



# **RELAZIONE SUL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE**

Approvato dal: Collegio Sindacale  
Data: 28 ottobre 2025

**SOMMARIO**

1. PREMESSA .....	4
1.1. GLOSSARIO.....	4
1.2. OBIETTIVI DELLA RELAZIONE.....	4
2. METODOLOGIA E FASI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE.....	6
2.1. FASE ISTRUTTORIA.....	6
2.2. ELABORAZIONE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI RACCOLTE.....	8
2.3. PREDISPOSIZIONE DEGLI ESITI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE .....	8
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.....	11
4.1. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA DELL'ORGANO.....	11
4.2. COMPOSIZIONE QUALITATIVA DELL'ORGANO.....	11
4.2.1. REQUISITI E CRITERI DI PROFESSIONALITÀ E COMPETENZA .....	12
4.2.2. REQUISITI E CRITERI DI ONORABILITÀ E CORRETTEZZA.....	13
4.2.3. REQUISITI DI INDIPENDENZA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO.....	13
4.2.4. DISPONIBILITÀ DI TEMPO .....	14
4.2.5. IDONEITÀ COLLETTIVA DEL COLLEGIO SINDACALE.....	15
4.3. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO .....	17
4.3.1. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO .....	17
4.3.1.1. FUNZIONAMENTO .....	17
4.3.1.2. SUPERVISIONE STRATEGICA E GESTIONE.....	18
4.3.1.3. SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI, GESTIONE DEI RISCHI E RISK APPETITE FRAMEWORK.....	18
4.3.1.4. PROCESSO ICAAP, GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE E SISTEMI DI DELEGHE, DI REMUNERAZIONE E INFORMATIVO-CONTABILI .....	18
4.3.2. VALUTAZIONE GENERALE.....	18
4.3.3. VALUTAZIONE DEI FLUSSI DI INFORMAZIONI .....	19
4.3.4. AUTOVALUTAZIONE DEI COMITATI INTERNI .....	19
4.3.4.1. COMITATO ESECUTIVO.....	19
4.3.4.2. ALTRI COMITATI .....	19

4.3.5.	FORMAZIONE .....	19
5.	AZIONI CORRETTIVE.....	20
5.1.	PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE.....	20
5.2.	STATO DELLE PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE.....	20
5.3.	AZIONI CORRETTIVE PROPOSTE.....	20
6.	CONCLUSIONI.....	21
6.1.	VALUTAZIONI SULLA COMPOSIZIONE E SUL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO .....	21

# 1. PREMESSA

## 1.1. GLOSSARIO

**Assemblea:** l'Assemblea dei Soci della Banca.

**Autorità Competente:** 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 affiliata:** 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 da parte della Capogruppo in virtù della sottoscrizione del Contratto di Coesione.

**Capogruppo:** Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.A., in qualità di Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo.

**Cariche Sociali:** componenti del Consiglio di Amministrazione, componenti effettivi e supplenti del Collegio Sindacale.

**Esponente:** soggetto che ricopre incarichi: i) presso il Consiglio di Amministrazione; ii) presso il Collegio Sindacale; iii) di Direttore Generale.

**Gruppo Bancario Cooperativo/Gruppo Bancario:** Gruppo Cassa Centrale – Credito Cooperativo Italiano S.p.A., composto dalla Capogruppo e dalle Società del Gruppo.

**Organi Sociali:** il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

**Organo competente:** organo del quale l'Esponente è componente; per il Direttore Generale, l'organo che conferisce l'incarico.

## 1.2. OBIETTIVI DELLA RELAZIONE

La presente Relazione si pone l'obiettivo di documentare il processo di autovalutazione condotto in relazione ai componenti del Collegio Sindacale di Cortinabanca (in seguito, la "Banca") nominati a detta carica nel corso dell'Assemblea ordinaria dei Soci in data 11 maggio 2023. 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 di settore, nel D. Lgs. 385/1993 s.m.i. ("Testo Unico Bancario" o "TUB") nonché delle indicazioni in materia provenienti dalla Banca d'Italia, dalla Banca Centrale Europea e dall'European Banking Authority, e dalla regolamentazione di Gruppo e interna della Banca. Il modello di *governance* adottato dalla Banca 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.

Ai fini del processo di autovalutazione degli Organi Sociali della Banca Affiliata, assumono rilevanza le fonti normative di seguito schematicamente richiamate:

- Articolo 26 del TUB e le relative disposizioni attuative, fra le quali in particolare il Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020 e la Circolare della Banca d'Italia del 5 maggio 2021;
- 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 (UE) 2019/878 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2019 che modifica la direttiva 2013/36/UE per quanto riguarda le entità esentate, le società di partecipazione finanziaria, le società di partecipazione finanziaria mista, la remunerazione, le misure e i poteri di vigilanza e le misure di conservazione del capitale (Capital Requirements Directive V, CRD V);
- Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità della Banca Centrale Europea - dicembre 2021.
- La Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 s.m.i.;
- Linee Guida EBA sulla governance interna del 5 luglio 2021, (EBA Guidelines on Internal Governance under Directive 2013/36/EU) e Linee Guida congiunte EBA-ESMA sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo amministrativo e del personale che riveste ruoli chiave (Final report on joint ESMA and EBA Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders under Directive 2013/36/EU and Directive 2014/65/EU).

Di seguito si riportano le principali fonti normative interne:

- Contratto di Coesione;
- lo Statuto della Banca, che è conforme allo statuto tipo delle Banche Affiliate;
- Il "Modello di Gruppo per la definizione della composizione quali-quantitativa ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate";
- Il "Regolamento di Gruppo per la valutazione di idoneità degli Esponenti e l'autovalutazione degli Organi delle Banche Affiliate, e per l'individuazione degli esponenti delle rispettive società controllate".

## 2. METODOLOGIA E FASI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE

Il processo di autovalutazione è stato condotto in maniera conforme alle indicazioni contenute nel “Regolamento di Gruppo per la valutazione di idoneità degli Esponenti e l'autovalutazione degli Organi delle Banche Affiliate, e per l'individuazione degli esponenti delle rispettive società controllate”, nel “Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate” e nelle Disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia.

In particolare, il processo di autovalutazione:

- (i) riguarda gli Organi Sociali nel loro complesso ed il modo in cui il singolo Esponente contribuisce all'idoneità complessiva e al funzionamento del rispettivo Organo Sociale;
- (ii) è esteso ai comitati endo-consiliari, ove costituiti;
- (iii) tiene conto dei rilievi riscontrati o delle richieste di interventi su profili che riguardano il funzionamento e la composizione degli Organi Sociali da parte delle Autorità Competenti, delle Funzioni Aziendali di Controllo della Capogruppo oppure da parte della Capogruppo;
- (iv) tiene conto delle valutazioni previste ai sensi dell'articolo 26 del TUB e di quelle sugli ulteriori requisiti previsti dalle norme di legge e dallo statuto della Banca Affiliata per l'assunzione delle cariche tempo per tempo applicabili, nonché del rispetto del divieto di *interlocking directorships* previsto dall'art. 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge del 22 dicembre 2011, n. 214;
- (v) ove possibile, è svolto in concomitanza con le valutazioni di cui al punto che precede.

Il processo di autovalutazione è strutturato attorno alle seguenti fasi:

- 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. FASE ISTRUTTORIA

La fase istruttoria consiste nella raccolta dei dati ed informazioni rilevanti ai fini dell'autovalutazione 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 negli specifici questionari di approfondimento.

I questionari, predisposti dalla Capogruppo e distribuiti dalla Banca ai propri esponenti, sono i seguenti:

#### **A. Questionario per l'Autovalutazione del funzionamento dell'Organo:**

## B. Questionario per l'Autovalutazione della composizione dell'Organo.

Il questionario relativo al **funzionamento** 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, e alle competenze dei componenti in specifiche aree di attività.

### (i) **Funzionamento dell'Organo**

Funzionamento, con specifico riferimento alle riunioni dell'Organo: modalità di convocazione, conduzione, frequenza, efficacia della dialettica interna, gestione dei conflitti interni.

### (ii) **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 dell'Organo 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 dall'Organo 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 dell'Organo 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 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 segnaletico di vigilanza.
- h) Processi per la prestazione dei servizi, verificando la conoscenza dei principali rischi derivanti dalla prestazione dei servizi e delle attività della Banca e le eventuali lacune o inadeguatezze nei processi operativi.
- i) Esercizio delle funzioni di Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001.

### (iii) **Valutazione generale**

### (iv) **Valutazione dei flussi di informazioni**

2. Quesiti relativi all'**autovalutazione dei Comitati Interni al Consiglio di Amministrazione**, con lo scopo di esporre valutazioni personali in merito al Comitato e alle sue riunioni.
3. Quesiti concernenti la **formazione**, al fine di poter predisporre un adeguato piano di formazione per i componenti dell'Organo, evidenziando eventuali temi di particolare interesse o per cui si ritiene di avere necessità di approfondimento.

Il Questionario per l'Autovalutazione della **composizione dell'Organo** 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. **Informazioni generali** dell'esponente, avendo riguardo anche alla data di prima nomina, agli anni in carica, agli esiti delle precedenti autovalutazioni e valutazioni da parte della Capogruppo e delle Autorità di Vigilanza, inserendo anche eventuali raccomandazioni e/o osservazioni predisposte in tali sedi.
2. **Esperienza**, riguardante (i) il proprio livello di competenza negli ambiti rilevanti indicati dalla normativa in vigore e (ii) l'attività formativa seguita;
3. **Onorabilità e Correttezza**;
4. **Indipendenza di giudizio e Conflitti d'interesse**, concernente il possesso dei requisiti di indipendenza, così come definita dalla normativa vigente applicabile alle 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*;
5. **Disponibilità di tempo**;
6. **Idoneità collettiva**.

I questionari sono stati consegnati dalla Segreteria della Banca ai componenti dell'Organo in data settembre 2024 e riconsegnati dai singoli esponenti, una volta compilati, attraverso le modalità indicate.

La raccolta dei dati è inoltre avvenuta tramite estrazioni dal **Registro Presenze del Collegio Sindacale**, e dal **Registro Presenze Formazione**.

## 2.2. ELABORAZIONE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI RACCOLTE

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 Collegio, e delle attività formative svolte. In esito alla verifica delle risposte fornite nei singoli questionari, sono state compilate delle "Tabelle di Sintesi" dalle quali è stato possibile evincere le risposte non solo del singolo Esponente, ma anche dell'intero Organo, nonché la funzionalità di quest'ultimo così come rappresentata dai rispettivi componenti.

Il Presidente ha dunque analizzato le risposte ai diversi profili di valutazione considerando gli aspetti critici sollevati e raccogliendo i punti di forza e di debolezza evidenziati, producendo una prima sintesi degli esiti che esprime sinteticamente la situazione corrente e inerente all'attuazione e allo stato di avanzamento delle azioni correttive in precedenza assunte.

## 2.3. PREDISPOSIZIONE DEGLI ESITI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE

Sulla base dell'elaborazione dei dati e delle informazioni raccolte, il Presidente, con il supporto dei Colleghi, considerati gli aspetti critici sollevati e i punti di forza e di debolezza evidenziati, dopo aver valutato alcune possibili azioni correttive da proporre all'Organo, ha elaborato la bozza di Relazione di Autovalutazione da sottoporre all'esame e alla successiva approvazione dell'Organo.



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

Nella riunione del 28 ottobre 2025, il Presidente ha rappresentato al Collegio Sindacale gli esiti del processo di autovalutazione la cui relazione è stata collegialmente esaminata, discussa e approvata dall'Organo.

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

In occasione della medesima seduta, il Collegio ha preso atto dell'assenza di rilievi nella precedente Relazione di Autovalutazione, Pertanto non sono presenti segnalazioni e/o criticità riguardanti il Collegio Sindacale.

### 3. SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE

#### 3.1. SOGGETTI COINVOLTI

Nell'ambito dell'esercizio di autovalutazione sono intervenuti i seguenti soggetti:

- A. il **Presidente dell'Organo** Sociale 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 dell'Organo;
- B. i **componenti del Collegio Sindacale**, 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 implementative;
- C. La Segreteria della Banca che ha fornito i dati relativi alla formazione svolta dai Componenti il Collegio, necessari per la compilazione della parte del questionario ad essa relativo.

#### 3.2. ULTERIORI SOGGETTI

Non sono inoltre intervenuti, in un'ottica di neutralità, obiettività ed indipendenza di giudizio, ulteriori soggetti.

Si è infine ritenuto di non coinvolgere professionisti esterni.

## 4. RISULTATI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE

### 4.1. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA DELL'ORGANO

Con riferimento al profilo quantitativo, il Collegio Sindacale risulta conforme alla composizione quantitativa ottimale come definita nello Statuto di Cortinabanca e nel "Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate".

Il Collegio Sindacale risulta composto di N. 3 esponenti effettivi e 2 supplenti a norma di Statuto, tra cui:

- Il Presidente, nella persona del Sindaco effettivo Rag. Rinaldo Tonon
- N. 2 sindaci effettivi, Dott.ri Monica Lacedelli e Salvatore Sciortino
- N. sindaci supplenti Dott.ri Michela Marrone e Claudio Piccin

Di seguito il dettaglio dei componenti dell'Organo.

Nr.	COGNOME	NOME	CARICA	DATA NASCITA	DATA DI PRIMA NOMINA	DATA DI NOMINA
1	<b>Tonon</b>	<b>Rinaldo</b>	Presidente collegio	28.01.1958	Anno 2017	11.05.2023
2	<b>Lacedelli</b>	<b>Monica</b>	Sindaco Effettivo	29.05.1966	Anno 2016	11.05.2023
3	<b>Salvatore</b>	<b>Sciortino</b>	Sindaco Effettivo	17.11.1966	Anno 2017	11.05.2023
4	<b>Michela</b>	<b>Marrone</b>	Sindaco Supplente	26.03.1967	Anno 2017	11.05.2023
5	<b>Claudio</b>	<b>Piccin</b>	Sindaco Supplente	11.01.1977	Anno 2017	11.05.2023
6						

### 4.2. COMPOSIZIONE QUALITATIVA DELL'ORGANO

Con riferimento al **profilo qualitativo** degli esponenti 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 e criteri di professionalità e competenza, onorabilità e correttezza, indipendenza formale e di giudizio, dedizione di tempo e idoneità collettiva, previsti dallo Statuto della Banca e dal "Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate".

Gli esponenti 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 E CRITERI DI PROFESSIONALITÀ E COMPETENZA

Sulla base delle analisi condotte in sede di valutazione di idoneità ex art. 26 TUB, tutti gli esponenti risultano in possesso dei requisiti di professionalità previsti dal "Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate" per le cariche da questi ricoperte, come sinteticamente riportato nella seguente tabella.

Di seguito il dettaglio dei componenti dell'Organo.

Nr.	COGNOME	NOME	CARICA	DATA NASCITA	DATA DI PRIMA NOMINA	DATA DI NOMINA
1	<b>Tonon</b>	<b>Rinaldo</b>	Presidente collegio	28.01.1958	Anno 2017	11.05.2023
2	<b>Lacedelli</b>	<b>Monica</b>	Sindaco Effettivo	29.05.1966	Anno 2016	11.05.2023
3	<b>Salvatore</b>	<b>Sciortino</b>	Sindaco Effettivo	17.11.1966	Anno 2017	11.05.2023
4	<b>Michela</b>	<b>Marrone</b>	Sindaco Supplente	26.03.1967	Anno 2017	11.05.2023
5	<b>Claudio</b>	<b>Piccin</b>	Sindaco Supplente	11.01.1977	Anno 2017	11.05.2023

Inoltre, tutti gli esponenti effettivi hanno dichiarato adeguati livelli di competenza richiesti per la carica. In particolare, più della maggioranza dei componenti effettivi dell'Organo detiene un livello di conoscenza MEDIA in ciascuna delle aree di competenza ritenute necessarie ai fini dello svolgimento dell'incarico, come si evince dai risultati riportati in tabella<sup>1</sup>.

ESPERIENZA E COMPETENZA					
	Alta	Medio-Alta	Media	Medio-Bassa	Bassa
Mercati finanziari			X		
Regolamentazione nel settore bancario e			X		

<sup>1</sup> Tabella **Errore. Solo documento principale.**: 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

finanziario					
Indirizzi e programmazione strategica		x			
Aspetti organizzativi e di governo societari		x			
Gestione dei rischi		x			
Sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi		x			
Attività e prodotti bancari e finanziari				x	
Informativa contabile e finanziaria				x	
Tecnologia informatica				x	
Rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, correlate all'attività e al modello di business della Banca		x			

Gli esponenti effettivi hanno peraltro già partecipato alle attività formative fornite da parte della Capogruppo, come illustrato di seguito nella sezione dedicata.

#### 4.2.2. REQUISITI E CRITERI DI ONORABILITÀ E CORRETTEZZA

Tutti gli esponenti hanno dichiarato di essere in possesso dei requisiti e criteri di onorabilità di cui all'art. 3 del DM del 23 novembre 2020, n. 169 e dei criteri di correttezza di cui all'art. 4 del medesimo Decreto.

A tal fine sono stati raccolti anche i certificati del casellario giudiziale e dei carichi pendenti aggiornati, dai quali non sono emerse criticità.

Non sono peraltro emerse evidenze in capo ad alcuno dei componenti dell'Organo 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 Organo Sociale;
- più in generale, non conformità della condotta a criteri di ragionevolezza.

#### 4.2.3. REQUISITI DI INDIPENDENZA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO

Tutti gli Esponenti risultano in possesso dei requisiti di indipendenza ex art. 45 dello Statuto e dell'indipendenza di giudizio di cui all'art. 15 del D.M. 169/2020.

Con riferimento a quest'ultimo profilo, si rimanda agli approfondimenti di seguito riportati.

Situazioni di potenziale conflitto di interessi professionale

Non sono emersi elementi tali da evidenziare situazioni di conflitti di interessi potenziali derivanti dalle proprie attività professionali. Eventuali singole situazioni sono state prontamente segnalate in riferimento all'art. 48 dello Statuto della Banca in seno al CDA.

Situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario

Le eventuali posizioni finanziarie rientrano tutte nei limiti regolamentari e sono monitorate costantemente ed evidenziate nelle relazioni semestrali.

Eventuali ulteriori situazioni rilevanti

Non sussistono altre situazioni particolari da segnalare.

Incompatibilità di cariche

Con 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*, ogni esponente ha 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.

**4.2.4.DISPONIBILITÀ DI TEMPO**

Occorre considerare, per quanto concerne la disponibilità di tempo degli esponenti, 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. Tenuto conto, inoltre, del numero di riunioni stimato (25/30 all'anno), degli impegni formativi (18 moduli all'anno) e di eventuali particolari progetti e/o attività si ritiene di dover confermare le soglie previste dal Modello. Di conseguenza, vengono individuate le seguenti soglie minime di cui tener conto per procedere alla valutazione qualitativa della disponibilità di tempo degli esponenti:

- a) 100 giorni all'anno per il Presidente del Collegio Sindacale;
- b) 61 giorni all'anno per Sindaci effettivi

Dall'analisi dei dati relativi alle riunioni, emerge che gli esponenti hanno partecipato alle 25 riunioni tenutesi fra il 1.1.2025 e il 25.10.2025, con un tasso di partecipazione pari a una media del 94,67%. La durata media delle riunioni è stata di 3,19 ore. Presenza Comitato Esecutivo pari all'83% complessivo sulle 2 sedute dell'anno 2025 per un totale di 27 minuti medi per seduta.

Dalla disamina dei questionari compilati dagli esponenti risulta che tutti gli esponenti sono informati dell'impegno in termini di tempo presumibilmente richiesto per lo svolgimento dei propri compiti e si conferma che tutti gli esponenti rispettano le soglie qualitative e quantitative di tempo indicate nel Modello.

#### 4.2.5.IDONEITÀ COLLETTIVA DEL COLLEGIO SINDACALE

Il "Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate" prevede che la composizione degli Organi Sociali sia adeguatamente diversificata in modo da: (i) alimentare il confronto e la dialettica interna degli organi; (ii) favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi di temi e assunzione di decisioni; (iii) supportare i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione delle attività e dei rischi, controllo sull'operato della Direzione Generale; (iv) tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della banca. A tal fine, sulla base delle informazioni riportate nella tabella seguente, si ritengono adeguatamente soddisfatti la rappresentatività della base sociale e la conoscenza del territorio di riferimento, l'equilibrio tra i generi, e la diversificazione in termini di età, durata di permanenza nell'incarico e competenze.

<b>Nome e Cognome</b>	<b>Età</b>	<b>Genere</b>	<b>Numero di mandati</b>	<b>Competenze principali</b>	<b>Territorio di riferimento</b>
Rinaldo Tonon	67	maschio	3		Cadore/Comelico
Salvatore Sciortino	59	maschio	3		Bellunese
Monica Lacedelli	59	Femmina	3		Cortina-Belluno
Michela Marrone	58	Femmina	3		Bellunese
Claudio Piccin	48	Maschio	3		Bellunese

Nello specifico:

- Rispetto alla diversificazione in termini di età, in linea con la previsione del Modello che richiede che, in sede di Autovalutazione, l'Organo Competente definisca le fasce di età dei propri componenti (anche in funzione della propria base asociale), sono state identificate le seguenti diverse fasce di età: da 45 a 50, da 55 a 60 anni, da 65 a 70 anni. Conseguentemente, si riscontra la presenza di 1 componente di età tra i 45 e i 50 anni, 3 componenti di età compresa fra 55 ed 60 anni, 1 componenti fra 65 ed 70 anni, per un'età media dell'organo complessiva di 58,2 anni. Le fasce di età non risultano dunque equamente rappresentate. Si evidenzia, infatti, l'assenza di esponenti tra i 30 ed i 45 anni.
- in relazione al profilo della diversità di genere, 2 esponenti, pari al 40%, appartengono al genere meno rappresentato, in linea rispetto con quanto normativamente previsto e non potrebbe essere diversamente rappresentato contando 2 esponenti su 5.
- Con riferimento alla durata di permanenza nell'incarico, dalle analisi è emerso che zero

componenti, pari al 100%, sono in carica da più di 5 mandati consecutivi. Infatti la durata media è pari a 3 mandati.

- Con riferimento alla durata di permanenza nell'incarico, si conferma che nessun membro del Collegio Sindacale ha rivestito la carica di presidente del collegio sindacale per 3 mandati consecutivi o di componente effettivo del collegio sindacale della Società per 3 mandati consecutivi, (è in corso il terzo mandato) né ha raggiunto 6 mandati consecutivi come sindaco effettivo e presidente del collegio;
- Le competenze, collettivamente considerate, sono adeguatamente diversificate; inoltre, la composizione dell'organo assicura la presenza di conoscenze, abilità ed esperienze per comprendere i rischi di riciclaggio correlati all'attività e al modello di business della Banca.

Rispetto all'indipendenza di giudizio collettiva, è emerso che almeno il 100% dei componenti del Collegio, non si trova in situazioni di conflitto di interessi finanziario "particolarmente rilevanti.



### 4.3. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO

L'Autovalutazione del funzionamento dell'Organo è stata condotta attraverso la raccolta delle risposte fornite dagli esponenti a 87 domande contenute in un apposito questionario.

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. Per alcune domande è prevista altresì la possibilità di motivare la risposta fornita e, per quelle concernenti la formazione, di indicare eventuali temi di particolare interesse.

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

Scala di valutazione	Valore
Non applicabile	0
No/Non adeguato	1
Si/Adeguato	4
Basso	1
Medio-basso	2
Medio-alto	3
Alto	4

#### 4.3.1. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO

Il giudizio espresso dagli esponenti in relazione al funzionamento dell'Organo risulta Medio-Alta, con un valore di risposta medio espresso sul totale delle domande pari a 3,37.

Componenti	Riunioni	Durata	Presenza
3	29	3,5 ore	96 %

Sulla base delle risposte fornite dagli esponenti al primo set di domande presenti nel questionario, emerge una valutazione Medio-Alta/Alta con una media di voti del 3,37.

##### 4.3.1.1. FUNZIONAMENTO

Le domande relative al funzionamento dell'Organo hanno raccolto risposte da parte di quasi tutti gli esponenti effettivi.

In particolare, gli esponenti esprimono il loro giudizio su tutte le domande.

I componenti dell'Organo ritengono inoltre che le riunioni ottengano un voto di 3,3 Medio-Alto.

La presenza media alle riunioni viene ritenuta Alta.

Anche il giudizio espresso sull'operato del Presidente da parte dei Sindaci risulta Medio/Alto con voto 3,8.

#### **4.3.1.2. SUPERVISIONE STRATEGICA E GESTIONE**

Sulla parte relativa a conformità ed adeguatezza degli assetti organizzativi anche ai fini dell'antiriciclaggio il Collegio non evidenzia particolari problemi pur evidenziando necessità di miglioramento in riferimento alle domande 21 con miglioramento ulteriore su 29 e 30 del questionario "sistemi informativi contabili", "processi per la prestazione dei servizi ed attività", "architettura aml" e "procedura accertamento valutazione indipendenza membri"

#### **4.3.1.3. SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI, GESTIONE DEI RISCHI E RISK APPETITE FRAMEWORK**

Anche in tema di controlli interni, gestione dei rischi e Risk Appetite Framework il giudizio espresso dai componenti dell'Organo risulta sopra la media del valore 3 in particolare 3,4 corrispondente a Medio alto/alto.

#### **4.3.1.4. PROCESSO ICAAP, GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE E SISTEMI DI DELEGHE, DI REMUNERAZIONE E INFORMATIVO-CONTABILI**

Il giudizio espresso in tema di Processo ICAAP risulta MEDIO ALTO/ALTO valore 3,5.

MEDIO ALTO in termini complessivi risulta inoltre il giudizio espresso in tema di gestione dei conflitti di interesse con una necessità di miglioramento in riferimento anche a quanto già sopra espresso domande da 48 a 51 dove il punteggio risulta Medio Basso.

In tema di organizzazione il Collegio trova a volte difficoltà nel intercettare in via preventiva segnali di carenza organizzativa così come segnalato nella sezione "struttura organizzazione e deleghe".

Tutti gli esponenti hanno espresso un giudizio Medio/Basso sia in tema di sistemi informativo-contabili, (già segnalato) che in tema di revisione interna Medio/Basso. In tema di sistemi informativi contabili si è provveduto a svolgere un parziale azione di miglioramento mediante approfondimento della materia anche con il responsabile del settore.

#### **4.3.2. VALUTAZIONE GENERALE**

Quasi tutti gli esponenti hanno espresso un giudizio MEDIO sulla valutazione complessiva delle performance dell'Organo, confermando il giudizio espresso in risposta alle singole

domande del questionario, con eccezione della domanda 21.

### **4.3.3. VALUTAZIONE DEI FLUSSI DI INFORMAZIONI**

Gli esponenti ritengono ampiamente adeguato/Alto il flusso di informazioni dirette al Collegio da parte del Consiglio di Amministrazione, dell'OdV, dei Comitati endo-consiliari, delle Funzioni Aziendali di Controllo e delle altre Funzioni Aziendali.

### **4.3.4. AUTOVALUTAZIONE DEI COMITATI INTERNI**

Non presenti

#### **4.3.4.1. COMITATO ESECUTIVO**

Minimo utilizzo

#### **4.3.4.2. ALTRI COMITATI**

Non presenti

### **4.3.5. FORMAZIONE**

I membri del Collegio Sindacale hanno partecipato alle attività formative fornite da parte della Capogruppo. In particolare, nel periodo compreso fra il 1.1.2025 a 30.11.2025 sono state erogate le sessioni formative di cui all'allegato.

Sulla base del livello di competenza emerso dalla valutazione di cui al precedente paragrafo 4.2.1 nonché dei temi di particolare interesse o per cui si ritiene di avere necessità di approfondimento sulla base di quanto espressamente indicato da alcuni esponenti nei relativi questionari:

- Struttura organizzativa e deleghe;
- Procedure e sistemi informativi ed amministrativo-contabile
- Processi per la prestazione dei servizi ed attività

## **5. AZIONI CORRETTIVE**

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

Dall'attività di autovalutazione del 31 dicembre 2025, non sono emerse criticità tali da richiedere specifiche azioni correttive da parte dell'Organo ma di attività di miglioramento su determinati ambiti evidenziati.

Fermo quanto precede, con riferimento alle aree di miglioramento dopo una prima azione di miglioramento in riferimento ai sistemi informativi contabili mediante colloquio con il Responsabile sugli strumenti a disposizione e sul loro funzionamento in relazione ai corretti adempimenti e conformità delle procedure si rende necessario proseguire in tale direzione sebbene. Si può evidenziare che la Banca oltre ad avere pieno possesso degli strumenti informatici di Gruppo ha mantenuto procedure aggiuntive proprie ad integrazione come si evince da un recente controllo di Capogruppo.

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

Le azioni correttive proposte in seguito a quanto emerso dalla precedente attività di autovalutazione sono state parzialmente colmate in materie relative a sistemi informatici contabili. Rimangono ancora azioni di ulteriore miglioramento in materia di "prestazione dei servizi ed attività".

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

Dall'analisi dei questionari sul funzionamento dell'Organo si riscontrano sostanzialmente le seguenti aree di miglioramento:

1. Vigilanza su struttura organizzativa e deleghe;
2. Procedure e sistemi informativi e amministrativo contabili;
3. Processi per la prestazione dei servizi e delle attività;

Per i punti evidenziati sono da valutarsi le seguenti ipotesi operative:

1. Punto 1 maggiore interazione con il Management per il riscontro preventivo di particolari inefficienze operative;
2. Punto 2 ulteriore approfondimento della struttura amministrativa e contabile per intercettare possibili aree di inefficienza;
3. Conoscenza ulteriore dei processi per la prestazione dei servizi e delle attività mediante interazione con dirigenza commerciale per assetto filiali.

## 6. CONCLUSIONI

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

Le risultanze del processo di autovalutazione hanno evidenziato che la composizione e il funzionamento del Collegio Sindacale di Cortinabanca risultano idonei. La valutazione è pertanto, individualmente e complessivamente, positiva.

Risulta infatti quanto segue:

- **Collegio Sindacale – Requisiti Individuali**

- Tutti i componenti dell'Organo - tenuto conto del ruolo specifico - soddisfano infatti il criterio dell'onorabilità e possiedono le conoscenze, le competenze e l'esperienza sufficienti per svolgere i compiti loro assegnati.
- Tutti i componenti dell'Organo appaiono in grado di agire con onestà, integrità e indipendenza di giudizio.
- Tutti i componenti dell'Organo - tenuto conto del ruolo specifico - appaiono in grado di dedicare tempo sufficiente per svolgere le proprie funzioni connesse alla carica di Sindaco.

- **Collegio Sindacale – Requisiti Collegiali**

- La dimensione e la composizione dell'Organo sono state complessivamente valutate come adeguate.
- È stata accertata la sussistenza di tutte le aree di conoscenza e di specializzazione. Infatti, mediamente, il 70 % delle risposte fornite da parte dei componenti dell'Organo in tema di competenza nelle aree di conoscenza identificate nel *"Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate"* risulta "Medio - Alto" e in diversi casi "Alto".

La composizione dell'Organo riflette, complessivamente, tutte le conoscenze, le competenze e l'esperienza necessarie per l'adempimento dei propri compiti.

- Il Collegio Sindacale risulta dunque in grado di comprendere le attività dell'ente su base complessiva, ivi compresi i rischi principali.
- **Eventuali misure correttive – Aree di intervento**  
Dall'attività di autovalutazione non sono state evidenziate criticità.

Sono state tuttavia riscontrate 3 aree di miglioramento, con le rispettive misure correttive, riportate nella seguente tabella.

N	Area di intervento	Misure correttive
1	struttura organizzativa e assetto delle deleghe	Intercettazione preventiva difficoltà organizzative-migliori feedback da Management verso Collegio.
2	procedure e sistemi informativi e	Continuazione nell'azione di

	amministrativo contabili	conoscenza delle procedure amm.ve e contabili
3	Processi per la prestazione dei servizi e delle attività	Implementazione conoscenza attraverso colloqui con area commerciale

Per quanto riguarda il punto nr. 2 con la creazione del Gruppo e l'accentramento in Allitude della parte informatica sotto la direzione della Capogruppo, ha comportato già un sostanziale controllo delle procedure e dell'unicità del bilancio.

**Cortina d'Ampezzo li, 28 ottobre 2025.**

**Il Collegio Sindacale**

Rinaldo Tonon Presidente

Salvatore Sciortino

Monica Lacedelli