientamenti agli Azionisti sulla composizione quali – quantitativa ottimale del Collegio
Sindacale di
ViViBanca S.p.A.**

INDICE

1	Premessa	3
2	Composizione quantitativa	3
3	Diversità di genere	3
4	Composizione qualitativa	3
4.1.	Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza.....	3
4.2.	Requisiti di indipendenza ed indipendenza di giudizio.....	4
4.3.	Incompatibilità (c.d. divieto di interlocking)	4
4.4.	Requisiti di professionalità e criteri di competenza	4
5	Disponibilità di tempo e numero degli incarichi	5

1 Premessa

Il presente documento riporta gli Orientamenti agli Azionisti predisposti dal Collegio Sindacale di ViViBanca S.p.A. (di seguito, "VVB"), il cui mandato giungerà a scadenza con l'approvazione del Bilancio di Esercizio 2025.

Tali Orientamenti sono stati predisposti al fine di individuare e definire *ex ante* il profilo teorico dei candidati alla carica di Sindaco nonché la composizione quali-quantitativa ottimale del nuovo Collegio Sindacale di VVB, tenendo conto dell'esperienza maturata nell'esercizio delle funzioni del Collegio nel triennio in via di conclusione, nonché delle risultanze del processo di autovalutazione relativo alla dimensione, alla composizione e al funzionamento dell'organo. Essi sono inoltre elaborati nel rispetto delle disposizioni di cui agli articoli 2397-2409 del Codice Civile e del Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze 23 novembre 2020, n. 169, 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"*.

2 Composizione quantitativa

Lo Statuto Sociale di ViViBanca S.p.A prevede, all'art. 32, che il Collegio sia composto da tre Sindaci effettivi, fra i quali il Presidente. Vengono inoltre nominati due sindaci supplenti che subentrano a quelli effettivi nelle ipotesi e secondo le modalità di legge.

3 Diversità di genere

Il Collegio Sindacale, ai dell'art 32 dello Statuto Sociale, riserva al genere meno rappresentato un numero di componenti, sia tra i sindaci effettivi sia tra i sindaci supplenti, nella misura prevista dalle disposizioni di vigilanza tempo per tempo vigenti¹, onde assicurare il rispetto nel continuo della quota di genere.

4 Composizione qualitativa

4.1. Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza

Dato il quadro di riferimento precedentemente delineato, il Collegio Sindacale formula la raccomandazione, rivolta agli Azionisti, di considerare i requisiti necessari ai fini di una composizione ottimale del Collegio Sindacale della Banca. In particolare, i Sindaci devono essere idonei allo svolgimento dell'incarico, secondo quanto previsto dalla

¹ La Circ. 285/2013, Banca d'Italia, prevede che nell'organo con funzione di controllo, il numero dei componenti del genere meno rappresentato sia pari almeno al 33% dei componenti dell'organo.

normativa pro tempore vigente e dallo Statuto: essi devono possedere i requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza e rispettare i criteri di competenza e correttezza, come definiti dal Decreto MEF n. 169 del 23 novembre 2020.

4.2. Requisiti di indipendenza ed indipendenza di giudizio

I Sindaci devono essere in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dall'art. 14 del D.M. 169/2020, così come anche previsto dall'art. 32 dello Statuto della Banca.

Tutti i Sindaci devono essere in grado di pervenire a decisioni e giudizi fondati, obiettivi e indipendenti (ossia agire con indipendenza di giudizio). A tal fine possono assumere rilievo eventuali situazioni di conflitto di interesse, che dovranno essere comunicate alla Banca ai sensi dell'art. 15, co. 2 del D.M. 169/2020.

4.3. Incompatibilità (c.d. divieto di interlocking)

Il Collegio Sindacale raccomanda agli Azionisti che, nelle liste da presentare per la nomina del nuovo organo di controllo, siano inclusi esclusivamente candidati per i quali sia stata previamente accertata l'assenza di cause di incompatibilità ai sensi dell'art. 36 del D.L. n. 201/2011 (convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 214/2011) – c.d. divieto di interlocking – nonché di qualsiasi altra situazione che, in base alla normativa vigente pro tempore, possa incidere sulla candidatura ovvero sull'assunzione o sul mantenimento della carica di Sindaco presso VVB.

4.4. Requisiti di professionalità e criteri di competenza

In via preliminare, il Collegio Sindacale raccomanda che tutti i candidati proposti per l'elezione a membri del Collegio Sindacale siano in possesso di una conoscenza di base del settore bancario, funzionale al corretto svolgimento del ruolo e alla permanenza nell'Organo di Controllo.

Con riferimento ai requisiti di professionalità, in conformità alla normativa vigente e allo Statuto sociale, almeno uno dei Sindaci effettivi e uno dei Sindaci supplenti devono risultare iscritti da almeno un triennio nel Registro dei Revisori Legali ed aver esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni.

I Sindaci non iscritti al predetto Registro sono tenuti a possedere i requisiti di professionalità previsti dall'art. 9 del D.M. n. 169/2020, che richiama l'art. 7, comma 2, del medesimo Decreto. Ulteriori e specifici requisiti di professionalità sono inoltre richiesti in relazione alla carica di Presidente del Collegio Sindacale.

Nel suo complesso, il Collegio Sindacale deve presentare una composizione equilibrata, idonea a garantire la complementarità delle professionalità, delle esperienze e delle competenze dei suoi componenti.

In tale prospettiva, il Collegio, nell'ambito del processo di autovalutazione, ha individuato le competenze ritenute funzionali al perseguimento di tale obiettivo, che dovrebbero essere presenti all'interno dell'organo in misura differenziata, in funzione della loro rilevanza e della loro attinenza alle attività svolte dalla Banca.

Tale insieme di **esperienze, conoscenze e competenze** sono state delineate dal Collegio Sindacale uscente, secondo quanto indicato nella matrice sotto riportata, in base alla seguente classificazione:

✓ **molto diffuse** – possedute dai membri dell'intero Collegio;

✓ **diffuse** - possedute da almeno due membri del Collegio;

✓ **meno diffuse** – posseduta da un membro del Collegio;

Molto diffuse	<ul style="list-style-type: none"> • Tematiche di Rischio (individuazione, valutazione, monitoraggio, controllo e mitigazione delle principali tipologie di rischio di una banca incluse le responsabilità dell'esponente in tali processi) • Regolamentazione nel settore bancario e finanziario • Indirizzi e programmazione strategica • Sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi • Informativa contabile e finanziaria • Mercato bancario e finanziario
Diffuse	<ul style="list-style-type: none"> • Assetti organizzativi e di governo societario • Attività e prodotti bancari e finanziari • Tecnologia Informatica (digital transformation, cybersecurity, l'intelligenza artificiale) • Antiriciclaggio (AML)
Meno diffuse	<ul style="list-style-type: none"> • Organizzazione/HR • Tematiche socio ambientali e della sostenibilità (ESG)

Al fine di assicurare la migliore copertura delle tematiche indicate nella suddetta tabella, il Collegio Sindacale raccomanda che nella valutazione dei candidati gli stessi posseggano comprovate competenze in materia ed almeno un **candidato possieda approfondita conoscenza in ambito giuridico**.

Qualora uno o più ambiti risultassero presidiati in modo non ottimale, il Collegio Sindacale valuterà l'attivazione di idonei e strutturati percorsi di *induction* e percorsi formativi, con particolare riferimento alla trasparenza e tutela della clientela.

5 Disponibilità di tempo e numero degli incarichi

Al fine di consentire all'Organo competente di valutare l'adeguatezza della disponibilità di tempo richiesta ai futuri candidati alla carica di Sindaco di VVB, nonché agli stessi candidati di verificare la propria capacità di

garantire un'adeguata preparazione e partecipazione alle riunioni, è necessario considerare il numero delle riunioni e i relativi impegni temporali dei componenti del Collegio Sindacale, dell'Organismo di Vigilanza e dei Comitati endo-consiliari, determinati sulla base della media dei tre esercizi precedenti.

In tale contesto, assumendo quale parametro massimo un impegno complessivo pari a **260 FTE (Full Time Equivalent)** annui — comprensivo dell'impegno richiesto dalla Banca d'Italia, di quello derivante da altri incarichi e del tempo eventualmente dedicato all'attività professionale o lavorativa — è possibile stimare il tempo necessario, espresso in termini di numero medio di giorni annui, idoneo a soddisfare il requisito di adeguata disponibilità di tempo:

	Incarico Esponente	gg/anno
1	Presidente del Collegio Sindacale	48 gg/anno (*)
2	Sindaco Effettivo	42 gg/anno (**)
3	Sindaco Supplente	n.a.
4	Presidente/Membro dell'Organismo di Vigilanza	3 gg/anno

(*) (**) I giorni indicati sono comprensivi anche della partecipazione alle riunioni dei Comitati endo-consigliari di VVB

Oltre ai tempi necessari a partecipare alle riunioni è imprescindibile considerare il tempo di preparazione di ciascun incontro e, per i Presidenti del Collegio e dell'Organismo di Vigilanza, anche quello dedicato allo svolgimento del ruolo e alle attività di preparazione, organizzazione e coordinamento delle riunioni di Collegio e dell'Organismo di Vigilanza.

Numero massimo di ulteriori incarichi ricopribili

Al fine di assicurare la complessiva sostenibilità del funzionamento dell'Organo di controllo e tenuto conto anche del fatto che il numero medio di giorni lavorativi presenti in un anno è pari a 260 FTE, il Collegio Sindacale in linea con la Policy adottata dal Consiglio di Amministrazione di VVB che il numero massimo di ulteriori incarichi ricopribili sia pari a

10 inclusivi del mandato presso VVB – di cui non oltre 3 a carattere esecutivo.