



BANCA DI ASTI

CASSA DI RISPARMIO DAL 1842

Orientamenti agli Azionisti

2025

Orientamenti agli Azionisti

– Introduzione	pag. 3
– Composizione	pag. 4
– Professionalità	pag. 4
– Considerazioni conclusive	pag. 6
 Crisci & Partners - Orientamenti agli Azionisti	 pag. 7

Introduzione

I membri del Collegio Sindacale di Banca di Asti sono tenuti a soddisfare costantemente i requisiti di idoneità alla carica stabiliti dalla normativa vigente, dallo Statuto sociale e dal Regolamento sulla composizione e per l'autovalutazione del Collegio Sindacale approvato il 18/6/2009 (con ultima modifica deliberata il 28/01/2025), in modo da salvaguardare la sana e prudente gestione della Banca, tenendo anche conto delle migliori prassi di governo societario.

In base alle vigenti normative, i Sindaci devono possedere i requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza e rispettare i criteri di competenza, correttezza, indipendenza di giudizio e dedizione di tempo e gli specifici limiti al cumulo degli incarichi prescritti dall'art. 36, D.L. 6 dicembre 2011, n. 201.

Nel presente documento, denominato "Orientamenti agli Azionisti" e redatto a valle della Autovalutazione del Collegio Sindacale di Banca di Asti per l'esercizio 2024, sono riportati i suggerimenti e le raccomandazioni agli Azionisti, formulate dai membri del Collegio Sindacale in scadenza, per la composizione quali-quantitativa ottimale del futuro Collegio Sindacale, articolate sui seguenti fattori:

- Composizione;
- Professionalità;
- Considerazioni conclusive.

Composizione

Dal processo di Autovalutazione del Collegio Sindacale della Banca per l'esercizio 2024, emergono, da parte dei Sindaci, raccomandazioni e suggerimenti utili per gli Orientamenti del Collegio agli Azionisti, che riepiloghiamo di seguito:

- Data l'attuale complessità del Gruppo, si ritiene che la composizione del Collegio Sindacale, costituito da tre Sindaci effettivi e due supplenti, sia ottimale. Sebbene un ampliamento possa sembrare una soluzione auspicabile per migliorare l'efficacia del lavoro, si è valutato che non sia indispensabile per soddisfare le reali esigenze della Società e potrebbe addirittura inficiare la sua efficienza complessiva.
- La composizione attuale del Collegio Sindacale, caratterizzata da una notevole diversità di profili professionali e di esperienze, assicura un controllo equilibrato ed efficace.
- La presenza di un docente universitario, di un esperto in tematiche societarie e di un esperto in ambito fallimentare, unitamente a differenti stili relazionali, garantisce un approccio multidisciplinare alle tematiche oggetto di controllo. Si ritiene, pertanto, che l'articolazione della composizione attuale sia più che adeguata e non necessiti di modifiche.
- Si conferma la totale adeguatezza della composizione e dell'operato dell'attuale Collegio, che si valuta pienamente nelle condizioni di operare al meglio e con efficacia, in tutte le funzioni ad esso attribuite.

Professionalità

Con riferimento alla composizione qualitativa del Collegio Sindacale, ai Sindaci è stato richiesto - alla luce dell'esperienza nel mandato che va a concludersi, nonché alle sfide che attendono la Banca e ai progetti di sviluppo in corso - di indicare quanto valutino che debba essere diffusa a un livello di possesso molto buono o distintivo, nel nuovo Collegio, una serie di conoscenze, competenze, capacità e professionalità, esprimendo valutazioni secondo una metrica che, per ciascuna conoscenza/competenza, indica quanto questa dovrebbe esser complessivamente diffusa tra i consiglieri, secondo la seguente scala:

- | | |
|------------------------------------|---|
| molto diffusa | – >65% o posseduta da tutti i 3 membri del Collegio |
| mediamente diffusa | – 35%-65% o 2 membri del Collegio su 3 |
| non molto diffusa | – <35% o posseduta da 1 membro del Collegio su 3 |



Viene inoltre suggerito di considerare anche i seguenti ulteriori elementi:

- Esperienza nel settore bancario o finanziario;
- Conoscenza del settore di attività e delle caratteristiche economiche dei "territori" di appartenenza principale, tenendo conto della loro evoluzione prospettica;
- Valutazioni aziendali e contrattualistica in ambito finanziario e societario;
- Conoscenze in ambito ESG, sistema informativo e cyber security, intelligenza artificiale.

Considerazioni conclusive

I componenti del Collegio Sindacale uscente suggeriscono, infine, agli Azionisti di Banca di Asti di:

- Valutare, in ipotesi di discontinuità, anche parziale, nella composizione del futuro Collegio, l'inserimento di profili autorevoli e indipendenti, con competenze professionali che assicurino l'adeguato presidio delle diverse funzioni attribuite al Collegio, e una conoscenza del tessuto economico dei diversi territori in cui opera la banca.
- Considerare che, sempre in ipotesi di discontinuità, verrà realizzato un programma di Onboarding, per i nuovi Sindaci, finalizzato alla comprensione delle caratteristiche della Banca, dei suoi processi e delle sue risorse, che gli richiederà ulteriore tempo significativo.
- Valutare il cumulo di cariche dei candidati Sindaci e la disponibilità di tempo da dedicare all'incarico, che dovrà esser commisurata ai frequenti e rilevanti impegni da garantire in Banca di Asti per lo svolgimento ottimale del ruolo di membro del Collegio. Quale ragionevole stima si indica l'impegno annuo richiesto in non meno di 48 giornate lavorative per il Presidente, e di non meno di 42 giornate lavorative per i Sindaci Effettivi.

Crisci & Partners – Orientamenti agli Azionisti

Nel contesto e nel suo ruolo di facilitatore del Collegio Sindacale di Banca di Asti, in sede di Autovalutazione dell'Organo per l'esercizio 2024 e di predisposizione degli Orientamenti agli Azionisti, Crisci & Partners – nelle figure dei professionisti dedicati – sottolinea il clima di trasparenza e di reciproco *trust* nel quale si sono svolte le interviste e le discussioni.

Il Consulente condivide le considerazioni espresse dai membri del Collegio relativamente alla dimensione, composizione e funzionamento dell'Organo di controllo della Banca sulla base delle percezioni, della aperta condivisione delle riflessioni e dei confronti con i Sindaci e delle esperienze vissute dai propri professionisti nel corso del progetto.

La condivisione da parte dei professionisti di Crisci & Partners - per pluriennale esperienza di consulenza e assistenza a organi di governo e di controllo e di valutazione di processi e prassi di *governance* – conferma l'adeguato generale livello di competenze, le elevate qualità personali e il consolidato livello di impegno professionale nel ruolo dei membri del Collegio Sindacale della Banca.

Crisci & Partners è una società indipendente che vanta una lunga e significativa esperienza di consulenza volta al continuo miglioramento della impostazione e della prassi del governo societario, della composizione, del funzionamento, dell'autovalutazione e della formazione del Consiglio di Amministrazione, dei suoi Comitati e dei Collegi Sindacali, e dello sviluppo della leadership aziendale. Crisci & Partners compone e completa questi organi e ne cura le valutazioni, presentando inoltre proposte per piani di sviluppo dedicati al Consiglio, ai Comitati e ai Collegi Sindacali, oltre che ai Consiglieri e ai Sindaci.

Via Caradosso, 18, 20123 Milano

Tel. +39 02 89453200

www.criscipartners.net