

# **RELAZIONE SUL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Approvato da : Consiglio di Amministrazione  
Data: 25 gennaio 2022

## Sommario

1. PREMESSA .....	4
1.1. CONTESTO NORMATIVO .....	4
1.2. OBIETTIVI DELLA RELAZIONE.....	4
1.3. DEFINIZIONI.....	5
1.4. QUADRO GIURIDICO E ALTRE DISPOSIZIONI RILEVANTI.....	5
2. METODOLOGIA E FASI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE.....	7
2.1. ISTRUTTORIA.....	7
2.2. ELABORAZIONE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI .....	8
2.3. PREDISPOSIZIONE DEGLI ESITI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE .....	9
2.4. ESAME COLLEGIALE DEGLI ESITI, APPROVAZIONE ED AZIONI CORRETTIVE .....	9
2.5. VERIFICA DELLO STATO DELLE EVENTUALI PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE .....	9
3. SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE .....	10
3.1. SOGGETTI COINVOLTI .....	10
3.2. ULTERIORI SOGGETTI.....	10
4. RISULTATI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE .....	10
4.1. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	10
4.2. COMPOSIZIONE QUALITATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	11
4.2.1. REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ E COMPETENZA.....	11
4.2.2. REQUISITI DI ONORABILITÀ, ONESTÀ ED INTEGRITÀ.....	12
4.2.3. REQUISITI DI INDIPENDENZA, ASSENZA DI CONFLITTI DI INTERESSE E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO	13
4.2.4. DIVERSIFICAZIONE DELLA COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	13
4.2.5. DISPONIBILITÀ DI TEMPO E LIMITE AL NUMERO DEI MANDATI .....	14
4.3. FUNZIONAMENTO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	15
4.3.1. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO.....	16
4.3.1.1. Funzionamento.....	16
4.3.1.2. Supervisione strategica e gestione .....	16
4.3.1.3. Sistema dei Controlli Interni, Gestione dei Rischi e Risk Appetite Framework.....	17
4.3.1.4. Processo ICAAP, gestione dei conflitti di interesse e sistemi di deleghe, di remunerazione e informativo-contabili .....	17
4.3.2. VALUTAZIONE GENERALE.....	18
4.3.3. VALUTAZIONE DEI FLUSSI DI INFORMAZIONI.....	18
4.3.4. AUTOVALUTAZIONE DEI COMITATI INTERNI.....	18
4.3.4.1. Comitato Esecutivo .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>

4.3.5. FORMAZIONE.....	18
5. AZIONI CORRETTIVE .....	21
5.1. PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE .....	21
5.2. STATO DELLE PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE .....	21
5.3. AZIONI CORRETTIVE PROPOSTE .....	21
6. CONCLUSIONI .....	22
6.1. VALUTAZIONI SULLA COMPOSIZIONE E SUL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE .....	22

## 1. PREMESSA

### 1.1. CONTESTO NORMATIVO

Le società esercenti attività bancaria devono strutturare il proprio assetto organizzativo nel rigoroso rispetto del quadro normativo di riferimento e, in particolare, delle previsioni contenute nella regolamentazione comunitaria di settore, nel D. Lgs. 385/1993 s.m.i. (“**Testo Unico Bancario**” o “**TUB**”) nonché delle disposizioni emanate dalla Banca d’Italia nell’esercizio della propria funzione di vigilanza.

Il modello di *governance* adottato da CORTINABANCA – Credito Cooperativo – Società cooperativa e dalle Banche Affiliate del Gruppo è il sistema tradizionale, basato sulla distinzione tra Consiglio di Amministrazione, con funzione di indirizzo e supervisione strategica nonché di gestione (delegata in parte al Comitato Esecutivo, se nominato), e Collegio Sindacale, cui è attribuita la funzione di controllo e che vigila sull’osservanza delle disposizioni normative e statutarie, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione nonché sull’adeguatezza dell’assetto organizzativo, amministrativo e contabile.

In conformità a quanto disposto dal Titolo IV, Capitolo 1, Sezione VI, della Circolare Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 s.m.i. in materia di governo societario (di seguito le “**Disposizioni di Vigilanza**” o la “**Circolare 285**”) ed in linea con le disposizioni di vigilanza emanate a livello europeo, il Consiglio di Amministrazione di Cassa Centrale Banca ha emanato il “*Modello per la definizione della composizione quali-quantitativa ottimale dei Consigli di Amministrazione delle Banche Affiliate*”, con lo scopo di individuare *ex ante* il profilo teorico (ivi comprese le caratteristiche di professionalità e di eventuale indipendenza) dei candidati alla carica di Consigliere di Amministrazione.

Nel contesto normativo sopra delineato, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha altresì emanato il “*Regolamento del Processo di Autovalutazione degli Organi Sociali delle Banche Affiliate*” con l’obiettivo di regolare il processo di autovalutazione relativo sia alla composizione quali-quantitativa sia al funzionamento del Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. Come disciplinato nel “*Regolamento del Processo di Autovalutazione degli Organi Sociali delle Banche Affiliate*”, il processo di autovalutazione è volto a:

- (i) assicurare una verifica del corretto ed efficace funzionamento degli Organi Aziendali e della loro adeguata composizione;
- (ii) garantire il rispetto sostanziale delle Disposizioni di Vigilanza e delle indicazioni in materia provenienti dall’European Banking Authority e dalla Banca Centrale Europea, oltre che delle finalità che esse intendono realizzare;
- (iii) favorire l’aggiornamento dei regolamenti interni a presidio del funzionamento degli Organi Aziendali, in modo da assicurare la loro idoneità anche alla luce dei cambiamenti dovuti all’evoluzione dell’attività e del contesto operativo;
- (iv) individuare i principali punti di debolezza, promuoverne la discussione all’interno degli Organi Aziendali e definire le azioni correttive da adottare;
- (v) rafforzare i rapporti di collaborazione e di fiducia tra i singoli componenti degli Organi Aziendali e tra la funzione di supervisione strategica e quella di gestione;
- (vi) incoraggiare la partecipazione attiva dei singoli componenti, assicurando una piena consapevolezza dello specifico ruolo ricoperto da ognuno di essi e delle connesse responsabilità.

### 1.2. OBIETTIVI DELLA RELAZIONE

La presente Relazione si pone l’obiettivo di documentare il processo di autovalutazione condotto in relazione ai componenti del Consiglio di Amministrazione di CORTINABANCA – Credito Cooperativo – Società cooperativa nominati a detta carica nel corso dell’Assemblea dei Soci dell’8 luglio 2020 e del successivo Consiglio di Amministrazione del 9 luglio 2020, ai componenti esecutivi dello stesso ed a quelli forniti di particolari incarichi.

### 1.3. DEFINIZIONI

Nella presente Relazione l'espressione:

- **"Assemblea"** indica l'assemblea dei soci di Cassa Centrale Banca;
- **"Autorità Competente"** indica le Autorità che, a seconda dei casi e in coerenza con quanto previsto dalla normativa nazionale ed europea di settore, esercitano attività di vigilanza, quali a titolo esemplificativo, la Banca Centrale Europea, la Banca d'Italia, Consob, Ivass, Ministeri e organi governativi;
- **"Banca/Banche affiliata/e"** indica singolarmente ovvero collettivamente le Banche di Credito Cooperativo, Casse rurali e/o Casse *raiffeisen* aderenti al Gruppo Bancario Cooperativo, in quanto soggette all'attività di direzione e coordinamento della Capogruppo in virtù del Contratto di Coesione con essa stipulato;
- **"Capogruppo"** o **"Cassa Centrale Banca"** indica Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.A. in qualità di Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo;
- **"Circolare 285"** o **"Disposizioni di Vigilanza"** indicano la Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, recante le Disposizioni di Vigilanza per le Banche;
- **"Comitato Nomine"** indica il comitato endo-consiliare della Capogruppo specializzato in tema di "nomine", istituito ai sensi delle Disposizioni di vigilanza per le banche;
- **"Gruppo Bancario Cooperativo"** indica il Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca;
- **"Organi Aziendali"** indica l'Organo con funzione di supervisione strategica, l'Organo con funzione di gestione e l'Organo con funzione di controllo;
- **"Organo con funzione di controllo"** indica l'Organo aziendale cui, ai sensi del codice civile o per disposizione statutaria, spetta di vigilare sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, sulla corretta amministrazione, sull'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili della banca;
- **"Organo con funzione di gestione"** indica l'Organo aziendale o i componenti di esso a cui, ai sensi del codice civile o per disposizione statutaria, spettano o sono delegati compiti di gestione, intesa come attuazione degli indirizzi deliberati nell'esercizio della funzione di supervisione strategica;
- **"Organo con funzione di supervisione strategica"** indica l'Organo aziendale a cui, ai sensi del codice civile o per disposizione statutaria, sono attribuite funzioni di indirizzo della gestione di impresa, mediante, tra l'altro, esame e delibera in ordine ai piani industriali o finanziari ovvero alle operazioni strategiche;
- **"Statuto di CORTINABANCA – Credito Cooperativo – Società cooperativa"** indica l'atto contenente le norme relative al funzionamento di CORTINABANCA – Credito Cooperativo – Società cooperativa come previsto dall'art. 2328 c.c.;
- **"Testo Unico Bancario"** o **"TUB"** indica il Decreto Legislativo 1° settembre 1993, n. 385 e successive modifiche ed integrazioni.

### 1.4. QUADRO GIURIDICO E ALTRE DISPOSIZIONI RILEVANTI

Assumono rilevanza ai fini del processo di autovalutazione degli Organi Aziendali della Banca Affiliata:

- Articolo 26 del TUB;
- Orientamenti congiunti emanati da ESMA e ABE sulla valutazione dell'idoneità dei componenti dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave (ABE/GL/2017/12) e Orientamenti sulla *governance* interna (EBA/GL/2017/11) emananti dall'ABE del 21 marzo 2018;
- Articolo 36 del D.L.6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge del 22 dicembre 2011, n. 214, in materia di *interlocking directorates*;

- 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 s.m.i. (CRD IV);
- Circolare n. 229/99 della Banca d'Italia, Istruzioni di Vigilanza per le Banche, Tit. II, Cap. 2;
- *Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità* della Banca Centrale Europea - maggio 2018;
- Statuto di CORTINABANCA – Credito Cooperativo – Società cooperativa, in particolare:
  - Artt. 34, 35, 36, 39, 40, 41, che disciplinano composizione, durata in carica, requisiti di indipendenza, modalità di nomina, decadenza, revoca, cessazione e sostituzione nonché attribuzioni e modalità di svolgimento delle adunanze del Consiglio di Amministrazione;
  - Art. 44, che disciplina composizione, modalità di svolgimento delle adunanze, deliberazioni e attribuzioni del Comitato Esecutivo;
  - Art. 43, relativo al ruolo del Presidente e del/i Vice-Presidenti;
- i Regolamenti interni adottati dalla Banca Affiliata, segnatamente:
  - il Modello per la definizione della composizione quali-quantitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione adottato dalla Banca e tempo per tempo vigente (anche il “Modello”);
  - il Regolamento del Processo di Autovalutazione degli Organi Sociali delle Banche Affiliate;
  - il Regolamento per la gestione dei conflitti d’interesse del Gruppo Bancario Cooperativo tempo per tempo vigente;
- il Codice Etico adottato dalla Banca e tempo per tempo vigente.

## 2. METODOLOGIA E FASI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE

Il processo di autovalutazione si è svolto in maniera conforme alle indicazioni contenute nel “*Regolamento del Processo di Autovalutazione degli Organi Sociali delle Banche*”, nel “*Modello per la definizione della composizione quali - quantitativa ottimale dei Consigli di Amministrazione delle Banche Affiliate*” e nelle Disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d’Italia che individuano le seguenti fasi del processo, di seguito partitamente riassunte:

- 1) Fase istruttoria;
- 2) Fase di elaborazione dei dati e delle informazioni raccolte;
- 3) Fase di predisposizione degli esiti del processo;
- 4) Fase di esame collegiale degli esiti, approvazione ed azioni correttive;
- 5) Fase di verifica dello stato di attuazione delle iniziative in precedenza assunte.

### 2.1. ISTRUTTORIA

La fase istruttoria riguarda la raccolta dei dati sulla base degli strumenti a disposizione. In particolare, per quanto concerne la composizione e la funzionalità dell’Organo nel suo complesso, la raccolta dei dati è avvenuta prevalentemente sulla base delle risposte fornite dai componenti l’Organo stesso alle domande contenute nei seguenti questionari:

- A. **Questionario di Autovalutazione del Consiglio di Amministrazione (funzionamento);**
- B. **Questionario per l’Autovalutazione della composizione degli Organi Sociali.**

Il questionario relativo al **funzionamento del Consiglio di Amministrazione** richiede da parte di ogni componente una valutazione delle caratteristiche dell’Organo nel suo complesso. Il questionario ha la seguente struttura:

1. Quesiti relativi alle **caratteristiche generali dell’Organo** in riferimento al numero di componenti, ai tempi dedicati all’incarico, alla formalizzazione dei ruoli, all’esistenza di Comitati e alle competenze dei componenti in specifiche aree di attività.
  - 1.1. **Funzionamento dell’Organo**

Funzionamento, con specifico riferimento alle riunioni consiliari: modalità di conduzione, frequenza, efficacia della dialettica interna, contributo dei comitati, gestione dei conflitti interni, ruolo degli amministratori indipendenti, esecutivi e non esecutivi, attività.
  - 1.2. **Aree Tematiche**
    - a. Supervisione strategica e gestione, riguardante l’adeguatezza dell’Organo nell’attività di analisi delle questioni aventi rilevanza strategica e nella valutazione del generale andamento della gestione.
    - b. Sistema dei Controlli Interni, Gestione dei Rischi e Risk Appetite Framework, concernente la capacità del Consiglio di Amministrazione di assicurare funzionalità ed efficacia del sistema dei controlli interni e di definire dei livelli di rischio ritenuti adeguati (“*risk appetite*”) e sostenibili (“*risk tolerance*”) in relazione ai rischi cui la Banca risulta esposta.
    - c. Processo ICAAP, riguardante il livello di vigilanza esercitato dal Consiglio di Amministrazione sulla corretta applicazione del Processo ICAAP.
    - d. Gestione dei conflitti di interesse, relativo alla capacità dell’Organo di gestire le situazioni di potenziale conflitto d’interessi.
    - e. Sistema di deleghe e poteri, concernente l’azione di verifica da parte del Consiglio di Amministrazione dell’adeguatezza della struttura organizzativa e del sistema delle deleghe

- interne e della sua conformità a quanto previsto dallo Statuto e dalla normativa di settore.
- f. Sistema di remunerazione e incentivazione, riguardante la verifica della coerenza del sistema di remunerazione/incentivazione del Consiglio di Amministrazione e della Direzione Generale con le linee guida emanate dalla Capogruppo e con la normativa vigente.
  - g. Sistemi informativo – contabili e sistema di revisione interna, attinente alla verifica dell'adeguatezza dei sistemi informativo – contabili, dell'affidabilità del piano di continuità operativa e della correttezza del sistema segnalitico di vigilanza.

### **1.3. Valutazione generale**

2. Valutazione dei flussi di informazioni
3. Formazione
4. Autovalutazione del Comitato esecutivo al Consiglio di Amministrazione

Il Questionario per l'Autovalutazione della **composizione degli Organi Sociali**, comune ad Amministratori e Sindaci, richiede un giudizio da parte di ogni componente in merito ad aspetti che si riferiscono allo stesso soggetto compilante. Il questionario ha la seguente struttura:

1. **Esperienza**, riguardante la valutazione del corso di studi, le conoscenze teoriche e le precedenti esperienze pratiche (incarichi) dell'Esponente ed i requisiti di esperienza professionale posseduti dai Consiglieri esecutivi, non esecutivi e dal Presidente;
2. **Onorabilità e Correttezza**;
3. **Indipendenza e Conflitti d'interesse**, concernente il possesso dei requisiti di indipendenza, così come definita nello Statuto-tipo delle Banche Affiliate, e l'assenza di conflitti d'interesse (potenziali o effettivi) di natura personale, professionale, finanziaria, politica o non conforme al divieto di interlocking directorship;
4. **Disponibilità di tempo**

I questionari, predisposti dalla Capogruppo, sono stati consegnati dal Direttore, su incarico del Presidente, ai componenti dell'Organo nel corso della seduta del Consiglio di Amministrazione del 5 ottobre 2021, spiegandone le finalità, la struttura ed i termini per la relativa compilazione e riconsegnati dai singoli esponenti, dopo essere stati compilati nominativamente per i successivi adempimenti di elaborazione dei dati e di predisposizione degli esiti del processo.

Alcuni dati sono stati rilevati dal **Registro Presenze del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo** e dal **Registro Presenze Formazione**.

### **2.2. ELABORAZIONE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI**

La fase di elaborazione e analisi dei dati raccolti ha compreso l'esame, anche in termini di completezza e coerenza, delle risposte fornite dagli Esponenti tramite i questionari, avendo riguardo alle due aree di valutazione (composizione e funzionamento) nonché delle informazioni contenute nei Registri Presenze del Consiglio, del Comitato esecutivo e delle Presenze Formazione.

In esito alla verifica delle risposte fornite nei due questionari completati, sono state compilate delle "Tabelle di Sintesi" dalle quali è stato possibile evincere le competenze non solo del singolo Amministratore ma anche dell'intero Organo sociale, nonché la funzionalità di quest'ultimo così come rappresentata dai rispettivi componenti. È stato così possibile ricondurre tutte le informazioni presenti nei vari questionari ad una singola tabella finale.

La Direzione, con il supporto del Servizio Segreteria di Direzione, ha dunque analizzato le risposte ai vari profili



di autovalutazione considerando gli aspetti critici sollevati e raccogliendo i punti di forza e di debolezza evidenziati, producendo la sintesi degli esiti che esprime sinteticamente la situazione corrente a cui farà seguito la sintesi definitiva.

### **2.3. PREDISPOSIZIONE DEGLI ESITI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE**

Sulla base dell'elaborazione dei dati e delle informazioni acquisite sono stati raccolti gli aspetti critici sollevati e i punti di forza e di debolezza evidenziati e dopo aver inserito alcune possibili azioni correttive ha elaborato la bozza di Relazione di Autovalutazione da sottoporre all'esame e successiva approvazione del Consiglio di Amministrazione. Nella riunione dell'11 gennaio 2022 il Presidente ha consegnato il documento agli amministratori e con la collaborazione del Direttore ne ha dettagliato la metodologia con la quale è stato redatto affinché gli stessi abbiano un adeguato periodo di tempo per la sua analisi prima della deliberazione definitiva.

### **2.4. ESAME COLLEGALE DEGLI ESITI, APPROVAZIONE ED AZIONI CORRETTIVE**

Nella riunione del 25 gennaio 2022, il Presidente ha esposto al Consiglio di Amministrazione gli esiti del processo di autovalutazione la cui relazione è stata collegialmente esaminata, discussa e approvata.

### **2.5. VERIFICA DELLO STATO DELLE EVENTUALI PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE**

In occasione della medesima seduta consiliare si è preso atto dell'assenza nella precedente Relazione di Autovalutazione, redatta in occasione dell'insediamento dell'attuale consiglio di amministrazione, di criticità rilevanti che richiedessero l'attuazione di specifiche e immediate azioni correttive. Si evidenzia che la metodologia per la predisposizione della verifica di autovalutazione in occasione della nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione è diversa rispetto a quanto effettuato in passato; lo schema predisposto internamente non è stato utilizzato essendo intervenute le modifiche regolamentari richieste dalla Capogruppo nonché quanto disposto dalla normativa Fit & Proper.

### 3. SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE

#### 3.1. SOGGETTI COINVOLTI

Nell'ambito dell'esercizio di autovalutazione sono intervenuti:

- A. il **Presidente dell'Organo** di Governo che ha promosso l'avvio del processo e vigilato affinché esso fosse svolto nell'ambito e secondo le linee stabilite nel Regolamento e fosse caratterizzato da efficacia e coerenza rispetto alla complessità dei lavori e dei compiti del Consiglio;
- B. i **componenti del Consiglio di Amministrazione**, che hanno individualmente fornito dati e informazioni e collegialmente esaminato e approvato la metodologia e il processo di autovalutazione e partecipato alla condivisione dei risultati, fino all'approvazione della presente relazione e del relativo piano delle azioni correttive.

#### 3.2. ULTERIORI SOGGETTI

Sono inoltre intervenuti:

- il Direttore generale, con la collaborazione del Servizio Segreteria di Direzione.

Considerato che la Capogruppo ha fornito adeguata regolamentazione e documentazione per la redazione della "Relazione sul Processo di Autovalutazione del Consiglio di Amministrazione" si è ritenuto di non coinvolgere professionisti esterni. Dopo aver valutato l'esito della relazione e considerato che tutti gli amministratori hanno completato a fine 2021 almeno un anno di partecipazione all'organo si considererà l'opportunità di svolgere una autovalutazione più approfondita.

### 4. RISULTATI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE

#### 4.1. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Con riferimento al profilo quantitativo, il Consiglio di Amministrazione risulta conforme alla composizione quantitativa ottimale come definita nell'art.34.1 dello Statuto di CORTINABANCA – Credito Cooperativo – Società cooperativa e nel "Modello".

Il Consiglio di Amministrazione risulta composto da 7 (sette) Consiglieri.

Di seguito il dettaglio dei componenti del Consiglio di Amministrazione, con ruoli e data di nascita.

Nr.	COGNOME	NOME	CARICA	DATA NASCITA
1	<b>ANTONELLI</b>	MASSIMO	PRESIDENTE CDA	08/02/1968
2	<b>BINO</b>	MONICA	CONSIGLIERE/VICE PRESIDENTE DEL COMITATO ESECUTIVO	11/09/1976
3	<b>GIACOBBI</b>	GIACOMO	VICE PRESIDENTE CDA	15/08/1966
4	<b>LORENZI</b>	STEFANO	CONSIGLIERE/SOSTITUTO AMMINISTRATORE	31/07/1969

			INDIPENDENTE/MEMBRO DEL COMITATO ESECUTIVO	
5	<b>STEFANI</b>	RENZO	CONSIGLIERE DESIGNATO/PRESIDENTE DEL COMITATO ESECUTIVO	21/09/1953
6	<b>ZAMBELLI</b>	BARBARA	CONSIGLIERE	15/05/1972
7	<b>ZANDEGIACOMO COPETIN</b>	ANTONIO	CONSIGLIERE/AMMINISTRATORE INDIPENDENTE/LINK AUDITOR	27/01/1951

L'art. 34.6 dello Statuto prevede che la durata in carica massima sia di cinque mandati.

L'art. 56.2 dello Statuto prevede che il computo dei mandati di cui al precedente art. 34.6 decorre a partire dall'assemblea per l'approvazione del bilancio al 31.12.2013.

Tutti gli Amministratori rispettano la previsione statutaria di cui sopra.

Si evidenzia, altresì, che il numero dei componenti il Comitato Esecutivo è pari a 3; tale numero è stato ritenuto coerente con la ripartizione dei compiti tra gli Amministratori, anche in ragione delle competenze attribuite al Comitato Esecutivo, meglio specificate nell'apposita sezione.

#### 4.2. COMPOSIZIONE QUALITATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Con riferimento al **profilo qualitativo** dei membri del Consiglio di Amministrazione e dell'Organo Sociale nel suo complesso, dai risultati delle valutazioni condotte tutti i componenti appaiono idonei allo svolgimento dell'incarico ed in possesso dei necessari requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, correttezza e dedizione di tempo, prescritti dallo Statuto di CORTINABANCA – Credito Cooperativo – Società cooperativa e dal *“Modello per la definizione della composizione quali – quantitativa ottimale dei Consigli di Amministrazione delle Banche Affiliate”*.

Ai fini della valutazione di idoneità per la carica ricoperta, i candidati hanno fornito una esauriente informativa sulle proprie caratteristiche personali e professionali, sulle proprie competenze, sulla propria esperienza pregressa legata al settore bancario e finanziario nonché sugli incarichi direttivi e di vertice ricoperti in settori diversi quale quello industriale, commerciale o professionale.

##### 4.2.1. REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ E COMPETENZA

Tutti i Consiglieri di Amministrazione hanno dichiarato:

- di possedere i requisiti di professionalità di cui all'art. 1, D.M. 18 marzo 1998 n. 161 e dal *“Modello”*;
- di possedere i requisiti di competenza richiesti per la carica; è stata infatti accertata la sussistenza in capo al Consiglio di Amministrazione delle aree di competenza e di conoscenza richieste dal *“Modello”*, anche in linea con gli orientamenti europei, al fine di assicurare un'adeguata composizione dell'organo in termini di competenza.

Il Presidente e il VicePresidente del Consiglio di Amministrazione nonché il Presidente del Comitato Esecutivo dichiarano di possedere i più stringenti requisiti di professionalità previsti dal *Modello per la definizione della composizione quali - quantitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione approvato dal Consiglio di Amministrazione di Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.A.*;

In sintesi gli amministratori ritengono che il Consiglio di Amministrazione nel complesso abbia competenze adeguate e quindi di livello medio *“Medio/Medio-alto”* rispetto agli ambiti richiesti in quanto in corso d'anno

hanno seguito tutti i corsi di formazione volti ad incrementare le loro conoscenze come meglio specificato nella sezione dedicata.

I singoli amministratori – vedi l’analisi Fit & Proper - hanno ambiti per i quali richiedono ulteriore approfondimento, pur essendoci ovviamente margini di miglioramento per tutte le altre tematiche:

- mercati finanziari;
- gestione dei rischi;
- sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi
- informativa contabile e finanziaria;

Così come avvenuto nel 2021 verrà predisposto il calendario 2022 della formazione per amministratori e sindaci sulla base della proposta formulata dalla Capogruppo. Si rileva che la partecipazione al programma di formazione 2021 è stata molto elevata.

Rispetto alle disposizioni BCE acquisite poi dal TUB permane la difficoltà nell’individuare figure nel territorio di competenza della banca che abbiano simultaneamente le professionalità richieste (ambito bancario, finanziario, audit. Rischi, ecc...), la disponibilità di tempo e la volontà di acquisire il ruolo di amministratore.

ESPERIENZA E COMPETENZA						
	Alta	Medio-Alta	Media	Medio-Bassa	Bassa	N/A
(i) mercati finanziari	0	0	3	4	0	0
(ii) regolamentazione nel settore bancario e finanziario	0	1	3	3	0	0
(iii) indirizzi e programmazione strategica	0	1	3	3	0	0
(iv) assetti organizzativi e di governo societario	0	1	3	3	0	0
(v) gestione dei rischi	0	0	4	3	0	0
(vi) sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi	0	0	4	3	0	0
(vii) attività e prodotti bancari e finanziari	0	0	4	3	0	0
(viii) informativa contabile e finanziaria	0	0	3	4	0	0

Tabella 1: Tabella autovalutazione livelli di competenza. I dati riportati si riferiscono al numero di esponenti che ha indicato il livello di competenza indicato in colonna relativamente all’area di competenza indicata in riga.

#### 4.2.2. REQUISITI DI ONORABILITÀ, ONESTÀ ED INTEGRITÀ

Tutti i Consiglieri di Amministrazione hanno dichiarato:

- di non ricadere in alcuna delle situazioni impeditive di cui all’art. 4, D.M. 18 marzo 1998 n. 161;
- di possedere i requisiti di onorabilità di cui all’art. 5, D.M. 18 marzo 1998 n. 161;
- di non ricadere in alcuna delle cause di sospensione di cui all’art. 6, D.M. 18 marzo 1998 n. 161;

- di non essere assoggettato/a in via provvisoria ad una delle misure previste dall'articolo 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965 n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990 n. 55, e successive modificazioni e integrazioni né di essere assoggettato/a a misure cautelari di tipo personale;
- che non sussistono a proprio carico cause di ineleggibilità, incompatibilità o sospensione dalla carica previste dalla disciplina legislativa, regolamentare e statutaria vigente ovvero elaborate da Cassa Centrale Banca nella propria regolamentazione interna;
- di possedere e rispettare i requisiti di professionalità, meritevolezza, competenza, correttezza e dedizione di tempo nonché, con le precisazioni di cui *infra*, gli specifici limiti al cumulo degli incarichi prescritti dalla disciplina legale, regolamentare e/o statutaria ovvero elaborati da Cassa Centrale Banca nella propria regolamentazione interna;
- con specifico riferimento alle disposizioni di cui all'art. 36 del D.L. 6 dicembre 2011 n. 201 (convertito in L. n. 214 del 22/12/2011) in materia di *interlocking directorates*, tutti i Consiglieri di Amministrazione hanno dichiarato di non ricadere nelle ipotesi di incompatibilità obbligandosi ad aggiornare tempestivamente Cassa Centrale Banca nel caso dovessero intervenire variazioni alle informazioni rese in sede di nomina.

Non sono peraltro emerse evidenze in capo ad alcuno dei componenti del Consiglio di Amministrazione di:

- circostanze da cui risulti che il soggetto non è stato trasparente, aperto e collaborativo nei rapporti con qualsiasi Autorità Competente;
- rifiuti, revoche, ritiri o cancellazioni di registrazioni, autorizzazioni, iscrizione o licenze a svolgere attività commerciali, imprenditoriali o professionali;
- licenziamenti da impieghi precedenti o di qualsiasi destituzione da e/o interruzione di un ruolo fiduciario o situazioni analoghe, o le ragioni di una richiesta di dimissioni dalla posizione ricoperta;
- interdizione, da parte di qualsivoglia Autorità Competente, di agire in qualità di componente di un Consiglio di Amministrazione;
- più in generale, non conformità della condotta a criteri di ragionevolezza.

#### **4.2.3. REQUISITI DI INDIPENDENZA, ASSENZA DI CONFLITTI DI INTERESSE E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO**

Tutti i Consiglieri appaiono in grado di agire con "indipendenza di giudizio" e dunque di adottare decisioni e giudizi ragionevoli, oggettivi e indipendenti nell'esercizio delle proprie funzioni e responsabilità.

Inoltre, tutti i Consiglieri hanno dichiarato di non aver avuto negli ultimi 5 anni rapporti professionali o commerciali (in privato o sotto forma di società) con la Banca, le sue controllate o le Banche Affiliate.

I Consiglieri non detengono, per conto proprio e/o di soggetti collegati, interessi finanziari, non finanziari, personali o di altra natura, in corso o pregressi, nei confronti di Cassa Centrale Banca, società appartenenti al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca ovvero altre società in cui Cassa Centrale Banca o società appartenenti al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca detengono una partecipazione qualificata, ovvero dei membri degli organi sociali e degli esponenti dell'alta direzione di tali enti, tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio o comunque idonei a generare conflitti di interesse anche solo potenziale in capo all'esponente.

Sotto altro profilo, risulta che nessun Consigliere ricopre ovvero ha ricoperto nei due anni precedenti una carica politica a livello nazionale, regionale, provinciale o locale.

#### **4.2.4. DIVERSIFICAZIONE DELLA COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Il "Modello per la definizione della composizione quali - quantitativa ottimale dei Consigli di Amministrazione delle Banche Affiliate" prevede che in seno al Consiglio di Amministrazione sia assicurata la più ampia

diversità in termini di percorso formativo e professionale, genere ed età (oltre che di provenienza geografica), e ciò per acquisire opinioni ed esperienze diversificate e per agevolare opinioni indipendenti e procedure decisionali ragionevoli.

A tal riguardo, dall'analisi condotta è emerso un adeguato profilo di rappresentatività relativo agli aspetti sopra citati; in particolare dall'analisi dei questionari è emerso che:

- la composizione del Consiglio di Amministrazione è diversificata in termini di percorso formativo e professionale nonché di età anagrafica dei Consiglieri (2 < 50 – 3 > 50/60 – 2 > 65)
- l'età media dei consiglieri è di 56 anni,
- in relazione al profilo della diversità di genere, 2 Consiglieri su 7 (29%) appartengono al genere meno rappresentato.

La provenienza geografica è garantita in quanto il Regolamento assembleare ed elettorale prevede la nomina degli amministratori per ambiti territoriali.

#### **4.2.5. DISPONIBILITÀ DI TEMPO E LIMITE AL NUMERO DEI MANDATI**

La Banca ha definito in maniera specifica la disponibilità di tempo presumibilmente necessaria per i diversi ruoli per ciascuno degli anni del triennio di carica in base alle rilevazioni medie degli anni precedenti:

- 28 riunioni del Consiglio di Amministrazione, con una durata media di circa 3 ore;
- 19 riunioni del Comitato Esecutivo, con una durata media di circa 1 ora;
- 4 riunioni del Comitato Altri Rischi, con una durata media di circa 2 ore;
- 4 riunioni del Comitato Finanza, con una durata media di circa 2 ore;
- 4 riunioni del Comitato Credito, con una durata media di circa 2 ore;
- 4 riunioni del Gruppo di Lavoro Comunità, con una durata media di circa 2 ore;
- 1 assemblea ordinaria soci, con una durata media di circa 3 ore;
- 3 riunioni con Amministratore indipendente, con una durata media di circa 1 ora;
- 6 riunioni con Link Auditor, con una durata media di circa 1 ora;
- con riferimento al Presidente ed al Vice Presidente: 4 riunioni territoriali previste dal Contratto di coesione o comunque svolte secondo consuetudine, con durata media di circa 3 ore.

Occorre altresì considerare l'impegno necessario alla preparazione delle riunioni tenuto conto della molteplicità degli argomenti da esaminare e del volume della documentazione a supporto nonché dei tempi di trasferimento dal domicilio alla sede delle riunioni (nel 2021 molte riunioni si sono svolte a mezzo strumenti di collegamento audio – video).

Ulteriore tempo deve inoltre essere dedicato alla formazione, attraverso la partecipazione alle attività formative organizzate dalla Banca, o comunque necessarie, stimate tra le 10 e le 7 sessioni l'anno, con una durata media di circa 3 ore ciascuna, a seconda se si tratta di Amministratori di prima nomina o meno. Nel paragrafo 4.3.5. FORMAZIONE viene dettagliata la formazione svolta nel 2020 (dec.nomina) e nel 2021.

Dall'analisi dei dati relativi alle riunioni consiliari, emerge che gli Amministratori hanno partecipato a tutte le 29 riunioni tenutesi fra il 12/01/2021 e il 28/12/2021, con un tasso di partecipazione medio del 97% circa. La durata media delle riunioni è di 3 ore e 14 minuti.

Dalla disamina dei questionari compilati dai Consiglieri di Amministrazione risulta che tutti gli esponenti sono informati dell'impegno in termini di tempo presumibilmente richiesto per lo svolgimento dei propri compiti ed hanno confermato di essere in grado di dedicare la quantità di tempo prevista dal ruolo ricoperto, indicando una disponibilità di tempo adeguata.

Gli esiti dell'analisi valutativa evidenziano che tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione hanno dichiarato di essere in grado di dedicare tempo sufficiente per adempiere alle proprie funzioni e responsabilità e rispettano il limite di incarichi eventualmente applicabili.

Ai fini di quanto precede, il Consiglio di Amministrazione ha valutato:

- la natura delle singole posizioni professionali nonché le responsabilità all'interno degli organi collegiali conseguenti all'assunzione della carica;
- il numero di incarichi di amministratore presso società finanziarie e non finanziarie detenuti simultaneamente da ciascun componente, considerando le possibili sinergie laddove siano detenuti all'interno del Gruppo Bancario Cooperativo;
- la dimensione, la natura, l'ampiezza e la complessità delle attività presso cui ciascun componente detiene una carica;
- la dislocazione geografica dei Consiglieri di Amministrazione ed i tempi connessi agli spostamenti;
- il numero di riunioni previste per il Consiglio di Amministrazione nonché le attività preparatorie e il tempo da dedicare alle attività formative;
- gli incarichi di amministratore presso organizzazioni che non perseguono obiettivi di natura prevalentemente commerciale detenuti contemporaneamente da ciascun componente;
- con riguardo agli amministratori indipendenti che lo svolgimento di attività professionali siano quanto meno possibile collegate da conflitti di interesse;
- altre attività professionali e qualsivoglia altra funzione e attività pertinente, all'interno e all'esterno del settore finanziario.

#### **4.3. FUNZIONAMENTO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

L'Autovalutazione del funzionamento del Consiglio è stata condotta attraverso la raccolta delle risposte fornite dagli Amministratori a 81 domande contenute in un apposito questionario e suddivise nelle seguenti sezioni:

- Domande generali e introduttive
- Domande sul funzionamento
- Domande sulla supervisione strategica e gestione
- Domande sul sistema dei controlli interni, sulla gestione dei rischi e sul Risk Appetite Framework
- Domande sul processo ICAAP, sulla gestione dei conflitti di interesse e sui sistemi di deleghe, sui sistemi di remunerazione e sui sistemi informativo-contabili
- Valutazione generale
- Valutazione dei flussi di informazioni

Le domande prevedevano risposte chiuse con le seguenti opzioni: SI/NO, Adeguato/Non-Adeguato ovvero Basso/Medio-basso/Medio-alto/Alto, nonché, per tutte le domande, la possibilità di rispondere Non-

Applicabile.

Ad ogni risposta è stato collegato un valore, come riportato in tabella, sulla base del quale è stato poi calcolato il punteggio medio assegnato dai Consiglieri ad ogni risposta, escludendo dal conteggio gli esponenti che eventualmente non avessero risposto a tale domanda.

Scala di valutazione	Valore
Non applicabile	/
No/Non adeguato	0,00
Si/Adeguato	1,00
Basso	0,25
Medio-basso	0,50
Medio-alto	0,75
Alto	1,00

#### 4.3.1. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO

Il giudizio espresso dai Consiglieri in relazione al funzionamento del Consiglio di Amministrazione risulta largamente positivo, con un valore di risposta medio espresso sul totale delle domande pari a 3,6 su 4.

Componenti	Riunioni	Durata	Presenza
7	28	3,27	97%

##### 4.3.1.1. Funzionamento

Emerge una valutazione complessiva sul funzionamento del Consiglio di Amministrazione molto buona con un punteggio medio di 3,6 su 4,0. Si tratta in parte delle attività propedeutiche allo svolgimento della riunione consiliare e che vengono svolte sotto la diretta supervisione del Presidente e con il supporto del Direttore e/o del Servizio Segreteria di Direzione. Il Presidente svolge adeguatamente il proprio ruolo di gestore della riunione consiliare intervenendo principalmente nella presentazione degli argomenti e nella chiusura degli stessi riassumendo la discussione che viene dallo stesso favorita richiedendo a tutti i partecipanti di esprimere le proprie considerazioni in modo da garantire che venga sviluppato completamente l'argomento. Essendo il numero di partecipanti pari a 7, con esperienza diversa, conseguente anche al diverso numero di mandati, determina in alcune situazioni di natura tecnico-normativa un minore intervento nella discussione che si è comunque calmierato in corso d'anno in virtù della formazione programmata. L'intervento dei singoli è più intenso qualora collegato alla propria professione. Alcune domande sono collegate alla presenza di comitati endoconsiliari che non sono previsti e si ritiene facciano riferimento ai comitati consultivi esterni al consiglio di amministrazione (credito-finanza- altri rischi) ai quali partecipa un amministratore ed un rappresentante del collegio sindacale. La domanda 15 relativa agli Amministratori indipendenti – unica con colorazione arancio - non è applicabile al consiglio della banca in quanto ne è stato nominato uno solo (il secondo con funzioni suppletive).

##### 4.3.1.2. Supervisione strategica e gestione



La valutazione pur rimanendo nel complesso positiva spazia con risposte tra il medio/basso e l'alto ed una media di 3,3 su 4. Il commento ad una tale diversità di risposte è possibile sia legata alla qualità dei flussi informativi attesa dai singoli amministratori. Ovviamente il Piano Strategico è presentato al Consiglio di Amministrazione dopo una fase di raccolta dati, analisi, valutazione e proiezione che viene svolta all'interno di un Gruppo di Lavoro all'uopo costituito. Il documento in proposta è stato consegnato con ampio anticipo rispetto alla data della riunione consiliare. Su tale aspetto c'è ampia condivisione. Si può evidenziare che i flussi informativi potrebbero essere sottoposti all'esame del consiglio in tempi più brevi rispetto alla data di riferimento, ma su questo la banca è fortemente legata alla produzione degli stessi da parte del sistema informativo e dalla data di validazione degli stessi da parte della capogruppo.

#### **4.3.1.3. Sistema dei Controlli Interni, Gestione dei Rischi e Risk Appetite Framework**

Come per il punto precedente la valutazione pur rimanendo nel complesso positiva spazia con risposte tra il medio/basso e l'alto con una media di 3,3 su 4. Il Sistema dei controlli interni è disegnato dalla Capogruppo e regolamentato da svariate policy e procedure il cui collegamento non sempre è facile da cogliere. In corso d'anno la capogruppo ha provveduto ad effettuare alcune modifiche ed implementazioni che hanno migliorato la struttura complessiva con l'intento di renderla più semplice. Questa potrebbe essere la motivazione del punteggio pari a 2,9 dato all'adeguatezza dell'architettura complessiva del sistema dei controlli interni. La lettura dell'indicatore che ha portato ad un punteggio di 2,7 è scomponibile in due aspetti: 1 – la metodologia con cui è costruito il pannello di controllo e quindi la definizione delle soglie appetite, tolerance, capacity; appare chiaro che l'appetite deriva da quanto impostato nel RAS; 2 – più articolato e quindi meno chiaro il criterio di definizione degli scostamenti a sinistra ed a destra rispetto all'appetite.

#### **4.3.1.4. Processo ICAAP, gestione dei conflitti di interesse e sistemi di deleghe, di remunerazione e informativo-contabili**

Il giudizio espresso dai Consiglieri in tema di "Processo ICAAP" risulta in prevalenza adeguato, con un valore di risposta medio espresso sul totale delle domande pari a 3,4. Tale risultato è imputabile al fatto che la banca presenta valori positivi per quanto riguarda l'adeguatezza patrimoniale.

Adeguato risulta inoltre il giudizio espresso in tema di "Gestione dei conflitti di interesse" pari a 3,9. Si riscontra molta attenzione da parte di tutti i consiglieri nel dichiarare le operazioni in conflitto di interesse ai sensi dell'art. 2391 del codice civile. Migliorata, a seguito di indicazione della funzione di audit della capogruppo, anche la verbalizzazione delle operazioni ai sensi dell'art. 136 del TUB.

In prevalenza adeguati sono anche i giudizi in tema di "Sistema di deleghe e poteri" pari a 3,35. La rendicontazione delle operazioni che il consiglio è tenuto a ratificare in base allo statuto è molto dettagliata. Nel corso del 2021 è stata aggiunta anche la rendicontazione in materia di deleghe su tassi e condizioni.

Il risultato delle risposte al "Sistema di remunerazione e incentivazione" è pari a 3,63. Si ritiene che le domande del questionario siano state parzialmente colte nel valutare l'obiettivo delle stesse. Il sistema di remunerazione ed incentivazione della banca è molto semplice in quanto basato per la quasi totalità su remunerazione fissa. Il rispetto delle linee guida è garantito dall'annuale intervento della funzione di audit della capogruppo che non rileva anomalie importanti, ma solo prettamente formali.

Tutti i Consiglieri hanno espresso un giudizio di prevalente adeguatezza anche in tema di "Sistemi informativo-contabili e sistema di revisione interna" pari a 3,62. Su questo ambito la banca è legata alle funzionalità offerte dal sistema informatico e dalle collegate piattaforme per l'integrazione di specifiche attività. La regolamentazione è guidata integralmente dalla capogruppo e regolarmente deliberata e

pedissequamente applicata. Il consiglio è conscio della rilevante importanza di un sistema informativo che tuteli la banca dai rischi IT.

#### 4.3.2. VALUTAZIONE GENERALE

La valutazione complessiva delle performance del Consiglio di Amministrazione ottiene un punteggio di 3,3 che è da ritenersi adeguato avendo ottenuti i punteggi inferiori al 3 solo per quanto riguarda il livello di competenza. E' fondamentale menzionare che 3 amministratori su 7 sono di prima nomina e la presente è la prima effettiva autovalutazione successiva all'assemblea dei soci in cui sono stati eletti.

#### 4.3.3. VALUTAZIONE DEI FLUSSI DI INFORMAZIONI

I flussi di informazioni sono ritenuti adeguati. Con riferimento agli Altri Comitati (punteggio 1,1) non è stata data risposta o non sono stati indicati quali "Altri Comitati". Si ritiene che il riferimento sia ai comitati consultivi a livello direzionale la cui mission è di sottoporre al consiglio analisi e proposte su argomenti da porre in delibera.

#### 4.3.4. AUTOVALUTAZIONE DEI COMITATI INTERNI

Non sono stati costituiti comitati interni ad esclusione del Comitato Esecutivo al quale il Consiglio di Amministrazione ha conferito deleghe operative che vengono utilizzate quasi esclusivamente in ambito concessione del credito. Ai sensi dell'art. 2381 Codice Civile e dell'art. 44.5 dello Statuto sociale, il comitato riferisce ogni tre mesi al consiglio sul generale andamento della gestione e sulla prevedibile evoluzione nonché sulle operazioni di maggior rilievo, per le loro dimensioni e caratteristiche.

Componenti	Riunioni	Durata (ore)	Presenza
3	17	1	92%

Si riportano i dati registrati per confermare l'elevata partecipazione. Pur essendo le riunioni quindicinali come quelle del consiglio se ne sono tenute quasi la metà in quanto, essendo come anzidetto, operante quasi esclusivamente in ambito concessione del credito, in assenza di pratiche di fido da deliberare la riunione non si convoca. Il funzionamento è paragonabile a quello del consiglio di amministrazione.

#### 4.3.5. FORMAZIONE

I Consiglieri di Amministrazione hanno partecipato nel corso dei primi 17 mesi di incarico (nomina 08/07/2021) alle attività formative fornite da parte della Capogruppo. In particolare, nel periodo compreso fra il settembre 2020 e ottobre 2021 sono state erogate le seguenti 18 sessioni formative:

28/09/2020 Le Risorse Umane  
 Il sistema di vigilanza sulle Banche Significant: le attese della  
 Vigilanza europea e nazionale nei confronti degli organi  
 aziendali

ANTONELLI	BINO	GIACOBBI	LORENZI	STEFANI	ZAMBELLI	ZANDEGIACOMO
1	1	1	0	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1

22/10/2020	I mercati finanziari - La strategia di politica monetaria e l'uscita dal QE dopo la pandemia	1	1	1	1	1	1	1
03/12/2020	Il D.Lgs.231/2001. Caratteristiche, implicazioni, rischi e presidi	1	1	1	1	1	1	1
17/12/2020	La concessione del credito dopo la pandemia da Covid-19	1	1	1	1	1	1	1
28/01/2021	Il Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca: un nuovo modello normativo e gestionale del gruppo bancario	1	1	1	1	1	1	1
04/02/2021	La funzione Risk Management nel sistema dei controlli interni del Gruppo Bancario Cooperativo	1	1	1	1	1	1	1
18/02/2021	I rischi e le responsabilità degli esponenti aziendali in materia Antiriciclaggio	1	1	1	1	1	1	1
18/03/2021	La pianificazione strategica e operativa del Gruppo Bancario Cooperativo. Il Piano strategico di Gruppo 2020-2022	1	1	1	1	1	1	1
08/04/2021	I mercati finanziari. Scenario macroeconomici in Italia, Europa e internazionali	1	1	1	1	1	1	1
13/04/2021	Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro. Gestione dei rischi e responsabilità degli esponenti aziendali	1	1	1	1	1	1	1
01/07/2021	Corporate Governance: il funzionamento del Consiglio di Amministrazione	0	1	1	0	0	1	1
17/06/2021	Persone al centro: non solo amministrazione del personale	0	1	1	1	1	1	1
06/07/2021	Mercati finanziari e servizi di investimento: il regime MIFID 2 e le prospettive di riforma	1	1	1	1	1	1	1
02/09/2021	Il sistema di vigilanza sulle Banche Significanti: le attese della Vigilanza europea a nazionale nei confronti degli organi aziendali	1	1	0	1	1	1	1
28/09/2021	La strategia della politica monetaria e i riflessi sulla gestione bancaria	1	1	1	1	1	1	0
07/10/2021	Le politiche di remunerazione del Gruppo Bancario Cooperativo	0	1	1	1	1	1	1
19/10/2021	La valutazione dei progetti imprenditoriali nelle decisioni di affidamento del credito	1	1	1	1	1	1	1
		15	18	17	16	17	18	17

La media di partecipazione è stata del 93%.

#### FORMAZIONE ESPONENTI AZIENDALI (Nomina assemblea 08/07/2020 e Cda 09/07/2020)

Esponente	Tipo formazione da seguire					
ANTONELLI Massimo	rafforzata	10	entro 08/01/2022	18 mesi		
BINO Monica	specifica	9	entro 08/01/2022	18 mesi	tutti i moduli proposti ove "bassa"	
GIACOBBI Giacomo	continua	6	entro 08/07/2021	12 mesi		
LORENZI Stefano	intensiva	15	entro 08/01/2022	18 mesi		
STEFANI Renzo	specifica	9	entro 08/01/2022	18 mesi	tutti i moduli proposti ove "bassa"	
ZAMBELLI Barbara	intensiva	15	entro 08/01/2022	18 mesi		
ZANDEGIACOMO Copetin Antonio	intensiva	15	entro 08/01/2022	18 mesi		

**Legenda**

<i>continua</i>	<i>per tutti esponenti aziendali (almeno 18 su 20 moduli offerti nel triennio - almeno 4 su 6 per anno)</i>
<i>rafforzata</i>	<i>per esponenti con ruoli apicali (10 moduli da completarsi entro 18 mesi dalla nomina con una soglia di partecipazione di almeno 7 dei 10 erogati)</i>
<i>intensiva</i>	<i>per esponenti che non hanno maturato almeno 1 anno di esperienza pratica nel settore bancario/finanziario, quindi privi di precedente esperienza</i>
	<i>(15 moduli da completarsi entro 18 mesi dalla nomina con una soglia di partecipazione di almeno 10 dei 15 previsti)</i>
<i>specificata</i>	<i>per esponenti che presentino carenze rispetto ad alcune competenze (da svolgersi entro 18 mesi dalla nomina)</i>

Tutti i Consiglieri hanno svolto il tipo di formazione richiesta in base al ruolo, all'esperienza ed alle carenze riscontrate nei tempi stabiliti e secondo il programma proposto dalla Banca. Hanno rilevato che l'orario in cui sono stati programmati è gravoso in quanto fissato a fine giornata lavorativa anche in considerazione della durata che è di tre ore.

## **5. AZIONI CORRETTIVE**

### **5.1. PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE**

Dal verbale del Consiglio di Amministrazione del 30 luglio 2020, che rileva anche quale relazione di autovalutazione di cui al par. 2.5.4 ultimo periodo del “regolamento del processo di autovalutazione degli Organi sociali delle banche Affiliate, convocato per la verifica della sussistenza dei requisiti in capo ai componenti degli Organi sociali nominati dall’Assemblea dei Soci l’8 luglio sono emerse criticità volte a migliorare la professionalità degli amministratori specie per quelli di prima nomina.

Fermo quanto precede, semestralmente è stato regolarmente eseguito il monitoraggio sulle esposizioni finanziarie del Presidente del Consiglio di Amministrazione Avv. Massimo Antonelli e soggetti collegati con trasmissione della delibera alla Capogruppo. Al fine di garantire massima trasparenza la verifica viene svolta su tutti gli amministratori.

### **5.2. STATO DELLE PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE**

Non sussistono azioni correttive non eseguite in ritardo rispetto ai termini.

### **5.3. AZIONI CORRETTIVE PROPOSTE**

Proseguire l’attività di formazione degli amministratori nel rispetto del piano 2022 proposto dalla Capogruppo.

## 6. CONCLUSIONI

### 6.1. VALUTAZIONI SULLA COMPOSIZIONE E SUL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE

Le risultanze del processo di auto-valutazione hanno evidenziato che la composizione e il funzionamento del Consiglio di Amministrazione risultano idonei. La valutazione è pertanto, individualmente e complessivamente, positiva.

Risulta infatti quanto segue:

- **Consiglio di Amministrazione – Requisiti Individuali**
  - Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione - tenuto conto del ruolo specifico - soddisfano il criterio dell'onorabilità e possiedono parzialmente le conoscenze, le competenze e l'esperienza sufficienti per svolgere i compiti loro assegnati necessitando di ulteriore formazione.
  - Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione appaiono in grado di agire con onestà, integrità e indipendenza di giudizio.
  - Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione - tenuto conto del ruolo specifico - appaiono in grado di dedicare tempo sufficiente per svolgere le proprie funzioni.
- **Consiglio di Amministrazione – Requisiti Collegiali**
  - La dimensione e composizione del Consiglio di Amministrazione è adeguata;
  - Il funzionamento è più che soddisfacente;
  - La composizione del Consiglio di Amministrazione riflette, complessivamente, più che sufficienti conoscenze, competenze ed esperienza necessarie per l'adempimento dei propri compiti,
  - Il Consiglio di Amministrazione risponde a quanto riportato nel *“Modello per la definizione della composizione quali – quantitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione di Cassa Centrale Banca - Credito Cooperativo Italiano S.p.A.”* ;
  - Il Consiglio di Amministrazione risulta in grado di comprendere le attività dell'ente su base complessiva, ivi compresi i rischi principali;
  - Il Consiglio di Amministrazione risulta in grado di adottare decisioni appropriate su base complessiva tenendo conto del modello di *business*, della propensione al rischio, della strategia e dei mercati in cui opera la Banca.
- **Eventuali misure correttive – Aree di intervento**  
 Dall'attività di autovalutazione non sono state individuate criticità rilevanti per cui debbano essere implementate azioni correttive urgenti da parte del Consiglio di Amministrazione. Sono state riscontrate 3 aree di miglioramento, per le quali vengono indicate le misure correttive nella tabella successiva.

N	Area di intervento	Misure correttive
1	Competenze e formazione professionale	Proseguire il ciclo di formazione annuale proposto dalla Capogruppo
2	Supervisione strategica e gestione	Dedicare quando ritenuto opportuno riunioni dedicate per argomenti rilevanti.

3	Sistema dei controlli interni, Gestione dei Rischi e RAF	Dedicare più spazio nella presentazione di argomenti importanti che hanno collegamenti con altri argomenti in modo da coglierne la struttura complessiva.