

ASSEMBLEA ORDINARIA 2024



PUNTO 2 O.D.G.

Governo Societario: informativa all'Assemblea degli esiti dell'auto-valutazione degli organi sociali.

PREMESSA

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 ss.mm.ii. in materia di governo societario (di seguito le "**Disposizioni di Vigilanza**" o la "**Circolare 285**") e 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 e 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".

METODOLOGIA 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.

La fase istruttoria si è svolta mediante la somministrazione di appositi questionari predisposti dalla Capogruppo, utili per la raccolta dei dati e delle informazioni rilevanti ai fini dell'autovalutazione del **funzionamento** e della **composizione** degli Organi Sociali nel loro complesso, e attraverso la consultazione del **Registro Presenze del Consiglio di Amministrazione**, del **Registro Presenze del Collegio Sindacale**, del **Registri Presenze del Comitato Esecutivo** e del **Registro Presenze Formazione**.

COMPOSIZIONE QUANTITATIVA DEGLI ORGANI

Con riferimento al profilo quantitativo, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Esecutivo e il Collegio Sindacale risultano conformi alla composizione quantitativa ottimale come definita nello Statuto della Cassa Rurale ed Artigiana di Borgo San Giacomo e nel "Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate".

COMPOSIZIONE QUALITATIVA DEGLI ORGANI

Con riferimento al **profilo qualitativo** degli esponenti e degli Organi Sociali nel loro complesso, dai risultati delle valutazioni condotte tutti i componenti appaiono idonei allo svolgimento dell'incarico e 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 un'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.

REQUISITI E CRITERI DI PROFESSIONALITÀ E COMPETENZA

Tutti gli esponenti hanno dichiarato:

- di possedere i requisiti di professionalità di cui agli artt. 7 e 8 o 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 del Collegio Sindacale, al Presidente del Consiglio di Amministrazione, al Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione e ai componenti 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.

Il livello di conoscenza dei componenti dell'Organo, in ciascuna delle aree di competenza ritenute necessarie ai fini dello svolgimento dell'incarico, è prevalentemente medio sia per il Consiglio di Amministrazione, sia per il Collegio Sindacale.

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 degli Organi in merito a:

- 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.

DISPONIBILITÀ DI TEMPO

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

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. 34.4 / 45.8 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.

DIVERSIFICAZIONE DELLA COMPOSIZIONE

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 degli Organi Sociali è diversificata in termini di percorso formativo e professionale, nonché di età anagrafica, genere, durata di permanenza nell'incarico e competenze.

FUNZIONAMENTO DEGLI ORGANI SOCIALI

Per quanto riguarda il funzionamento dell'organo, gli amministratori e i sindaci hanno espresso un giudizio prevalentemente adeguato. Sono stati approfonditi diversi ambiti: supervisione strategica e gestione, sistema dei controlli interni, gestione dei rischi e risk appetite framework, processo ICAAP, gestione dei conflitti di interesse e sistemi di deleghe, di remunerazione e informativo-contabili, profili di conformità e adeguatezza e correttezza degli assetti organizzativi e contabili anche ai fini antiriciclaggio, sistema di remunerazione e incentivazione.

AZIONI CORRETTIVE

Dalla precedente attività di autovalutazione non sono emerse criticità tali da richiedere specifiche azioni correttive da parte dei rispettivi Organi.

Dall'analisi dei questionari sul funzionamento del Consiglio di Amministrazione non sono stati rilevati particolari suggerimenti da parte degli Amministratori.

Il Collegio Sindacale, invece, evidenzia che la Banca (o la Capogruppo) debba organizzare adeguate iniziative di aggiornamento professionale e formazione specifiche dedicate al Collegio Sindacale; inoltre, i sindaci ritengono che il Presidente debba adoperarsi con maggior efficacia affinché la Banca predisponga e attui programmi di inserimento e piani di formazione degli organi sociali, con particolare riguardo al Collegio Sindacale.

CONCLUSIONI

Le risultanze del processo di autovalutazione hanno evidenziato che la composizione e il funzionamento del Consiglio di Amministrazione della Cassa Rurale ed Artigiana di Borgo San Giacomo 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 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; 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.
- **Comitato Esecutivo**

Tutti i componenti del Comitato Esecutivo risultano soddisfare i requisiti regolamentari, di competenza e professionalità richiesti per l'incarico.
- **Consigli di Amministrazione - 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.
- **Requisiti Individuali dei componenti del Collegio Sindacale**
 - Tutti i componenti - tenuto conto del ruolo specifico - soddisfano il criterio dell'onorabilità e possiedono le conoscenze, le competenze e l'esperienza sufficienti per svolgere i compiti loro assegnati.
 - Tutti i componenti appaiono in grado di agire con onestà, integrità e indipendenza di giudizio.
 - Tutti i componenti - tenuto conto del ruolo specifico - appaiono in grado di dedicare tempo sufficiente per svolgere le proprie funzioni connesse alla carica.
- **Requisiti Collegiali del Collegio Sindacale**
 - La dimensione e la composizione sono state complessivamente valutate come

adeguate.

- È stata accertata la sussistenza di tutte le aree di conoscenza e di specializzazione.
 - La composizione riflette, complessivamente, tutte le conoscenze, le competenze e l'esperienza necessarie per l'adempimento dei propri compiti.
 - Il Collegio Sindacale risulta dunque in grado di comprendere le attività dell'ente su base complessiva, ivi compresi i rischi principali.
- **Collegio Sindacale – Eventuali misure correttive – Aree di intervento**
Dall'attività di autovalutazione è stata individuata la necessità di iniziative di aggiornamento professionale e formazione specifiche per il Collegio Sindacale; inoltre, viene chiesto al Presidente di adoperarsi con maggior efficacia affinché la Banca attui questa tipologia di programmi.