

Composizione quantitativa e qualitativa del Collegio sindacale

In conformità alle disposizioni in materia di “corporate governance” della Banca d'Italia (Circolare n. 285/2013), la composizione ideale quantitativa e qualitativa stabilita da ciascun organo, deve essere comunicata tempestivamente ai singoli membri della cooperativa prima delle elezioni, in modo che possano informarsi e selezionare i candidati in modo consapevole.

Nella seduta del 10.01.2024, il Collegio sindacale della Cassa Raiffeisen Castelrotto – Ortisei ha definito la seguente composizione ideale quantitativa e qualitativa del Collegio sindacale.

Composizione favorevole del Collegio sindacale

1. Composizione quantitativa del consiglio sorveglianza

Le disposizioni normative pertinenti e lo statuto modello delle banche cooperative prevedono che il Collegio sindacale delle Casse Raiffeisen sia composto da tre membri effettivi e da due membri supplenti. Il Collegio sindacale ha adottato tale numero come composizione ideale quantitativa dell'organo.

2. Composizione qualitativa del Collegio sindacale

2.1. Esperienza e competenza professionale dei consiglieri

In relazione alla professionalità dei membri del Collegio sindacale, l'art. 4 della legge regionale n. 1/2000 stabilisce i requisiti minimi di esperienza professionale dei membri. Pertanto, almeno un membro del Collegio sindacale deve essere selezionato se questo è composto da tre membri, oppure almeno due membri del Collegio sindacale devono essere selezionati se questo è composto da più di tre membri, e anche - in entrambi i casi - almeno un membro supplente deve essere scelto tra le persone iscritte nel registro dei revisori legali che hanno svolto attività di revisione contabile per almeno tre anni. Gli altri membri e i membri supplenti del Collegio sindacale devono essere scelti tra persone fisiche che, anche in alternativa, hanno svolto per almeno tre anni l'attività di revisore legale o le attività di citate nell'art. 4, comma 1 e comma 3, della legge regionale n. 1/2000. Il presidente del Collegio sindacale deve, anche in alternativa, avere svolto l'attività di revisore legale o le attività definite nel comma 1 e 3 per almeno quattro anni.

2.2. Formazione professionale

In relazione alle disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia e ai requisiti della legge regionale n. 1/2000 riguardanti la necessità che i membri del Collegio sindacale possiedano adeguate competenze professionali nonché la conoscenza necessaria, si dichiara che i membri del Collegio sindacale devono frequentare corsi di formazione nelle aree specifiche bancarie, come antiriciclaggio, finanziamento del terrorismo, risk management, settore creditizio, outsourcing, finanze o diritto. È previsto per loro un programma pluriennale di formazione e aggiornamento. A tal fine, l'art. 3 del regolamento elettorale adottato dall'assemblea generale il 22.01.2021, ha stabilito un numero minimo di ore di formazione obbligatorie per ogni mandato, per poter partecipare a una successiva candidatura. Il programma, comprensivo di corsi di base e di specializzazione, deve coprire diversi argomenti nelle aree di economia bancaria, strategia, organizzazione, controllo bancario complessivo, gestione del rischio, settore creditizio, finanze, bilancio, cooperazione, normativa e importanti disposizioni di vigilanza. I corsi di formazione servono a sviluppare e ampliare le competenze professionali e a apprendere nuove pratiche per i membri del Consiglio di amministrazione e del Collegio sindacale. I corsi di formazione, le conferenze specializzate e i corsi riconosciuti dalle associazioni professionali, come ad esempio consulenti aziendali, avvocati, ecc., sono riconosciuti. Il Collegio sindacale ha confermato che il numero minimo di ore di formazione

previsto dal regolamento elettorale è ancora considerato adeguato, non richiedendo ulteriori modifiche. In generale, il regolamento elettorale ha stabilito che:

- **nel primo mandato i nuovi consiglieri devono svolgere almeno 12 ore di formazione all'anno e almeno 45 ore per ogni mandato;**
- **gli altri consiglieri devono svolgere almeno 8 ore di formazione nel primo anno e almeno 30 ore per ogni mandato.**

I consiglieri che soddisfano i requisiti di professionalità di cui all'art. 4, comma 3, lettera c) della legge regionale n. 1/2000, devono seguire un programma obbligatorio di formazione organizzato dalla Federazione Raiffeisen in collaborazione con le università.

2.3. Tempo ritenuto per l'incarico

L'art. 4-*quinquies* della legge regionale n. 1/2000 prevede l'obbligo per gli esponenti di dedicare il tempo adeguato alle proprie funzioni, sottolineando l'importanza di tale disposizione per il corretto funzionamento dell'organo. Pertanto, i singoli membri del Collegio sindacale devono essere presenti alle riunioni del Collegio sindacale, sfruttare le opportunità di formazione e dedicare il tempo necessario per elaborare e approfondire gli argomenti e le informazioni a loro comunicati. L'art. 4-*quinquies* della legge regionale n. 1/2000 prevede inoltre che l'esponente della Cassa Raiffeisen Castelfratte - Ortisei dichiari per iscritto di poter dedicare all'incarico almeno il tempo ritenuto necessario dalla banca.

Il Collegio sindacale ha definito il tempo ritenuto necessario per l'incarico di un membro del Collegio sindacale e quello per l'incarico di presidente, tenendo conto delle dimensioni e complessità, come segue:

- **per l'incarico di presidente del Collegio sindacale, si ritiene necessario un impegno annuale di 20 giorni;**
- **per l'incarico di membro del Collegio sindacale, si ritiene necessario almeno un impegno annuale di 15 giorni.**

Si considera una giornata pari a una media di 8 ore. Inoltre, l'assemblea generale il 22.01.2021 ha fissato i limiti della cumulabilità degli incarichi, come indicato all'art. 4 del regolamento elettorale - consultare a tal proposito l'"Avviso per la presentazione delle candidature" pubblicata insieme a questo documento.

2.4. Diversificazione del Collegio sindacale

In conformità alle disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia e in base all'art. 5 della legge regionale n. 1/2000, è necessario garantire una diversificazione adeguata nella composizione degli organi della Cassa Raiffeisen Castelfratte - Ortisei. La diversificazione adeguata degli organi mira a promuovere lo scambio e il dialogo all'interno dell'organo, favorire approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nel processo di decisioni, la gestione delle attività e dei rischi, nonché il controllo delle attività della dirigenza superiore. Inoltre, essa tiene conto dei diversi interessi che concorrono a una gestione solida e prudente della banca.

La diversificazione coinvolge la qualificazione professionale/tecnica dei membri dell'organo, il genere, l'età e la durata nel mandato, al fine di garantire un'ampia rappresentatività e una pluralità di prospettive all'interno del Collegio sindacale.

2.4.1 Diversificazione in termini di professione

In considerazione della diversificazione professionale, i membri dell'organo, secondo la legge regionale n. 1/2000, devono essere valutati in seguito al loro possesso delle competenze necessarie per raggiungere gli obiettivi di diversificazione indicati nel capitolo 2.4. Nel rispetto dei requisiti di professionalità di cui all'art. 4 della legge regionale n. 1/2000, si stabilisce che il Collegio sindacale ritiene necessaria una composizione collegiale adeguata in termini di diversificazione professionale. La diversificazione adeguata, in generale, ma soprattutto la diversificazione professionale, ha lo scopo di promuovere il dialogo all'interno dell'organo di sorveglianza. La legge regionale n. 1/2000 prevede che, per raggiungere una diversificazione professionale, almeno 1 membro effettivo del Collegio sindacale e almeno 1 membro supplente del Collegio sindacale siano iscritti nel registro dei revisori contabili e abbiano svolto l'attività per tre anni. Inoltre, almeno 1 membro del Collegio sindacale deve aver svolto attività

nel settore creditizio, finanziario, dei servizi di investimento o assicurativo, o altre attività rilevanti per l'attività bancaria, dimostrando così competenze specifiche in almeno uno di tali settori. Almeno 1 membro del Collegio sindacale ha svolto funzioni amministrative o direttive in aziende e quindi possiede competenze specifiche in organizzazione e gestione aziendale. Ciò rispetta anche le disposizioni dell'Art. 4 della legge regionale n. 1/2000.

2.4.2 Diversificazione in termini d'età

La diversificazione adeguata riguardante l'età dei membri del Collegio sindacale, punta particolarmente a promuovere l'inserimento di membri più giovani all'interno del Collegio sindacale. Pertanto, il Collegio sindacale ha definito un numero minimo di rappresentanti giovani considerato ideale.

- **almeno 1 membro dovrebbe essere più giovane di 40 anni;**
- **almeno un membro deve aver compiuto 40 anni.**

2.4.3 Diversificazione in termini di genere

L'art. 5 della legge regionale n. 1/2000 e le disposizioni di vigilanza secondo la circolare 285/13 della Banca d'Italia stabiliscono il numero minimo di rappresentanti del genere meno rappresentato. Ciò premesso nel Collegio sindacale composto da 3 membri effettivi, almeno un membro effettivo deve appartenere al genere meno rappresentato. Per garantire il regolare funzionamento dell'organo anche in caso di una dimissione di un membro effettivo, in conformità alle disposizioni di corporate governance, è necessario che anche un membro supplente appartenga al genere meno rappresentato. Indipendentemente da questa disposizione, la Cassa Raiffeisen Castelfrotto – Ortisei si impegna a raggiungere una rappresentanza equilibrata dei generi nei propri organi. A tal fine, il Collegio sindacale ha stabilito che, nel rispetto dei requisiti della legge regionale n. 1/2000, almeno un membro effettivo e almeno un membro supplente dovrebbero appartenere al genere meno rappresentato.

2.4.4 Diversificazione in termini di mandati

In conformità alla legge regionale n. 1/2000 e alle disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia, si dovrebbe raggiungere una diversificazione adeguata anche in termini di durata del mandato. La diversificazione comporta un equilibrio tra i rappresentanti che hanno assunto l'incarico di recente e i rappresentanti che hanno già completato più mandati. Per raggiungere questo obiettivo, il Collegio sindacale ha definito la composizione ideale in base alla durata del mandato come segue:

- **ad ogni nuova elezione, almeno 1 membro del Collegio sindacale dovrebbe essere eletto per la prima volta o iniziare il secondo mandato nel Collegio sindacale.**

**Il Presidente
Reichhalter Markus**