



**CASSA RURALE VAL DI NON
ROTALIANA E GIOVO**

CREDITO COOPERATIVO ITALIANO

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

Approvato dal: Consiglio di Amministrazione

Data: 26/10/2023

SOMMARIO

1. PREMESSA	4
1.1. GLOSSARIO	4
1.2. OBIETTIVI DELLA RELAZIONE.....	4
1.3. CONTESTO NORMATIVO.....	5
2. METODOLOGIA E FASI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE	7
2.1. FASE ISTRUTTORIA	7
2.2. ELABORAZIONE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI RACCOLTE	9
2.3. PREDISPOSIZIONE DEGLI ESITI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE.....	9
2.4. ESAME COLLEGIALE DEGLI ESITI, APPROVAZIONE ED AZIONI CORRETTIVE.....	9
2.5. VERIFICA DELLO STATO DELLE EVENTUALI PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE	10
3. SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE	11
3.1. SOGGETTI COINVOLTI.....	11
3.2. ULTERIORI SOGGETTI	11
4. RISULTATI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE.....	12
4.1. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA DELL'ORGANO	12
4.2. COMPOSIZIONE QUALITATIVA DELL'ORGANO	14
4.2.1. REQUISITI E CRITERI DI PROFESSIONALITÀ E COMPETENZA.....	14
4.2.2. REQUISITI E CRITERI DI ONORABILITÀ E CORRETTEZZA	15
4.2.3. DISPONIBILITÀ DI TEMPO	15
4.2.4. REQUISITI DI INDIPENDENZA, ASSENZA DI CONFLITTI DI INTERESSE E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO	17
4.2.5. DIVERSIFICAZIONE DELLA COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	17
4.3. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO	17
4.3.1. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO	18
4.3.1.1. FUNZIONAMENTO.....	18
4.3.1.2. SUPERVISIONE STRATEGICA E GESTIONE.....	18
4.3.1.3. SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI, GESTIONE DEI RISCHI E RISK APPETITE FRAMEWORK.....	19
4.3.1.4. PROCESSO ICAAP, GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE E SISTEMI DI DELEGHE, DI REMUNERAZIONE E INFORMATIVO-CONTABILI.....	19
4.3.2. VALUTAZIONE GENERALE	19
4.3.3. VALUTAZIONE DEI FLUSSI DI INFORMAZIONI	19
4.3.4. AUTOVALUTAZIONE DEI COMITATI INTERNI.....	19

4.3.4.1.	COMITATO ESECUTIVO	20
4.3.4.2.	COMITATO INDIPENDENTI.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
4.3.5.	FORMAZIONE	20
5.	AZIONI CORRETTIVE.....	21
5.1.	PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE	22
5.2.	STATO DELLE PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE	22
5.3.	AZIONI CORRETTIVE PROPOSTE.....	22
6.	CONCLUSIONI.....	23
6.1.	VALUTAZIONI SULLA COMPOSIZIONE E SUL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO.....	23

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/Banche affiliata/e: singolarmente ovvero collettivamente le Banche di Credito Cooperativo, Casse rurali e/o Casse *raiffeisen* aderenti al Gruppo Bancario Cooperativo, in quanto soggette all'attività di direzione e coordinamento 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 Cassa Rurale Val di Non Rotaliana e Giovo (in seguito, la "Banca") nominati a detta carica nel corso dell'Assemblea del 13/05/2023, del 14/05/2022 (in seguito ad incorporazione della ex Cassa Rurale Rotaliana e Giovo), del 30/04/2022 e del 30/04/2021 ai componenti esecutivi dello stesso ed a quelli forniti di particolari incarichi, nonché in relazione ai Comitato Esecutivo costituito in seno al Consiglio di Amministrazione stesso.

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 da 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.

In conformità a quanto disposto dal Titolo IV, Capitolo 1, Sezione VI, della Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 s.m.i. in materia di governo societario (di seguito le "**Disposizioni di Vigilanza**" o la "**Circolare 285**") ed in linea con le disposizioni di vigilanza emanate a livello europeo, il Consiglio di Amministrazione di Cassa Centrale Banca ha emanato il "*Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate*", con lo scopo di individuare *ex ante* il profilo teorico (ivi comprese le caratteristiche di professionalità e di eventuale indipendenza) dei candidati alle cariche degli Organi Sociali.

Nel contesto normativo sopra delineato, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha altresì emanato 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*" con l'obiettivo di regolare il processo di autovalutazione relativo sia alla composizione sia al funzionamento del Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. Come disposto dal "*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*", 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.

Più in generale, 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)
- Il punto 8 della Carta dei Valori del Credito Cooperativo, che stabilisce che "Il Credito Cooperativo si impegna a favorire la crescita delle competenze e della professionalità degli amministratori, dirigenti, collaboratori e la crescita e la diffusione della cultura economica, sociale, civile nei soci e nelle comunità locali";
- Il punto 10 della Carta dei Valori del Credito Cooperativo, che sancisce che "gli amministratori del Credito Cooperativo si impegnano sul proprio onore a partecipare alle decisioni in coscienza ed autonomia, a creare valore economico e sociale per i soci e la comunità, a dedicare il tempo necessario a tale incarico, a curare personalmente la propria qualificazione professionale e formazione permanente";

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 che individuano le seguenti fasi del processo, di seguito partitamente riassunte:

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

2.1. 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, 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, esecutivi e non esecutivi, attività.
 - (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/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

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) la valutazione del corso di studi, le conoscenze teoriche e le precedenti esperienze pratiche (incarichi) dell'Esponente ed i requisiti di esperienza professionale posseduti dai Consiglieri esecutivi, non esecutivi e dal Presidente, (ii) il proprio livello di competenza negli ambiti rilevanti indicati dalla normativa in vigore e (iii) 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 nello Statuto-tipo delle Banche Affiliate, e l'assenza di conflitti d'interesse (potenziali o effettivi) di natura personale, professionale, finanziaria, politica o non conforme al divieto di *interlocking directorship*;
5. **Disponibilità di tempo**;

6. Idoneità collettiva.

I questionari sono stati consegnati da Rossetto Older – Responsabile dell'Area Affari Generali e Personale ai componenti dell'Organo in data 04/10/2023 e riconsegnati dai singoli esponenti, una volta compilati, attraverso le modalità indicate.

La raccolta dei dati è inoltre avvenuta tramite la raccolta del **Registro Presenze del Consiglio di Amministrazione**, dei **Registri Presenze del Comitato Esecutivo** e del **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, del Comitato e della Formazione.

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

La Direzione con il supporto dell'Area Affari Generali e Personale 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.

Sulla base di quanto emerso dalle risposte ai questionari, non sono emerse criticità inoltre si evidenzia che non vi erano azioni correttive da assumere.

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 Rossetto Older – Responsabile Area Affari Generali e Personale, 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 26/10/2023, 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.

In particolare, dall'attività di istruttoria svolta non sono emersi significativi punti di debolezza

e non si è reso necessario prevedere misure correttive. Non erano inoltre previste azioni correttive derivanti dalla precedente autovalutazione.

2.5. VERIFICA DELLO STATO DELLE EVENTUALI PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE

In occasione della medesima seduta consiliare, il Consiglio ha quindi preso atto dell'assenza, nella precedente Relazione di Autovalutazione, di criticità rilevanti che richiedessero l'attuazione di specifiche e immediate azioni correttive.

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

Si è ritenuto di non coinvolgere nel processo società/professionisti esterni.

4. RISULTATI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE

4.1. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA DELL'ORGANO

Con riferimento al profilo quantitativo, il Consiglio di Amministrazione risulta conforme alla composizione quantitativa ottimale come definita nello Statuto di Cassa Rurale Val di Non Rotaliana e Giovo e nel *“Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate”*.

Il Consiglio di Amministrazione risulta composto di Nr. 9 esponenti, tra cui:

- il Presidente, nella persona del Consigliere Silvio MUCCHI;
- il Vicepresidente Vicario, nella persona del Consigliere Mauro MENDINI;
- il Vicepresidente non Vicario, nella persona del Consigliere Marco BIADA;
- Nr. 2 amministratori indipendenti/sostituti indipendenti, nella persona del Consigliere/dei Consiglieri Manuela PRANTIL, Marco BIADA e membro supplente Mauro MENDINI.

Di seguito il dettaglio dei componenti dell'Organo.

Nr.	COGNOME	NOME	CARICA	DATA NASCITA	DATA DI PRIMA NOMINA	DATA DI NOMINA
1	MUCCHI	SILVIO	PRESIDENTE	19/06/1964	23/05/2014	30/04/2021
2	MENDINI	MAURO	VICE PRESIDENTE VICARIO	05/09/1961	01/07/2022	01/07/2022
3	BIADA	MARCO	VICE PRESIDENTE	03/01/1968	10/05/2008	30/04/2021
4	PARIS	CRISTIAN	AMMINISTRATORE	03/05/1979	07/07/2018	30/04/2022
5	DESSIMONI	DANIELA	AMMINISTRATORE	02/01/1977	13/05/2023	13/05/2023
6	BUSETTI	MIRKO	AMMINISTRATORE	08/07/1974	07/07/2018	13/05/2023
7	PRANTIL	MANUELA	AMMINISTRATORE	05/07/1981	07/07/2018	30/04/2021
8	CONFORTI	STEFANO	AMMINISTRAOTRE	06/07/1977	07/07/2018	13/05/2023
9	PILATI	ANTONIO	AMMINISTRATORE	05/04/1979	07/07/2018	30/04/2022

Risultano conformi alle disposizioni statutarie e regolamentari interne ed esterne la nomina dei componenti dei Comitati endo-consiliari. Di seguito il dettaglio dei componenti del Comitato Esecutivo:

Nr.	COGNOME	NOME	CARICA	DATA NASCITA	DATA DI PRIMA NOMINA	DATA DI NOMINA
1	PARIS	CRISTIAN	AMMINISTRATORE	03/05/1979	07/07/2018	30/04/2022
2	DESSIMONI	DANIELA	AMMINISTRATORE	02/01/1977	13/05/2023	13/05/2023
3	BUSETTI	MIRKO	AMMINISTRATORE	08/07/1974	07/07/2018	13/05/2023
4	CONFORTI	STEFANO	AMMINISTRAOTRE	06/07/1977	07/07/2018	13/05/2023
5	PILATI	ANTONIO	AMMINISTRATORE	05/04/1979	07/07/2018	30/04/2022

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 e dedizione di tempo, prescritti 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

Tutti gli esponenti hanno dichiarato:

- di possedere i requisiti di professionalità di cui agli artt. 7, 8 e 9 del D.M. 169/2020 e dal "Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate";
- con riguardo al Presidente, ai Vice-Presidenti del Consiglio di Amministrazione, ai componenti dei Comitati endo-consiliari e del Comitato Esecutivo: di possedere i più stringenti requisiti di professionalità previsti dal "Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate";
- di possedere i requisiti di competenza richiesti per la carica; è stata infatti accertata la sussistenza in capo agli esponenti delle aree di competenza e di conoscenza richieste dall'art. 10 del D.M. 169/2020, dal "Modello", anche in linea con gli orientamenti europei, al fine di assicurare un'adeguata composizione dell'Organo in termini di competenza.

Inoltre, più della maggioranza dei componenti dell'Organo detiene un livello di conoscenza medio-alta in ciascuna delle aree di competenza ritenute necessarie ai fini dello svolgimento dell'incarico, come si evince dai risultati riportati in tabella¹.

ESPERIENZA E COMPETENZA						
	Alta	Medio-Alta	Media	Medio-Bassa	Bassa	N/A
Mercati bancari e finanziari	3	6				
Requisiti giuridici e quadro regolamentare	3	6				
Prevenzione del riciclaggio di denaro e del	7	2				

¹ 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

finanziamento del terrorismo						
Programmazione strategica, consapevolezza degli indirizzi strategici aziendali o del piano industriale	7	2				
Gestione dei rischi	6	3				
Conoscenze ed esperienza in materia di rischi climatici e ambientali	5	4				
Contabilità e revisione	3	6				
Valutazione dell'efficacia dei meccanismi di governance dell'ente creditizio	5	4				
Interpretazione dei dati finanziari di un ente creditizio, individuazione delle principali problematiche sulla base di tali informazioni nonché di adeguati presidi e misure	4	5				

Gli esponenti hanno peraltro già partecipato nel corso del primo anno di incarico 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

Ogni esponente ha dichiarato di essere in possesso dei requisiti e criteri di onorabilità e correttezza ex artt. 3 e seguenti del D.M. del 23 novembre 2020, n. 169.:

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. 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.

Dall'analisi dei dati relativi alle riunioni, emerge che gli esponenti hanno partecipato alle 30 riunioni tenutesi fra il 01/10/2022 e il 30/09/2023, con un tasso di partecipazione pari a una media del 92,59%. In particolare in 19 riunioni tutti gli esponenti erano presenti, in 8 riunioni è stata registrata l'assenza di 1 esponente e in 3 riunioni erano assenti 2 esponenti. La durata media delle riunioni è stata di 3,25 ore.

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 ed hanno confermato di possedere e rispettare i requisiti di dedizione di tempo nonché gli specifici limiti al cumulo degli incarichi prescritti dalla disciplina legale, regolamentare e/o statutaria ovvero elaborati da Cassa Centrale Banca nella propria regolamentazione interna.

Gli esiti dell'analisi valutativa evidenziano che tutti i componenti dell'Organo appaiono in grado di dedicare tempo sufficiente per adempiere alle proprie funzioni e responsabilità e rispettano il limite di incarichi eventualmente applicabili.

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

- la natura delle singole posizioni specifiche e le responsabilità conseguenti all'assunzione della carica;
- il numero di cariche di amministrazione o controllo detenute simultaneamente da ciascun componente, considerando le possibili sinergie laddove siano detenute all'interno del Gruppo Bancario Cooperativo e le regole sul c.d. "cumulo privilegiato";
- la dimensione, la natura, l'ampiezza e la complessità delle attività dell'entità presso cui ciascun componente detiene una carica;
- la dislocazione geografica degli esponenti e i tempi connessi agli spostamenti per ricoprire il ruolo;
- il numero di riunioni previste per l'Organo e per i comitati cui ciascun componente partecipa, nonché le attività preparatorie e il tempo da dedicare alle attività formative;
- gli incarichi detenuti dagli esponenti presso organizzazioni che non perseguono obiettivi di natura prevalentemente commerciale;
- altre attività professionali e qualsivoglia altra funzione e attività pertinente, all'interno e all'esterno del settore finanziario.

4.2.4. REQUISITI DI INDIPENDENZA, ASSENZA DI CONFLITTI DI INTERESSE E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO

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

In particolare, gli Esponenti hanno dichiarato di possedere i requisiti di indipendenza ex art. 34 dello Statuto.

Inoltre, ogni Esponente ha dichiarato, in conformità all'art. 15 del D.M. 169/2020, di agire con piena indipendenza di giudizio e consapevolezza dei doveri e dei diritti inerenti all'incarico, nell'interesse della sana e prudente gestione della Banca e nel rispetto della legge e di ogni altra norma applicabile.

Inoltre, con specifico riferimento alle disposizioni di cui all'art. 36 del D.L. 6 dicembre 2011 n. 201 (convertito in L. n. 214 del 22/12/2011) in materia di *interlocking directorates*, 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.

4.2.5. DIVERSIFICAZIONE DELLA COMPOSIZIONE 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 assicurare la più ampia varietà in termini di percorso formativo e professionale, genere ed età (oltre che di provenienza geografica), e ciò per acquisire opinioni ed esperienze diversificate e per agevolare opinioni indipendenti e procedure decisionali ragionevoli.

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

- la composizione dell'Organo Sociale è diversificata in termini di percorso formativo e professionale nonché di età anagrafica, genere, durata di permanenza nell'incarico e competenze;
- l'età media degli esponenti è di 50 anni,
- in relazione al profilo della diversità di genere, 2 esponenti, pari al 22%, appartengono al genere meno rappresentato.

4.3. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO

L'Autovalutazione del funzionamento dell'Organo è stata condotta attraverso la raccolta delle risposte fornite dagli esponenti a 81 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 positivo con un valore di risposta medio espresso sul totale delle domande pari a 3,7.

Componenti	Riunioni	Durata	Presenza
9	30	3,25	92,59%

Sulla base delle risposte fornite dagli esponenti al primo set di domande presenti nel questionario, emerge un giudizio complessivo medio-alto.

4.3.1.1. FUNZIONAMENTO

Le domande relative al funzionamento dell'Organo hanno raccolto risposte ampiamente positive.

I componenti dell'Organo ritengono inoltre che le riunioni siano in termine di numero che di durata adeguate.

La presenza media alle riunioni viene ritenuta assolutamente adeguata.

Anche il giudizio espresso sull'operato del Presidente risulta adeguato.

4.3.1.2. SUPERVISIONE STRATEGICA E GESTIONE

Come si evince dalle risposte sul tema, nr. 8 quesiti con un punteggio medio registrato pari

a 3,8, gli esponenti ritengono di aver svolto la sua attività in modo adeguato.

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 essere adeguato con un punteggio medio registrato pari a 3,8 nei 9 quesiti posti.

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 con un punteggio medio pari a 3,7 nei 5 quesiti posti.

Particolarmente adeguato risulta inoltre il giudizio espresso in tema di gestione dei conflitti di interesse, in quanto tutti gli esponenti hanno espresso un giudizio adeguato.

In tema di deleghe e di remunerazione il punteggio medio risultante è pari a 3,9.

Tutti gli esponenti hanno espresso un giudizio medio-alto sia in tema di sistemi informativo-contabili che in tema di revisione interna.

4.3.2. VALUTAZIONE GENERALE

Quasi tutti gli esponenti hanno espresso un giudizio medio-alto sulla valutazione complessiva delle performance dell'Organo, confermando il giudizio espresso in risposta alle singole domande del questionario, con un punteggio medio delle risposte pari a 3,3.

4.3.3. VALUTAZIONE DEI FLUSSI DI INFORMAZIONI

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

Per le domande inerenti il flusso rinveniente dal Collegio Sindacale e dall'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 si osserva una valutazione adeguata.

4.3.4. AUTOVALUTAZIONE DEI COMITATI INTERNI

I componenti dei Comitati endo-consiliari hanno fornito risposte ad ulteriori quesiti,

contenuti nella sezione 2 "Autovalutazione dei Comitati Interni al Consiglio di Amministrazione" del questionario di autovalutazione sul funzionamento del Consiglio di Amministrazione. Dalle risposte raccolte emerge un giudizio mediamente positivo dell'attività dei Comitati.

4.3.4.1. COMITATO ESECUTIVO

Componenti	Riunioni	Durata	Presenza
5	0	N/A	N/A

Nel periodo oggetto di autovalutazione il Comitato esecutivo non si è riunito, favorendo la convocazione di riunioni del Consiglio di Amministrazione, al fine di privilegiare una più capillare e diffusa conoscenza dell'operatività della ex Cassa Rurale Rotaliana e Giovo, vista l'incorporazione avvenuta con decorrenza 01/07/2022.

Sulla base delle risposte raccolte, tutti i 5 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 opportuno prevedere la convocazione dell'organo con una maggiore frequenza.

4.3.4.2. COMITATO INDIPENDENTI

Componenti	Riunioni	Presenza
2 + 1 (supplente)	7	100%

Sulla base delle risposte raccolte, tutti i componenti del Comitato Indipendenti 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. Adeguati sono altresì l'ordine del giorno, la documentazione informativa e la verbalizzazione delle riunioni.

4.3.5. FORMAZIONE

I Consiglieri di Amministrazione hanno partecipato nel corso del primo anno di incarico alle attività formative fornite da parte della Capogruppo. In particolare, nel periodo compreso fra il 01/10/2022 e il 30/09/2023 sono state erogate le seguenti **10** sessioni formative:

A. 29/11/2022 – "La disciplina degli abusi di mercato (Market Abuse)" – tutti presenti.

- B. 17/01/2023 – “Gestire l'evoluzione ed il cambiamento: la sfida delle organizzazioni” – tutti presenti.
- C. 31/01/2023 – “Valutare business plan e piani economico-finanziari delle aziende in crisi: le linee guida da seguire da parte del Consiglio di Amministrazione” – nr 2 assenti (CONFORTI e PILATI).
- D. 02/02/2023 – “Modelli di business digitale” – nr 1 assente (PRANTIL).
- E. 28/02/2023 – “AML - Le nuove Linee Guida EBA su politiche e procedure AML” – tutti presenti.
- F. 04/04/2023 – “L'IFRS 9 nella gestione dei rischi delle banche” – tutti presenti.
- G. 23/05/2023 – “Crescita e sviluppo delle imprese: i compiti della banca affidante” – tutti presenti.
- H. 19/09/2023 – “Corporate Governance: il funzionamento del Consiglio di Amministrazione” – iscritta e presente soltanto DESSIMONI DANIELA in quanto necessita di formazione intensiva (gli altri esponenti avevano usufruito di tale modulo formativo nel 2020).
- I. 22/09/2023 – “Formazione Tecnico-Identitaria (Art.63 CCNL)” – modulo formativo registrato dall'ufficio formazione della capogruppo per il presidente MUCCHI SILVIO in quanto partecipante al Meeting di Lisbona.
- J. 28/09/2023 – “ESG e impatti per le imprese” – tutti presenti.

Su 10 sessioni formative, a 8 hanno partecipato tutti i consiglieri coinvolti. Il dato statistico di presenza media si attesta al 96%:

corso di formazione	Assente	Presente	Totale iscritti	% presenza
La disciplina degli abusi di mercato (Market Abuse)		7	7	100%
Gestire l'evoluzione ed il cambiamento: la sfida delle organizzazioni		7	7	100%
Valutare business plan e piani economico-finanziari delle aziende in crisi: le linee guida da seguire da parte del Consiglio di Amministrazione	2	5	7	71%
Modelli di business digitale	1	6	7	86%
AML - Le nuove Linee Guida EBA su politiche e procedure AML		7	7	100%
L'IFRS 9 nella gestione dei rischi delle banche		7	7	100%
Crescita e sviluppo delle imprese: i compiti della banca affidante		9	9	100%
Corporate Governance: il funzionamento del Consiglio di Amministrazione		1	1	100%
Formazione Tecnico-Identitaria (Art.63 CCNL)		1	1	100%
ESG e impatti per le imprese		9	9	100%

Nota: i dati “totale iscritti” si riferiscono agli esponenti aziendali che rispondono ad un duplice requisito: attualmente in carica e in carica anche al momento dell'erogazione del modulo formativo.

Non sono stati indicati nei questionari temi di particolare interesse o per cui si ritiene di avere necessità di approfondimento

5. AZIONI CORRETTIVE

5.1. PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE

Dall'attività di autovalutazione del 27 ottobre 2022 non erano emerse criticità tali da richiedere specifiche azioni correttive da parte dell'Organo.

5.2. STATO DELLE PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE

Non erano previste azioni correttive.

5.3. AZIONI CORRETTIVE PROPOSTE

Dall'analisi dei questionari sul funzionamento dell'Organo non si riscontrano azioni correttive da intraprendere.

Con il supporto della Capogruppo proseguirà la programmazione anche nel corso del 2024 di attività formativa rivolta agli esponenti sulle varie tematiche di interesse.

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 Consiglio di Amministrazione di Cassa Rurale Val di Non Rotaliana e Giovo risultano idonei.

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.
 - È stata accertata la sussistenza di tutte le aree di conoscenza e di specializzazione. Infatti, mediamente, il 100% 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”* o *“Alto”*.
La composizione dell'Organo riflette, complessivamente, tutte le conoscenze, le competenze e l'esperienza necessarie per l'adempimento dei propri compiti.
 - 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**
Tutti i componenti dei Comitati endo-consiliari istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione 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.