



RELAZIONE SUL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Approvato dal: Consiglio di Amministrazione
Data: 28/11/2025

SOMMARIO

1. PREMESSA	4
1.1. GLOSSARIO.....	4
1.2. OBIETTIVI DELLA RELAZIONE.....	4
1.3. CONTESTO NORMATIVO	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	11
4.2.2. REQUISITI E CRITERI DI ONORABILITÀ E CORRETTEZZA.....	13
4.2.3. REQUISITI DI INDIPENDENZA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO.....	14
4.2.4. DISPONIBILITÀ DI TEMPO	14
4.2.5. IDONEITÀ COLLETTIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE /COLLEGIO SINDACALE	15
4.3. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO	19
4.3.1. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO	19
4.3.1.1. FUNZIONAMENTO	20
4.3.1.2. SUPERVISIONE STRATEGICA E GESTIONE.....	21
4.3.1.3. SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI, GESTIONE DEI RISCHI E RISK APPETITE FRAMEWORK.....	21
4.3.1.4. PROCESSO ICAAP, GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE E SISTEMI DI DELEGHE, DI REMUNERAZIONE E INFORMATIVO-CONTABILI	21
4.3.2. VALUTAZIONE GENERALE.....	22
4.3.3. VALUTAZIONE DEI FLUSSI DI INFORMAZIONI	22
4.3.3.1. COMITATO ESECUTIVO	22

4.3.4. FORMAZIONE	23
5. AZIONI CORRETTIVE.....	26
5.1. PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE.....	26
5.2. STATO DELLE PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE.....	26
5.3. AZIONI CORRETTIVE PROPOSTE.....	26
6. CONCLUSIONI.....	28
6.1. VALUTAZIONI SULLA COMPOSIZIONE E SUL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO	28

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 Consiglio di Amministrazione di CORTINABANCA – Credito Cooperativo – Società cooperativa (in seguito, la “Banca”) nominati a detta carica nel corso dell’Assemblea dei Soci dell’11 maggio 2023, ai componenti esecutivi dello stesso ed a quelli forniti di particolari incarichi.

1.3. 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 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:

- 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.

(i) **Funzionamento dell'Organo**

Funzionamento, con specifico riferimento alle riunioni dell'Organo: modalità di convocazione, conduzione, frequenza, efficacia della dialettica interna, contributo dei comitati, gestione dei conflitti interni, ruolo degli amministratori indipendenti, dell'esponente AML, degli amministratori esecutivi e non esecutivi, attività.

(ii) **Area 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/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 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**

- 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.
- 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 dal Direttore generale ai componenti dell'Organo nel corso della riunione del Consiglio di Amministrazione del 23/09/2025 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 Consiglio di Amministrazione**, dal **Registro Presenze del Comitato Esecutivo** 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 Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo 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.

La Direzione, con il supporto del Servizio Segreteria di Direzione, 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 inherente 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 di Direzione, 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 28/11/2025, il Presidente ha rappresentato al Consiglio di Amministrazione gli esiti del processo di autovalutazione la cui relazione è stata collegialmente esaminata, discussa e approvata dall'Organo stesso.

2.5. VERIFICA DELLO STATO DELLE EVENTUALI PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE

In occasione della medesima seduta consiliare, il Consiglio di Amministrazione ha preso atto dell'assenza, nella precedente Relazione di Autovalutazione, di criticità rilevanti che richiedessero l'attuazione di specifiche e immediate azioni correttive e del riscontro di tre aree di miglioramento, per le quali sono state indicate le misure correttive riportate nella tabella che segue:

N	Area di intervento	Misure correttive
1	Competenze e formazione professionale	Proseguire il ciclo di formazione annuale proposto dalla Capogruppo
2	Approfondimento di temi riguardanti la Governance	Definire i temi partendo dal questionario e organizzare le sessioni di approfondimento
3	Flusso di informazioni dirette al Consiglio di Amministrazione da parte della Funzione Antiriciclaggio	Migliorare la qualità e la completezza delle informazioni

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 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 implementative;

3.2. ULTERIORI SOGGETTI

Sono inoltre intervenuti, in un'ottica di neutralità, obiettività ed indipendenza di giudizio, gli ulteriori soggetti di seguito indicati:

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

Considerato che la Capogruppo ha fornito adeguata regolamentazione/documentazione, nonché supporto, al fine del processo di Autovalutazione si è ritenuto di non coinvolgere professionisti esterni.

4. RISULTATI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE

4.1. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA DELL'ORGANO

Con riferimento al profilo quantitativo, il Consiglio di Amministrazione, composto da nr. 7 esponenti, risulta conforme alla composizione quantitativa definita:

- nello Statuto – art. 34.1, in base al quale il numero di componenti è di nr. 7; e
- nel “Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate”, sulla base del quale la Banca appartiene al Cluster dimensionale 2 (totale crediti e raccolta fino a 500 m), potendo dunque nominare fino a un massimo di nr. 7 amministratori.

Risulta inoltre conforme alle disposizioni statutarie – art. 44.1, il numero dei componenti il Comitato Esecutivo, in quanto composto da nr. 3 componenti del Consiglio di Amministrazione, nominati dallo stesso Consiglio.

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”.

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.

Nr.	Nome e Cognome	Data ultima valutazione idoneità	Carica alla data dell'ultima valutazione	Carica attuale	Conclusione
1	MASSIMO ANTONELLI	01/06/2023	Presidente del Consiglio di Amministrazione - carica attribuita dal Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2023	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Possesso del requisito di professionalità

			Vice Presidente del Comitato Esecutivo - carica attribuita dal Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2023	Vice Presidente del Comitato Esecutivo	Possesso del requisito di professionalità
2	MONICA BINO	01/06/2023	Amministratore - carica attribuita dal Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2023	Amministratore	Possesso del requisito di professionalità
3	CARLO BORTOT	01/06/2023	Amministratore esecutivo e Sostituto Amministratore indipendente - cariche attribuite dal Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2023	Amministratore esecutivo e Sostituto Amministratore indipendente	Possesso del requisito di professionalità
4	LUANA DE TONI	01/06/2023	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione - carica attribuita dal Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2023	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	Possesso del requisito di professionalità
5	GIACOMO GIACOBBI	01/06/2023	Presidente del Comitato Esecutivo - carica attribuita dal Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2023	Presidente del Comitato Esecutivo	Possesso del requisito di professionalità
6	STEFANO LORENZI	01/06/2023	Amministratore indipendente e Link Auditor - cariche attribuite dal Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2023	Amministratore indipendente e Link Auditor	Possesso del requisito di professionalità
7	ANTONIO ZANDEGIACOMO COPETIN	01/06/2023			

Inoltre, tutti gli esponenti hanno dichiarato adeguati livelli di competenza richiesti per la carica. In particolare, più della maggioranza dei componenti dell'Organo detiene un livello di conoscenza Alta/Medio-Alta/Media in ciascuna delle aree di competenza ritenute necessarie ai fini dello svolgimento dell'incarico, come si evince dai risultati riportati nella tabella che segue¹.

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.

ESPERIENZA E COMPETENZA					
	Alta	Medio-Alta	Media	Medio-Bassa	Bassa
Mercati finanziari		4	2	1	
Regolamentazione nel settore bancario e finanziario	1	3	2	1	
Indirizzi e programmazione strategica	2	3	2		
Assetti organizzativi e di governo societari	3	2	2		
Gestione dei rischi	2	3	2		
Sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi	2	3	1	1	
Attività e prodotti bancari e finanziari		4	2	1	
Informativa contabile e finanziaria	2	2	2	1	
Tecnologia informatica	2	2	3		
Rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, correlate all'attività e al modello di business della Banca	2	2	3		

Da migliorare in ambito competenze e preparazione professionale ove sono state dichiarate competenze Medio/Basse. Per tali temi si proseguirà con la formazione in continuità rispetto a quanto fatto sino ad oggi e con le azioni correttive assunte nelle precedenti autovalutazioni in merito alla formazione.

In merito alle suddette carenze si evidenzia che due Amministratori su sette sono di nuova nomina - Assemblea dei Soci dell'11 maggio 2023.

Tutti gli esponenti hanno peraltro già partecipato alle attività formative fornite da parte della Capogruppo, come illustrato in maniera dettagliata nella sezione dedicata del presente documento.

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.

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 formale previsti dallo Statuto della Banca e dell'indipendenza di giudizio di cui all'art. 15 del D.M. 169/2020.

In particolare, sulla base delle dichiarazioni presentate, non sono emersi elementi idonei ad inficiare l'indipendenza di giudizio degli esponenti stessi o comunque tali da necessitare di un approfondimento da parte del Consiglio.

Sempre sulla base delle dichiarazioni presentate non sono inoltre emerse situazioni di potenziale conflitto di interessi personale, professionale, finanziario o politico rilevanti.

Va altresì fatto presente per trasparenza che nella stessa delibera del Consiglio che ha approvato la presente Relazione di Autovalutazione è stata posta a inadempienza probabile una posizione collegata ad un Esponente aziendale.

La situazione è stata analizzata anche con i Servizi preposti di Capogruppo e non risulta rilevante ai fini FAP, in quanto, ai sensi del Modello, vanno prese in considerazioni le esposizioni della Banca, delle sue controllate e della Capogruppo riferibili (i) all'esponente, (ii) a soggetti collegati ai sensi della 285 e (iii) a società presso le quali l'esponente ricopre incarichi.

Inoltre, nel caso di specie, trattandosi di società non rientrante nel perimetro 285 e presso la quale non è l'Esponente a ricoprire incarichi, non è necessario condurre una valutazione per evento sopravvenuto.

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 (ca 33 riunioni all'anno), degli impegni formativi (indicativamente una media di 12 moduli all'anno) e di eventuali particolari progetti/attività in corso, si ritiene di

dover confermare almeno le soglie minime di tempo previste dal Modello quali-quantitativo di Gruppo.

Dall'analisi dei dati relativi alle riunioni, emerge che gli Esponenti hanno partecipato alle 25 riunioni tenutesi da inizio anno alla data del 14/10/2025, con un tasso di partecipazione pari a una media del 96,57% e la durata media delle riunioni è stata di 3 ore e 19 minuti, come si evince dalla tabella che segue:

AMMINISTRATORI	PARTECIPAZIONE TOTALE	% PARTECIPAZIONE
ANTONELLI Massimo	25	100,00%
BINO Monica	24	96,00%
BORTOT Carlo	24	96,00%
DE TONI Luana	25	100,00%
GIACOBBI Giacomo	24	96,00%
LORENZI Stefano	22	88,00%
ZANDEGIA COMO Copetin Antonio	25	100,00%
		96,57% MEDIA

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 quali-quantitativo di Gruppo.

4.2.5. IDONEITÀ COLLETTIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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.

Nome e Cognome	Età	Genere	Numero di	Competenze principali	Territorio di riferimento

			mandati compreso mandato in corso		
MASSIMO ANTONELLI	57	M	4	<p>Amministratore della Banca dal 2011. Nel corso dei mandati ha ricoperto la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione (penultimo mandato e mandato in corso), la carica di Consigliere designato, di membro e di Presidente del Comitato Esecutivo, di Link Auditor, di Presidente dei Gruppi di Lavoro Comunità e Piano Strategico.</p> <p>E' stato Consigliere di Assicura e dal 2025 è Consigliere di Claris Leasing.</p> <p>Competenze: Avvocato con studio proprio dal 2011 al 2023.</p>	<p>Comuni di Cortina d'Ampezzo, San Vito di Cadore, Borca di Cadore, Vodo di Cadore, Rocca Pietore, Alleghe, Livinallongo del Col di Lana, Colle Santa Lucia, Selva di Cadore, Val di Zoldo, Zoppè, Falcade, Canale d'Agordo, Vallada Agordina, San Tomaso Agordino, Taibon Agordino, Soraga, Pozza di Fassa e Canazei, Dobiaco, Braies, Marebbe e Badia</p>
MONICA BINO	49	F	4	<p>Permanenza nell'incarico in Banca a partire dal 2014 nel corso dei quali ha ricoperto anche l'incarico di Sostituto Amministratore Indipendente, di Vice Presidente del Comitato Esecutivo, di componente del comitato rischi credito e finanza e di membro dei Gruppi di Lavoro Comunità e Piano Strategico.</p> <p>Competenze: Dottore commercialista, Revisore legale, Consulente Tecnico d'Ufficio in materia bancaria (usura, anatocismo, contratti bancari, interessi legali, prescrizione), Gestore della Crisi d'Impresa, Commissario giudiziale, Curatore fallimentare, Professionista delegato del Giudice dell'Esecuzione.</p>	<p>Comuni di Ponte nelle Alpi, Belluno, Limana, Sedico, Longarone, Soverzene, Alpago e Cimolais, Vittorio Veneto, Chies d'Alpago, Claut, Erto e Casso, Fregona, Tambre, Gosaldo, Rivamonte, Sospirolo, Santa Giustina, Borgo Valbelluna.</p>
CARLO BORTOT	65	M	1	<p>Ora in pensione.</p> <p>Dal 1992 al 2021, ha svolto l'attività di Responsabile IT e Privacy presso una Società cooperativa che gestisce numerose attività commerciali in svariati settori che spaziano dall'alimentari, all'arredo per la casa, all'abbigliamento,, dislocate nell'ambito territoriale del Comune di Cortina d'Ampezzo, con ca 159 dipendenti nel 2022 e un fatturato 2021 di ca euro 27.000.000. In particolare era responsabile del reparto IT della società con la responsabilità di:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) amministrare l'intero settore IT; (ii) gestire le richieste del personale in materia; (iii) riscontrare e risolvere criticità, promuovendo tutte le azioni necessarie; 	<p>Comuni di Cortina d'Ampezzo, San Vito di Cadore, Borca di Cadore, Vodo di Cadore, Rocca Pietore, Alleghe, Livinallongo del Col di Lana, Colle Santa Lucia, Selva di Cadore, Val di Zoldo, Zoppè, Falcade, Canale d'Agordo, Vallada Agordina, San Tomaso Agordino, Taibon Agordino, Soraga, Pozza di Fassa e Canazei, Dobiaco, Braies, Marebbe e Badia</p>

				-in ambito Privacy era referente con la responsabilità di: (i) amministrare l'implementazione della documentazione e della normativa interna in materia di privacy; (ii) applicare le misure di sicurezza idonee a salvaguardare la riservatezza, l'integrità e la completezza dei dati, nonché (iii) applicare le misure sulla privacy anche negli ambiti legati all'ambiente di lavoro ed alla normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.	
LUANA DE TONI	46	F	1	Incarico di Direttore amministrativo di Società cooperativa nel Comune di San Vito di Cadore dal 2008 che svolge l'attività di cooperativa di consumo con più filiali, con ca 94 dipendenti nel 2022, un fatturato 2021 di ca euro 14.000.000,00 ed un'organizzazione assimilabile a quella della Banca. In particolare, fino a qualche mese fa aveva la responsabilità all'interno della suddetta organizzazione del budget, del controllo di gestione e della relativa rendicontazione e della contabilità, della gestione/sviluppo e modifiche del sistema informatico, della gestione amministrativa del personale. Presenzia ai Cda e redige verbali. Dal 2024 è Direttore generale della Cooperativa di San Vito.	Comuni di Cortina d'Ampezzo, San Vito di Cadore, Borca di Cadore, Vodo di Cadore, Rocca Pietore, Alleghe, Livinallongo del Col di Lana, Colle Santa Lucia, Selva di Cadore, Val di Zoldo, Zoppè, Falcade, Canale d'Agordo, Vallada Agordina, San Tomaso Agordino, Taibon Agordino, Soraga, Pozza di Fassa e Canazei, Dobiaco, Braies, Marebbe e Badia
GIACOMO GIACOBBI	59	M	4	La esperienza di una pluralità di mandati, la partecipazione agli organismi del movimento quali in passato delegazione sindacale nazionale di Federcasse, la Federazione veneta e poi attualmente la Federazione Nord Est, la partecipazione alla delegazione sindacale di Gruppo, la presidenza per molti anni della delegazione sindacale delle Federazioni regionali, la professione di avvocato in campo civile e amministrativo, la esperienza di amministratore pubblico, la presenza continuativa nella professione di legale sul territorio di competenza con ampia conoscenza delle realtà che quotidianamente si interfacciano con la Banca, la conoscenza dell'escursum della Banca negli ultimi 15 anni con la gestione delle crisi finanziarie per poi passare alla nascita del Gruppo bancario cooperativo e l'operatività quotidiana con la Presidenza sia della Banca che	Comuni di Cortina d'Ampezzo, San Vito di Cadore, Borca di Cadore, Vodo di Cadore, Rocca Pietore, Alleghe, Livinallongo del Col di Lana, Colle Santa Lucia, Selva di Cadore, Val di Zoldo, Zoppè, Falcade, Canale d'Agordo, Vallada Agordina, San Tomaso Agordino, Taibon Agordino, Soraga, Pozza di Fassa e Canazei, Dobiaco, Braies, Marebbe e Badia

				della Federazione Nord Est di appartenenza consente il dialogo continuo con l'alta direzione e la conoscenza di tutte le problematiche consentendo una partecipazione costante alle decisioni dell'organo.	
STEFANO LORENZI	56	M	2	Dal 2020 Amministratore della Banca. Nel corso del primo mandato ha ricoperto l'incarico di Sostituto Amministratore indipendente, di membro del Comitato Esecutivo e di componente del Comitato Finanza. Competenze: ricopre il ruolo di segretario generale delle Regole d'Ampezzo e di, segretario della Consulta della Proprietà Collettiva.	Comuni di Cortina d'Ampezzo, San Vito di Cadore, Borca di Cadore, Vodo di Cadore, Rocca Pietore, Alleghe, Livinallongo del Col di Lana, Colle Santa Lucia, Selva di Cadore, Val di Zoldo, Zoppe, Falcade, Canale d'Agordo, Vallada Agordina, San Tomaso Agordino, Taibon Agordino, Soraga, Pozza di Fassa e Canazei, Dobbio, Braies, Marebbe e Badia
ANTONIO ZANDEGIACOMO COPETIN	74	M	2	Dal 2020 Amministratore della Banca. Nel corso del primo mandato ha ricoperto il ruolo di Amministratore indipendente, di Link Auditor e di membro del Gruppo di Lavoro Comunità. Competenze: ora in pensione, ha svolto mansioni di Sindaco e Presidente del Collegio Sindacale in Società e Enti cooperativi.	Comuni di Pieve di Cadore, Valle di Cadore, Perarolo di Cadore, Cibiana di Cadore, Ospitale di Cadore, Calalzo di Cadore, Domegge di Cadore e Auronzo di Cadore

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 sociale), sono state identificate le seguenti diverse fasce di età:
 - da 35 ai 50 anni,
 - da 51 a 65 anni,
 - da 66 a 75 anni.

Conseguentemente, si riscontra la presenza di 2 componenti di età compresa fra i 35 ed i 50 anni, 4 componenti fra i 51 ed i 65 anni, e 1 componente fra i 66 ed i 75 anni, per un'età media dell'organo complessiva di 58 anni.

Tutte e tre le fasce di età risultano rappresentate;

- in relazione al profilo della diversità di genere, 2 esponenti, pari al 28,57%, appartengono al genere meno rappresentato, in linea rispetto a quanto previsto dal Modello qual-quantitativo di Gruppo; inoltre, al fine di aumentare ulteriormente il numero di esponenti appartenenti al genere meno rappresentato, la Banca, in occasione delle prossime

elezioni del Consiglio di Amministrazione previste per il 2026 o in caso di sostituzioni in corso di mandato, intende valutare la possibilità di inserire un ulteriore soggetto appartenente al genere meno rappresentato;

- con riferimento alla durata di permanenza nell'incarico, dalle analisi è emerso che nessun consigliere è in carica da più di 5 mandati consecutivi. Durata di carica media pari a 2,57 mandati;
- 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, due posizioni riguardanti due Esponenti, rientranti entro le soglie previste dalla relativa Regolamentazione, risultano già monitorate.

4.3. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO

L'Autovalutazione del funzionamento dell'Organo è stata condotta attraverso la raccolta delle risposte fornite dagli esponenti a nr. 82 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

Sulla base delle risposte fornite dagli esponenti al primo set di domande presenti nel

questionario emerge una valutazione di complessiva adeguatezza con una media valori espressi che va da 3,0 a 4,0, che corrisponde a quanto già rilevato nella prima parte dell'Autovalutazione in relazione alla Composizione.

Alla domanda nr. 5 è stato espresso il valore “Non applicabile” in quanto la Banca non ha istituito Comitato endoconsiliari.

Nelle domande generali e introduttive si segnala, in relazione alle competenze ed alla preparazione e nonostante la formazione continua svolta, la necessità di ulteriore formazione per aumentare il livello conoscitivo nei seguenti ambiti (media valori espressi da 2,7 a 2,9):

- Mercati finanziari;
- Regolamentazione del settore bancario e finanziario;
- Attività e prodotti bancari e finanziari;
- Tecnologia informatica (inserita come nuova competenza dal 2024).

Sono migliorate le valutazioni sulla formazione rispetto al 2024.

4.3.1.1. FUNZIONAMENTO

Le domande relative al funzionamento dell'Organo hanno raccolto risposte positive da parte di tutti i Consiglieri con un punteggio medio di 3,75 su 4,00 (3,56 anno 2024, 3,7 anno 2023).

Anno rif.	Componenti	Riunioni	Durata	Presenza
01/01-31/12/2023	7	33	3,20	94,06%
01/01-12/11/2024	7	29	3,20	93,60%
01/01-14/10/2025	7	25	3,19	96,57%

Alcune domande riguardano in parte le 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 componenti limitato a 7, con esperienza diversa (due di nuova nomina 11/05/2023) conseguente anche al diverso numero di mandati, in passato ha determinato in alcune situazioni di natura tecnico-normativa una minore discussione/confronto che con il tempo, grazie alla formazione programmata e continua ed all'acquisizione di conoscenze e competenze, ha raggiunto invece buoni livelli.

L'intervento dei singoli e l'apporto di competenze è sempre chiaramente più intenso qualora collegato alla propria professione.

La domanda 15 relativa agli Amministratori indipendenti non è applicabile al Consiglio della Banca in quanto ne è stato nominato uno solo.

La domanda 25 relativa al Referente AML non è ancora applicabile al Consiglio della Banca in quanto non è ancora stato nominato l'Esponente AML che avverrà al più tardi con il rinnovo cariche sociali previsto per il 2026.

Anche alla domanda 34 risulta espresso il valore “Non applicabile” in quanto la Banca non

ha istituito Comitato endoconsiliari.

4.3.1.2. SUPERVISIONE STRATEGICA E GESTIONE

Le domande relative alla supervisione strategica e gestione hanno raccolto risposte positive da parte di tutti i Consiglieri con un punteggio medio di 3,80 su 4,00 (anno 2024 punteggio medio di 3,74, anno 2023 punteggio medio di 3,7).

Come si evince dalle risposte riportate in tabella, i Consiglieri ritengono che il Consiglio di Amministrazione risulta in grado di comprendere le attività della Banca su base complessiva, ivi compresi i rischi principali. In particolare, i Consiglieri appaiono 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.

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 del Consiglio di Amministrazione è positivo con un punteggio medio di 3,70 su 4,0 (anno 2024 punteggio medio di 3,59, anno 2023 punteggio medio di 3,5).

Il Sistema dei controlli interni è disegnato dalla Capogruppo e regolamentato da svariati Regolamenti, Policy, Procedure ed altro che, nel corso degli anni, la Capogruppo ha provveduto ad integrare e migliorare con l'intento di renderlo più efficace.

Nonostante il positivo riscontro si ritiene comunque sia necessario proseguire con la formazione sulla gestione dei rischi ed in particolare sulla definizione dei livelli di rischio ritenuti adeguati e sostenibili in relazione ai rischi cui la Banca risulta esposta.

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 3,82 su 4,00 (anno 2024 punteggio medio di 3,82, anno 2023 punteggio medio di 3,6).

Tale risultato risulta invariato rispetto al 2024 ed 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 su 4,00 (anno 2024 punteggio medio di 3,9, anno 2023 punteggio medio di 3,9).

Continua a riscontrarsi molta attenzione da parte dei Consiglieri nel dichiarare le operazioni in conflitto di interesse ai sensi dell'art. 2391 del Codice Civile ed è migliorata la verbalizzazione delle operazioni con l'introduzione delle "Dichiarazioni d'interesse".

Risulta inoltre migliorata 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 3,65 su 4,00 (anno 2024 punteggio medio di 3,55, anno 2023 punteggio medio di 3,6). La rendicontazione delle operazioni che il Consiglio è tenuto a ratificare in base allo Statuto è molto dettagliata.

Il risultato delle risposte al "Sistema di remunerazione e incentivazione" è pari a 3,57 su 4,00 (anno 2024 punteggio medio di 3,37, anno 2023 punteggio medio di 3,2).

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 Audit della Capogruppo che anche nel 2025 non ha rilevato anomalie significative.

Tutti i Consiglieri hanno espresso un giudizio di prevalente adeguatezza anche in tema di "Sistemi informativo-contabili e sistema di revisione interna" pari a 3,82 su 4,00 (anno 2024 punteggio medio di 3,72, anno 2023 punteggio medio di 3,6).

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 e che garantisca la continuità operativa.

4.3.2. VALUTAZIONE GENERALE

Tutti i Consiglieri hanno espresso un giudizio nel complesso "medio-alto" o "alto" sulla valutazione complessiva delle performance del Consiglio di Amministrazione, ottenendo un punteggio di 3,3 su 4,00 (anno 2024 punteggio medio di 3,1, anno 2023 punteggio medio di 3,1) che conferma in linea di massima il giudizio espresso in risposta alle singole domande del questionario.

4.3.3. VALUTAZIONE DEI FLUSSI DI INFORMAZIONI

I flussi di informazioni sono ritenuti adeguati.

4.3.3.1. COMITATO ESECUTIVO

Non sono stati costituiti Comitati interni al Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato Esecutivo costituito presso la Banca ha solamente deleghe operative che vengono utilizzate quasi esclusivamente in ambito concessione del credito.

Sulla base delle risposte raccolte, nonostante l'esiguo numero di riunioni svolte nel 2025, tutti i tre componenti del Comitato Esecutivo che hanno partecipato all'Autovalutazione ritengono che il numero, le competenze e l'autonomia e autorevolezza dei componenti siano adeguate.

I componenti del Comitato ritengono inoltre che le riunioni siano adeguate in termini di frequenza e durata delle stesse nonché di presenza e partecipazioni da parte dei Consiglieri, valutando positivamente anche il clima generale e la trasparenza del dibattito che caratterizzano le sedute del Comitato.

Risultano adeguati altresì l'ordine del giorno, la documentazione informativa e la verbalizzazione delle riunioni.

Periodo	Componenti	Riunioni	Durata	Presenza
01/01/2023-31/12/2023	3	10	0,59	94%
01/01/2024-22/10/2024	3	9	0,38	87,04%
01/01/2025-22/10/2025	3	2	0,28	100%

Pur essendo le riunioni quindicinali come quelle del Consiglio quest'anno se ne sono tenute molto poche in quanto essendo, come anzidetto, operante quasi esclusivamente in ambito concessione del credito, in assenza di pratiche di fido da deliberare la riunione non viene convocata.

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.

Il funzionamento è paragonabile a quello del Consiglio di Amministrazione.

4.3.4. FORMAZIONE

I Consiglieri di Amministrazione hanno partecipato nel corso del 2025 alle attività formative presentate nel Consiglio del 25/02/2025, elencate di seguito e proposte da parte della Capogruppo.

In particolare, nel corso del 2025, sono state erogate n. 12 sessioni formative.

Di seguito si riportano le presenze/assenze:

FORMAZIONE ESPONENTI AZIENDALI 2025 PROPOSTA CCB					ANTONELLI	BINO	BORTOT	DETTONI	GIACOBBI	LORENZI	ZANDEGIAUCOMO
Titolo	Modalità	Data	Orario	Durata	Prese=1	Assenze=0					
Evoluzione della cultura organizzativa: perché è così importante e perché è così difficile	Webinar	20/02/2025	17:30-19:30	02:00	1	1	1	0	1	0	1
Gestione e Cambiamento: cooperazione come risposta alla complessità	Webinar	06/03/2025	17:30-19:30	02:00	1	1	1	1	1	1	1
Data & AI: Rischi e Opportunità. Normativa AI ACT e Linee Guida RDARR	Webinar	14/03/2025	17:30-19:30	02:00	1	1	1	0	1	1	1
La gestione del rischio di credito alla luce del regime CRR III I 2 aprile 2025	Webinar	02/04/2025	17:30-19:30	02:00	1	0	1	1	1	1	1
Il Regolamento DORA: Struttura, Implementazione e Impatti sul Settore Bancario	Webinar	22/05/2025	17:30-19:30	02:00	1	1	1	0	1	1	1
Il governo societario delle banche	Webinar	03/06/2025	17:30-19:30	02:00	1	1	1	1	0	0	1

La nuova Rendicontazione di Sostenibilità	Webinar	25/09/2025	17:30-19:30	02:00		1	1	1	1	1	1	1	1
La strategia ESG del Gruppo Cassa Centrale	Webinar	30/09/2025	17:30-19:30	02:00		1	1	1	1	1	1	1	1
La responsabilità amministrativa delle Società e degli Enti	Webinar	02/10/2025	17:30-19:30	02:00		0	0	1	1	0	1	1	1
La nuova Vigilanza Antiriciclaggio	Webinar	09/10/2025	17:30-19:30	02:00		1	1	1	1	0	0	0	1
Conflitto di interesse e operazioni con soggetti collegati	Webinar	14/10/2025	17:30-19:30	02:00		0	0	1	1	0	1	1	0
Gli abusi di mercato	Webinar	21/10/2025	17:30-19:30	02:00		1	1	1	0	1	1	1	1
Totale presenze						10	9	12	8	8	9		11

La media di partecipazione è stata dell'80%.

A seguito del rinnovo cariche è stata predisposta la seguente mappatura del "Tipo di formazione" richiesta in base al ruolo, all'esperienza ed alle carenze individuali riscontrate, che gli Esponenti sono tenuti a seguire e che, come si evince dall'elenco riportato sopra. Ad oggi risulta che tutti gli esponenti hanno svolto il tipo di formazione assegnata secondo la tabella che segue e nel rispetto delle scadenze indicate.

Formazione Esponenti aziendali (Nomina assemblea 11/05/2023 e Cda insediamento 12/05/2023)

Esponente	Tipo formazione da seguire	Moduli	Mesi	Scadenza	
ANTONELLI Massimo	rafforzata	10	18	entro 10/11/24	
BINO Monica	continua	6	12	entro 10/05/24	
BORTOT Carlo	intensiva	15	18	entro 10/11/24	
DE TONI Luana	intensiva	15	18	entro 10/11/24	
GIACOBBI Giacomo	continua	6	12	entro 10/05/24	
LORENZI Stefano	specifica	9	18	entro 10/11/24	tutti i moduli proposti ove "bassa"
ZANDEGIA COMO C.Antonio	specifica	9	18	entro 10/11/24	tutti i moduli proposti ove "bassa"

Legenda					
continua	per tutti esponenti aziendali (almeno 18 su 20 moduli offerti nel triennio - almeno 4 su 6 per anno)				
rafforzata	per esponenti con ruoli apicali (10 moduli da completarsi entro 18 mesi dalla nomina con una soglia di				

	<i>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 (15 moduli da completarsi entro 18 mesi dalla nomina con una soglia di partecipazione di almeno 10 dei 15 previsti)</i>			
<i>specifica</i>	<i>per esponenti che presentino carenze rispetto ad alcune competenze (da svolgersi entro 18 mesi dalla nomina)</i>			

5. AZIONI CORRETTIVE

5.1. PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE

Dall'attività di autovalutazione del 2024, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 26/11/2024 non sono emerse criticità rilevanti per cui siano state richieste azioni correttive urgenti da parte del Consiglio di Amministrazione.

Sono state riscontrate le seguenti tre aree di miglioramento.

N	Area di intervento	Misure correttive
1	Competenze e formazione professionale	Proseguire il ciclo di formazione annuale proposto dalla Capogruppo
2	Approfondimento di temi riguardanti la Governance	Definire i temi partendo dal questionario e organizzare le sessioni di approfondimento
3	Flusso di informazioni dirette al Consiglio di Amministrazione da parte della Funzione Antiriciclaggio	Migliorare la qualità e la completezza delle informazioni

Fermo quanto precede, semestralmente è stato regolarmente eseguito il monitoraggio sulla formazione relativa agli esponenti di nuova nomina con trasmissione della delibera alla Capogruppo. Ad oggi la suddetta formazione risulta completata.

In occasione degli incontri per l'avvio del processo di Autovalutazione annuale sono stati trattati ed approfonditi alcuni temi relativi alla Governance che nella precedente Autovalutazione avevano indicato che non vi era una completa conoscenza degli argomenti trattati. Si propone di proseguire tale attività di approfondimento.

La qualità e la completezza delle informazioni dirette al Consiglio da parte della Funzione Antiriciclaggio sono migliorate sia nella forma sia nei contenuti, nonché vengono fornite con regolarità.

5.2. STATO DELLE PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE

Per quanto riguarda le azioni di miglioramento riportate al punto precedente e proposte in seguito a quanto emerso dalla precedente attività di autovalutazione sono state prontamente intraprese ed alcune vengono periodicamente monitorate.

5.3. AZIONI CORRETTIVE PROPOSTE

Dall'analisi dei questionari sul funzionamento dell'Organo si riscontra sostanzialmente per quale area di miglioramento ancora la prosecuzione dell'attività di formazione degli Amministratori nel rispetto del piano 2026 che verrà proposto dalla Capogruppo, nonché l'approfondimento di alcuni temi che hanno avuto una valutazione bassa.

Rispetto all'indipendenza di giudizio collettiva, per le due posizioni, rientranti entro le soglie previste dal Modello, che risultano già monitorate, si procederà ad un aggiornamento delle situazioni in occasione della valutazione successiva all'eventuale rielezione 2026.

6. CONCLUSIONI

6.1. VALUTAZIONI SULLA COMPOSIZIONE E SUL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO

Le risultanze del processo di autovalutazione hanno evidenziato che la composizione ed il funzionamento del Consiglio di Amministrazione di CORTINABANCA – Credito Cooperativo – Società cooperativa risultano idonei ed in linea con i risultati 2024.

La valutazione è pertanto, individualmente e complessivamente, positiva.

Risulta infatti quanto segue:

- **Consiglio di Amministrazione – 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.

- **Consiglio di Amministrazione – Requisiti Collegiali**

- La dimensione e la composizione dell'Organo sono state complessivamente valutate come adeguate.
- Il Funzionamento è più che soddisfacente **in termini di frequenza, durata, presenza e partecipazione, valutando positivamente anche il clima generale, la correttezza e la trasparenza del dibattito che caratterizza le sedute del Consiglio. Più che soddisfacente risulta anche l'ordine del giorno, la documentazione prodotta e la verbalizzazione delle riunioni, tutta gestita nel nuovo applicativo CdaOnBoard;**
- La composizione dell'Organo riflette, complessivamente, tutte le conoscenze, le competenze e l'esperienza necessarie per l'adempimento dei propri compiti **con autonomia e autorevolezza;**
- Il Consiglio di Amministrazione risulta dunque in grado di comprendere le attività dell'ente su base complessiva, ivi compresi i rischi principali.

Più in particolare, i Consiglieri di Amministrazione con funzione esecutiva appaiono 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.

- **Comitati endo-consiliari**

Come riportato nella sezione dedicata, non sono stati costituiti Comitati interni ad

esclusione del Comitato Esecutivo.

Tutti i componenti del Comitato Esecutivo risultano soddisfare i requisiti regolamentari, di competenza e professionalità richiesti per l'incarico.

- **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 dell'Organo. Sono state tuttavia riscontrate le seguenti aree di miglioramento, con le relative misure correttive, riportate nella tabella che segue:

N	Area di intervento	Misure correttive
1	Competenze e formazione professionale	Proseguire il ciclo di formazione annuale proposto dalla Capogruppo
2	Approfondimento di temi riguardanti la Governance	Proseguire con le sessioni di approfondimento sui temi riguardanti la Governance