



Gaudioiano di Lavello
banca del melfese



BANCA ADERENTE AL
**Gruppo
Bancario
Cooperativo
Iccrea**



dall'Ofanto al cuore del Vulture

RELAZIONE FINALE PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI

Anno 2020

Disposizioni di Vigilanza sul Governo societario delle banche
(Parte prima, Titolo IV, Capitolo 1, sez. VI)

BANCA DI CREDITO COOPERATIVO DI GAUDIANO DI LAVELLO

Documento redatto dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio sindacale e approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 04 Agosto 2020

INDICE

1. PREMESSA	3
2. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	4
3. ESITI DELLE ATTIVITÀ.....	6
3.1. METODOLOGIA DI CONDUZIONE DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE	6
4. ESITI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE DELLA COMPOSIZIONE E DEL FUNZIONAMENTO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	9
4.1. PREMESSA	9
5. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	10
5.1. COMPOSIZIONE.....	10
Sezione anagrafica	10
Struttura e composizione quali-quantitativa del C.d.A.....	18
Formazione e integrazione.....	19
5.2. FUNZIONAMENTO	20
A. PROFILI ORGNIZZATIVI	20
Riunioni del C.d.A. e processi decisionali.....	21
Rapporti con la Capogruppo.....	21
Il ruolo del Presidente del C.d.A.	22
Rapporti tra gli amministratori e il Management.....	22
Informazioni e presentazioni	22
Struttura e personale.....	23
B. POTERI DELL'ORGANO.....	24
Strategia e obiettivi	24
Rischi e relativi controlli	24
C. RELAZIONI CON ALTRI ORGANI	25
Interazione con il Collegio Sindacale	25
5.3. SAL delle azioni correttive rilevate in precedenti autovalutazioni.....	25
5.4. Punti di forza e punti di debolezza.....	25
6. ESITI DELL'ATTIVITA' DI AUTOVALUTAZIONE DELL'ORGANO CON FUNZIONE DI GESTIONE	28
6.1 Punti di forza e punti di debolezza.....	29
7. COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO DI CONTROLLO	30
7.1 PREMESSA.....	30
7.2 COMPOSIZIONE	31
Sezione anagrafica.....	31
Composizione quali-quantitativa	35
7.3. FUNZIONAMENTO	36
A. PROFILI ORGNIZZATIVI.....	36
B. POTERI DELL'ORGANO.....	37
8. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	38

1. PREMESSA

Il presente documento (di seguito Documento o Autovalutazione) è stato redatto dal **Consiglio di amministrazione** (c.d. “**Organo con funzione di supervisione strategica e di gestione**”, di seguito anche “**Organo amministrativo**”, “**Consiglio**” o “**CdA**”) e dal **Collegio sindacale** (c.d. “**Organo con funzione di controllo**”, di seguito anche “**Organo di controllo**”) (e congiuntamente “**Organi aziendali**” o “**Organi sociali**”) della Banca di Credito Cooperativo di Gaudio di Lavello – Società cooperativa (di seguito, per brevità, *Banca*) in ossequio alla Circolare di Banca d’Italia n. 285 del 17/12/2013, Parte Prima, Titolo IV (Governo Societario, Controlli Interni, Gestione dei Rischi), Capitolo 1 (Governo Societario), Sezione VI (Autovalutazione degli Organi) (di seguito, per brevità, *Disposizioni sul governo societario*), con l’obiettivo di valutare l’adeguatezza degli *Organi aziendali*, declinata in termini sia di composizione, sia di funzionamento, seguendo le fasi del processo descritte nel “**Regolamento del processo di autovalutazione degli organi sociali**” approvato in data 15/09/2016, valutata la compatibilità dello stesso con i questionari e con le modalità in tema recentemente rilasciate dalla Capogruppo, ed in coerenza con le **Politiche di Governo Societario del Gruppo Iccrea**, recepite dalla Banca con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28/05/2019.

In materia di Processo di autovalutazione degli Organi delle BCC, oltre alle fonti interne alla BCC sopra richiamate, vengono in rilievo le disposizioni del Contratto di Coesione le quali prevedono che la Capogruppo definisca, con appositi regolamenti che le Banche Affiliate si impegnano ad adottare e rispettare, modalità, strumenti e criteri uniformi del processo di autovalutazione degli organi delle Banche stesse (Art. 5.1.5, lett. b) Contratto di Coesione). Assume rilievo, altresì, il Regolamento Assembleare ed Elettorale approvato dall’Assemblea dei soci della BCC di Gaudio di Lavello del 09/12/2018

Il periodico processo di autovalutazione è finalizzato al conseguimento delle seguenti finalità:

- assicurare una verifica del corretto ed efficace funzionamento degli *Organi* e della loro adeguata composizione;
- perseguire il miglioramento della *governance* nell’indirizzo del rispetto sostanziale delle disposizioni sul governo societario e delle finalità che queste intendono realizzare;
- individuare i principali punti di debolezza, promuoverne la discussione all’interno degli *Organi* e definire le azioni correttive da adottare;
- rafforzare i rapporti di collaborazione e di fiducia tra i singoli componenti incoraggiando la loro partecipazione attiva ed assicurando una piena consapevolezza dello specifico ruolo ricoperto da ognuno di essi e delle connesse responsabilità.

La Banca d’Italia, all’interno delle Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di governo societario e in sede di attuazione dell’articolo 91 della Direttiva 2013/36/UE (di seguito anche la “CRD IV”), definisce i seguenti principi generali:

- sotto il **profilo quantitativo**, il numero dei componenti degli organi aziendali deve essere adeguato alle dimensioni e alla complessità dell’assetto organizzativo della banca al fine di presidiare efficacemente l’intera operatività aziendale per quanto concerne la gestione ed i controlli; lo Statuto tipo delle Banche di Credito Cooperativo affiliate al Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea (“GBCI”) declina tali criteri (cfr. in particolare l’ articolo 32 dello Statuto tipo e la relativa avvertenza sulla composizione del Consiglio di Amministrazione).
- sotto il **profilo qualitativo**, il corretto assolvimento delle funzioni richiede che nel Consiglio di

Amministrazione siano presenti soggetti:

- consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti al ruolo e alle funzioni che sono chiamati a svolgere;
- dotati di professionalità adeguate, anche per la partecipazione ad eventuali comitati interni e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della società;
- in possesso di competenze diffuse e opportunamente diversificate, cosicché ciascuno dei componenti, sia all'interno dei comitati di cui faccia parte sia nelle decisioni collegiali, possa effettivamente contribuire a individuare e perseguire idonee strategie e ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della banca;
- in grado di dedicare tempo e impegno adeguati allo svolgimento dell'incarico, fermo il rispetto degli applicabili limiti al cumulo degli incarichi fissati per legge, disposizione regolamentare o statutaria;
- in grado di riflettere, nei limiti in cui sia possibile assicurare adeguate professionalità, una distribuzione bilanciata in termini di età, genere e provenienza geografica, al fine di favorire una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei problemi e nell'assunzione delle decisioni (cfr. in particolare l'articolo 32 dello Statuto tipo e la relativa avvertenza sulla composizione del Consiglio di Amministrazione);
- che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della società e del gruppo, indipendentemente dalla compagine che li ha votati, operando con autonomia di giudizio.

Al riguardo, occorre richiamare anche la disciplina europea che concorre alla definizione di un quadro più ampio di regolamentazione e *best practice* in tema di composizione dell'organo di vertice degli istituti creditizi. Tale disciplina è principalmente rappresentata dalla seguente normativa:

- EBA/ESMA *joint guidelines* in materia di requisiti degli amministratori e dei titolari di funzioni chiave (2017);
- EBA *guidelines* in materia di *internal governance* (2017);
- BCE, Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità (2018).

Considerati i principi normativi e tenuto conto dei requisiti ministeriali in corso di emanazione, entrambi gli *Organi aziendali* hanno inteso rappresentare nel presente documento:

- la metodologia e le singole fasi di cui il processo di autovalutazione si è composto;
- i soggetti coinvolti;
- l'esito della verifica dello stato di attuazione delle iniziative individuate nella precedente autovalutazione;
- i risultati ottenuti, con evidenza dei punti di forza e di debolezza emersi. Il giudizio finale dell'autovalutazione del Consiglio di amministrazione riporta ed evidenzia la distinta valutazione delle funzioni di supervisione strategica e di gestione;

2. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

I principali riferimenti normativi che assumono rilevanza ai fini dell'autovalutazione degli Organi della Banca sono i seguenti:

- Disposizioni di Vigilanza per le Banche, Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, 1° aggiornamento del 6 maggio 2014, Titolo IV, Capitolo 1, Governo societario (di seguito: Disposizioni);

- Disposizioni di Vigilanza, Titolo II, Capitolo 2, Circolare Banca d'Italia n. 299 del 1999;
- Articolo 26 del T.U. bancario;
- Articoli 2 e 5 del Regolamento del Ministero del Tesoro del 18 marzo 1998, 161;
- l'art. 36, del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla legge del 22 dicembre 2011, n. 214 (divieto di interlocking);
- Orientamenti congiunti emanati da ESMA e ABE sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave (ABE/GL/2017/12) e Orientamenti sulla governance interna (EBA/GL/2017/11) emananti dall'ABE del 21 marzo 2018;
- Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento (CRD IV);
- Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità della Banca Centrale Europea - maggio 2018;
- Statuto della Banca. In particolare:
 - l'art. 28, con riferimento alla previsione di un regolamento assembleare ed elettorale definito dalla Capogruppo del GBCI e approvato dall'assemblea ordinaria su proposta del consiglio di amministrazione, che disciplina la modalità di candidatura, eventualmente anche in rappresentanza dei principali ambiti territoriali;
 - l'art. 28-bis - Nomina delle cariche sociali e attribuzioni della Capogruppo
 - il contenuto dell'art. 32 relativo al numero dei consiglieri ed ai requisiti per la nomina degli stessi;
 - l'art. 33, che disciplina i contenuti del regolamento nel quale vengono stabilite le modalità e i criteri volti a favorire una composizione del Consiglio di Amministrazione rispondente alle esigenze di esperienza, competenza e ricambio del governo della Società.

Il Progetto di Governo Societario approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo
tempo per tempo vigente:

- **Politiche di Governo Societario del Gruppo Iccrea**, recepite dalla Banca con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28/05/2019;
- Le istruzioni operative e gli strumenti forniti dalla Capogruppo, in attuazione delle Politiche di Governo Societario del Gruppo Iccrea, con Comunicazione di Indirizzo e Coordinamento Prot ICR-OUT-000005-2019-GCL del 29/10/2019 riguardo al processo di Autovalutazione degli organi sociali con allegati i questionari di autovalutazione per il Consiglio di Amministrazione, per i componenti i Comitati endoconsiliari e per il Collegio Sindacale, recepiti con delibera del Consiglio di Amministrazione del 05/11/2019;
- Guida sulla composizione quali-quantitativa ottimale fornita dalla Capogruppo con Comunicazione di Direzione e Coordinamento Prot ICR-OUT-000059-2019-GCL del 10/12/2019, recepita con delibera del Consiglio di Amministrazione del 09/01/2020;
- i Regolamenti interni adottati dalla Capogruppo;

I regolamenti adottati, quali:

- Regolamento assembleare ed elettorale;

- Carta dei Valori del Credito Cooperativo con particolare riferimento a:
 - punto 10, il quale stabilisce 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”;
 - punto 8 il quale 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 Codice Etico.
- Il regolamento interno adottato dalla Banca denominato “**Regolamento del processo di autovalutazione degli organi sociali**” approvato in data 15/09/2016 che, nelle more della emanazione del Regolamento tipo di Gruppo sull’autovalutazione, continua ad essere utilizzato dalla banca valutata la compatibilità dello stesso con i questionari e con le modalità in tema recentemente rilasciate dalla Capogruppo, le quali prevalgono in caso di difformità con il regolamento stesso.

In tale contesto, la Banca ha inoltre tenuto conto della necessità di favorire una composizione articolata del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, che salvaguardi la rappresentanza della base sociale nella sua totalità, in termini di categorie economiche, professionalità, ambito territoriale, età anagrafica, appartenenza di genere complessivamente presenti.

Si rappresenta che la tempistica di svolgimento della autovalutazione da parte degli organi, ferma la periodicità annuale sancita dalla norma e dalle Politiche di Governo Societario adottate dal Gruppo, è connessa al momento del rinnovo degli organi sociali interessati, in quanto necessaria anche alla definizione della composizione quali quantitativa ottimale del Consiglio.

Al riguardo, gli organi sociali della Bcc hanno già svolto, in prospettiva del rinnovo delle cariche avvenuta nel corso dell’Assemblea dei soci del 05/05/2019, un’autovalutazione identificando preventivamente la composizione quali-quantitativa ottimale dello stesso individuando e motivando il profilo teorico (ivi comprese caratteristiche di professionalità e di eventuale indipendenza) dei candidati ritenuto opportuno a questi fini. Successivamente, in data 28/05/2019, gli stessi Organi hanno condotto un’autovalutazione indirizzata a verificare la rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ottimale degli Organi Sociali individuata ed approvata nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 28 marzo 2019 e quella effettiva risultante dal processo di nomina.

3. ESITI DELLE ATTIVITÀ

3.1. Metodologia di conduzione del processo di autovalutazione

Il processo di autovalutazione, così come articolato dalle Disposizioni di Vigilanza ed in conformità al citato Regolamento interno, si è sviluppato nelle seguenti fasi:

1. una fase istruttoria, di raccolta delle informazioni e dei dati sulla base di questionari sulla base dei

- quali effettuare la valutazione;
2. una fase di elaborazione;
 3. una fase di predisposizione degli esiti del processo, con l'individuazione dei punti di forza e di debolezza riscontrati;
 4. una fase di discussione collegiale degli esiti e di predisposizione di eventuali misure correttive opportune.

In particolare:

- **Istruttoria** – Per lo svolgimento della fase istruttoria, sono stati utilizzati gli strumenti allegati alla citata Comunicazione di Capogruppo comprendente il questionario del Consiglio di Amministrazione (all. 1) e il questionario del Collegio Sindacale (all. 2). Nel Regolamento interno si è scelto di adottare la compilazione nominativa, non anonima, allo scopo di dare consapevolezza riguardo agli impegni e alle responsabilità del ruolo. I questionari sono stati compilati in forma cartacea piuttosto che elettronica e sugli stessi sono stati garantiti gli obblighi di riservatezza sui contenuti da parte di tutti i soggetti preposti all'autovalutazione. In base a quanto stabilito nel "Regolamento del processo di Autovalutazione degli Organi Sociali", il Presidente di ciascun Organo ha dato avvio alla fase istruttoria del processo di autovalutazione mediante la consegna a tutti i componenti degli Organi dei questionari citati, avvalendosi della collaborazione della responsabile dell'Area governo, Supporto Direzionale e relazioni con la Capogruppo;
- **Elaborazione dati ed informazioni** - Al termine della fase istruttoria, si è svolta una fase di elaborazione dei dati e delle informazioni raccolte. A tal fine, il Presidente di ciascun organo, supportato dal personale incaricato, ha provveduto a consolidare le risposte e le valutazioni formulate dagli esponenti pervenendo ad un quadro chiaro e completo delle informazioni rese per ogni area tematica sottoposta a valutazione. Per le fasi della elaborazione e predisposizione degli esiti del processo, sono stati utilizzati i file excel complessivi di raccordo e consolidamento messi a disposizione dalla Capogruppo. I file complessivi di raccordo sono stati, quindi, alimentati sulla base dei questionari (compilati in forma elettronica o cartacea) e hanno consentito di ottenere un quadro sintetico ed aggregato delle risposte ai questionari. Pertanto, il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha analizzato le risposte ai diversi profili di valutazione, anche in termini di completezza e coerenza degli organi con funzione di supervisione strategica e di gestione, considerando, ove evidenziati, gli aspetti critici ed eventuali azioni correttive da intraprendere al fine di migliorare l'efficienza degli organi. La medesima attività di confronto ed analisi è stata svolta dal Presidente del Collegio Sindacale in merito al questionario dell'organo con funzione di controllo;
- **Predisposizione bozza di Relazione di Autovalutazione** - Elaborati i dati così acquisiti, il Presidente di ciascun Organo ha successivamente elaborato la bozza di Relazione di Autovalutazione che è stata sottoposta, nel corso di una seduta consiliare, all'attenzione dell'OFSS e all'OFC per la relativa discussione ed eventuale approvazione. Poiché nello stesso organo sono concentrate le funzioni di supervisione strategica e di gestione, il giudizio finale esprime una valutazione distinta su entrambe le funzioni. Occorre precisare che, una volta concluso l'esame e il conseguente dibattito, la relazione finale contenente le autovalutazioni delle Funzioni di Governo (OFSS e OFG) è stata approvata dal Consiglio di amministrazione, mentre la relazione dell'organo di controllo è stata approvata dal Collegio sindacale; entrambe le relazioni (e i relativi giudizi) sono confluite nel documento finale

complessivo denominato “Relazione finale di Autovalutazione degli Organi Sociali”, avendo cura che in questo atto formale siano ben evidenti e distinti i momenti delle approvazioni dei diversi organi.

- **Approvazione della Relazione finale dell’Autovalutazione degli Organi Sociali** – In tema di approvazione della Relazione finale sul processo di autovalutazione degli organi sociali, ferme le responsabilità proprie di ciascun organo, il regolamento prevede che debba essere convocata un’apposita seduta consiliare, al fine di illustrare, discutere e condividere gli esiti delle autovalutazioni degli organi medesimi; in sostanza, nella seduta sono presenti tutti gli Organi coinvolti nell’autovalutazione ed il Consiglio di Amministrazione delibera esclusivamente la formalizzazione delle analisi condotte nel documento finale complessivo da sottoporre all’Organo di Vigilanza.

Nel corso della seduta consiliare del 04 agosto 2020 il Presidente di ciascun Organo ha dato evidenza agli altri componenti dei risultati emersi dalle analisi svolte; tale momento appare rilevante, dato che in questa fase si analizzano i risultati ottenuti, nella prospettiva di individuare gli eventuali profili critici o di forza emergenti dal processo medesimo. Se presenti profili di debolezza, nella stessa seduta, devono essere determinate le conseguenti azioni da intraprendere, allo scopo di rimuoverli. Trattandosi, inoltre, di un’autovalutazione annuale, si è aggiunta anche una fase di verifica dello stato di attuazione delle iniziative in precedenza assunte. Una volta concluso l’esame e il conseguente dibattito, la relazione finale contenente le autovalutazioni delle funzioni di governo è stata approvata dal Consiglio di amministrazione, mentre la relazione dell’organo di controllo è approvata dal Collegio Sindacale sempre nel corso della stessa seduta; le relazioni (e i relativi giudizi) del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale sono confluite nell’unico documento denominato “**Relazione finale del processo di Autovalutazione degli Organi Sociali**”, avendo cura che in questo atto formale siano ben evidenti e distinti i momenti delle approvazioni dei diversi organi.

Di seguito la illustrazione degli esiti delle autovalutazioni degli Organi Sociali come discussi ed approvati nella riunione del Consiglio di Amministrazione del 04 agosto 2020.

4. ESITI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE DELLA COMPOSIZIONE E DEL FUNZIONAMENTO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

4.1. PREMESSA

In ottemperanza e in linea con le Istruzioni di Vigilanza della Banca d'Italia (Circ. n. 285/2013), il Consiglio di Amministrazione della Banca di Credito Cooperativo di Gaudio di Lavello, (di seguito, per brevità, "Consiglio" o "C.d.A.") ha effettuato, nel mese di Agosto, la propria autovalutazione sulla composizione e sul funzionamento del Consiglio stesso, in relazione all'attività svolta nel corso dell'anno 2019, non essendo intervenuto quest'anno il rinnovo delle cariche sociali.

Il processo di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione viene svolto con periodicità annuale come sancito dalle Disposizioni di Vigilanza sul Governo Societario, di cui alla Circolare n. 285/2013, sez. VI, nonché dalle Politiche di Governo Societario adottate dal Gruppo e recepite dalla BCC lo scorso anno nella seduta del CdA del 28/05/2019.

Il Presidente precisa che il processo di autovalutazione è dinamico e, quindi, il Consiglio di Amministrazione dovrà riformulare le proprie considerazioni periodicamente, se e quando lo reputerà utile, ovvero in occasione di particolari eventi e situazioni della vita della cooperativa.

Tale processo è stato strutturato in modo da graduare gli aspetti da sottoporre a autovalutazione anche tenuto conto che nell'assemblea dello scorso anno si è provveduto al rinnovo degli Organi Sociali per cui le analisi erano già state prioritariamente finalizzate a verificare la migliore composizione del consiglio avvenuta con il citato rinnovo e, successivamente, a verificarne la rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ottimale degli Organi Sociali individuata ed approvata nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 28 marzo 2019 e quella effettiva risultante dal processo di nomina avvenuto nel corso dell'Assemblea dei Soci del 5 maggio 2019.

La Banca non ha fatto ricorso a professionalità esterne per lo svolgimento dell'autovalutazione, affidando tale compito alla Responsabile dell'Area Governo, Supporto Direzionale e Relazioni con la Capogruppo.

Il processo di autovalutazione, è stato articolato nelle seguenti attività e metodologie:

- a. definizione di un questionario strutturato di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione che è stato trasmesso da parte del Responsabile dell'Area Governo, Supporto Direzionale e Relazioni con la Capogruppo al Presidente del Consiglio di Amministrazione e agli 8 consiglieri in carica nel periodo di svolgimento del processo di autovalutazione, alla conclusione del quale sono stati completati e raccolti n. 9 questionari;

- b. raccolta dei risultati emersi dalla compilazione del questionario da parte degli amministratori;
- c. elaborazione dei risultati in forma aggregata;
- d. individuazione degli orientamenti emersi.

Il presente documento (“Esiti dell’autovalutazione”) riepiloga **i principali punti di forza e di debolezza rilevati**, nonché le eventuali **azioni di miglioramento proposte** dai membri del Consiglio di Amministrazione che hanno risposto al questionario.

Oggetto dell’autovalutazione è stato l’organo nel suo complesso e ha riguardato aspetti relativi sia alla composizione sia al funzionamento dell’organo.

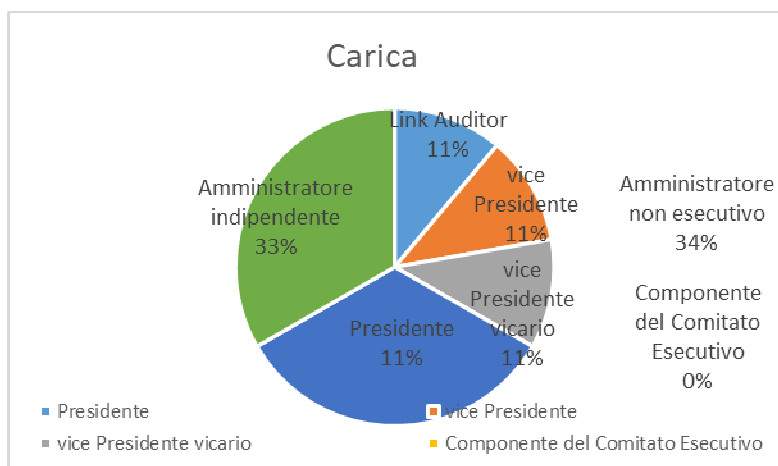
Al riguardo si ritiene utile specificare che per motivi dimensionali e organizzativi, la BCC di Gaudio di Lavello vede una sostanziale coincidenza fra i componenti l’Organo con Funzione di Supervisione Strategica (di seguito OFSS) e l’Organo con Funzione di Gestione (di seguito OFG). Per tale motivo, le informazioni raccolte sui questionari distinti per le due funzioni, sono state elaborate congiuntamente.

5. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

5.1. COMPOSIZIONE

Sezione anagrafica

L’età media dei componenti del C.d.A. è di 57 anni, da un minimo di 41 ad un massimo di 67 anni.

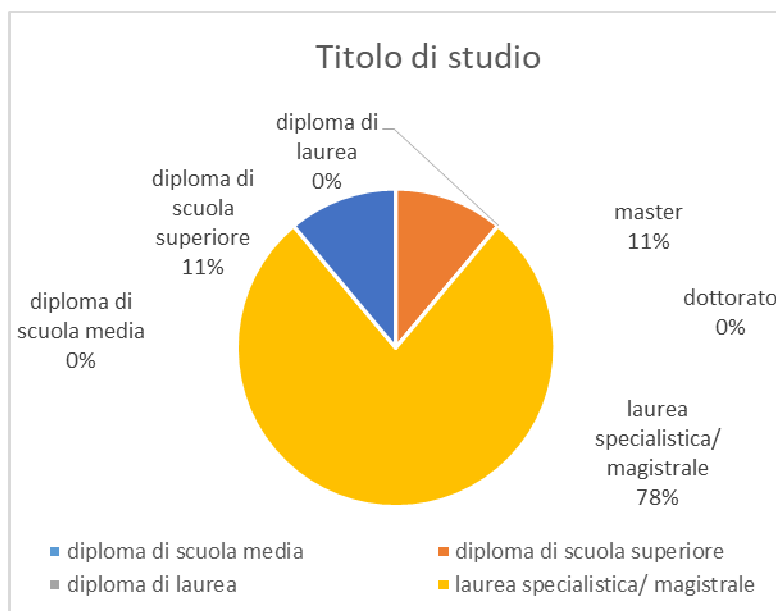


Con riferimento alla composizione quantitativa, il numero degli amministratori è definito dal primo comma dell'articolo 32 dello Statuto, approvato dall’Assemblea straordinaria dei soci del 09/12/2018 e omologato da parte dell’Organo di Vigilanza, in un numero fisso di sette compreso il Presidente, fatto salvo quanto previsto dagli artt. 28 e 28-*bis* dello stesso Statuto. Le disposizioni transitorie di cui all’art. 52 dello Statuto stabiliscono tuttavia che la disposizione del primo comma dell’art. 32, relativa al numero massimo degli amministratori, si applica a partire dalla scadenza del mandato successivo a quello in corso al momento dell’adozione della medesima previsione. Sino a tale data, il consiglio di amministrazione sarà composto dal Presidente e da 8 amministratori non esecutivi.

L'attuale numero di nove componenti, rimasto immutato dalla nascita della Bcc di Gaudio di Lavello, ha sin qui risposto all'esigenza di garantire comunque un'articolata composizione del Consiglio in relazione alla base sociale e alla rappresentanza territoriale nonché un'adeguata dialettica interna, come si è concretamente verificato nei fatti nel corso degli anni. La presenza di una Commissione di Amministratori Indipendenti per le operazioni con soggetti collegati ("Comitato OSC") composta da tre amministratori (componenti effettivi) ed un componente supplente munito dei medesimi requisiti dei precedenti, al fine di garantire il funzionamento del Comitato OSC anche qualora uno dei componenti effettivi sia impedito o privo del requisito di indipendenza per la specifica operazione, tutti in possesso dei requisiti richiesti dalle Disposizioni di Vigilanza in relazione alla concreta fattispecie sulla quale il Consiglio è chiamato a deliberare, assicura la dialettica ritenuta necessaria a una corretta valutazione delle operazioni della specie senza pregiudicare la necessaria tempestività del processo pre-deliberativo e deliberativo.

Il numero di nove amministratori, confermato con il rinnovo delle cariche avvenuto nel corso dell'Assemblea dei soci del 05/05/2019, risponde all'esigenza di non avere un Organo pletorico e di garantire comunque un'articolata composizione del Consiglio in relazione alla base sociale, nonché un'adeguata dialettica interna. Si reputa la composizione di 7 consiglieri compreso il Presidente, prevista in sede di revisione dello Statuto sociale, ancora adeguata e coerente con le disposizioni richiamate, avuto riguardo altresì alle ridotte dimensioni aziendali e alla limitata complessità operativa della banca, anche se la base sociale è sensibilmente cresciuta nell'ultimo triennio.

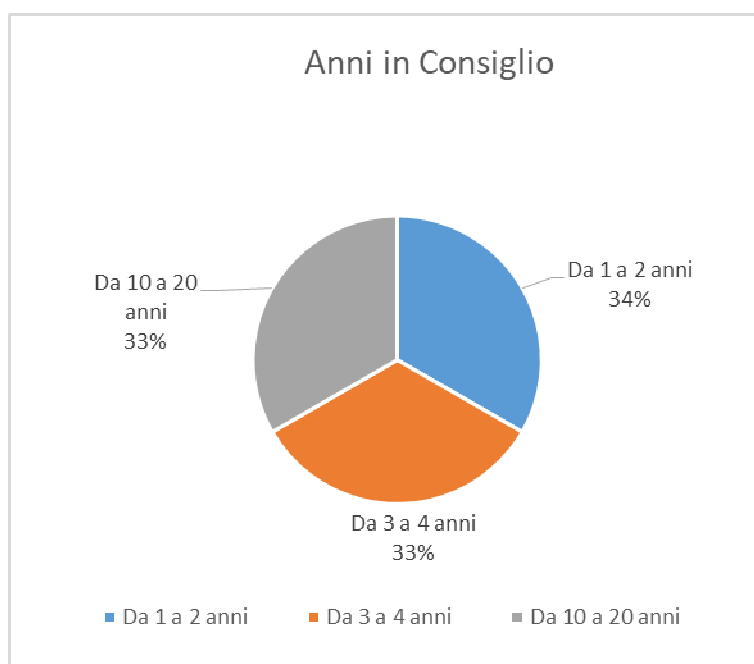
Per quanto riguarda il titolo di studio, l'89% degli amministratori ha conseguito la laurea specialistica/magistrale vecchio ordinamento, di cui l'11% anche un master post laurea; mentre l'11% è in possesso del diploma di scuola superiore.



Con riferimento all'anzianità della carica, n.3 amministratori ricoprono la carica da un periodo compreso tra 10 e 20 anni, n. 3 amministratori la ricoprono da un periodo compreso tra 3 e 4 anni, e n. 3 per un periodo compreso tra 1 e 2 anni. In questi ultimi è ricompreso, tuttavia, il Presidente del Consiglio di Amministrazione che ha maturato un'esperienza ultratrentennale nel mondo del credito

cooperativo con funzioni dirigenziali e con compiti comunque attinenti con il settore creditizio. Al riguardo il Consiglio, valutata la pregressa esperienza, ritiene che il Presidente, pur avendo rivestito il ruolo di Direttore Generale di questa Banca sino al termine del mandato precedente a quello in corso, possiede il requisito di indipendenza. Egli, infatti, ha sempre operato con autonomia di giudizio sulla gestione sociale e, pertanto, la sua precedente esperienza non potrà che contribuire a perseguire con coerenza gli obiettivi di sana e prudente gestione, preservando, come fatto sino ad oggi nel suo precedente ruolo, l'interesse della società e conferendo un valore aggiunto all'operatività del nuovo Consiglio di Amministrazione.

Due degli amministratori in carica da oltre 10 anni, in possesso di un'approfondita competenza del business bancario – finanziario e della regolamentazione del sistema bancario acquisita anche mediante gli anni di esperienza professionale nell'espletamento del mandato, sono stati nominati Vice-Presidente Vicario e Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione della Banca.

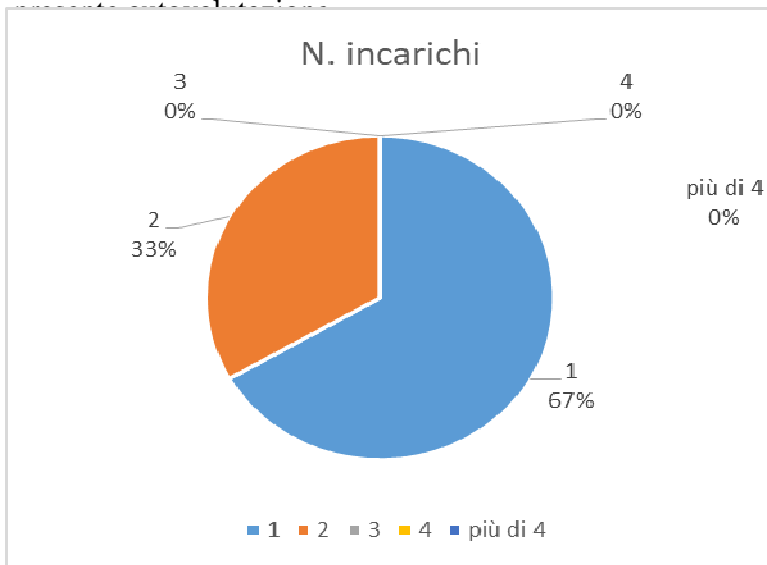


Gli esiti della compilazione dei questionari che hanno guidato l'autovalutazione confermano che **la composizione quantitativa attuale** del Consiglio di amministrazione è **adeguata** e coerente con le *Disposizioni* richiamate nonché – rispondendo all'esigenza di non avere un organo pletorico e di garantire comunque un'articolata composizione del Consiglio in relazione alla base sociale e un'adeguata dialettica interna – **congrua e funzionale all'assunzione delle decisioni**.

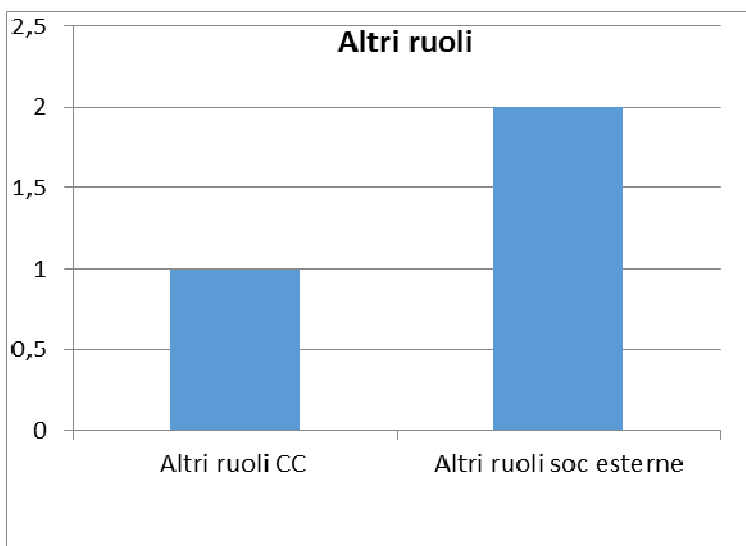
Si reputa, pertanto, la composizione quantitativa attuale dell'Organo, adeguata e pienamente coerente con le disposizioni richiamate.

Premesso che la “Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità” diffusa dalla BCE nel maggio 2018 indica quale elemento utile alla valutazione degli Organi sociali la **disponibilità di tempo** dei relativi componenti - che dev'essere considerata sia da un punto di vista qualitativo che quantitativo - sono state richieste informazioni al riguardo, al fine di poter valutare se gli amministratori hanno la possibilità di dedicare tempo sufficiente all'esercizio delle loro funzioni all'interno della Banca.

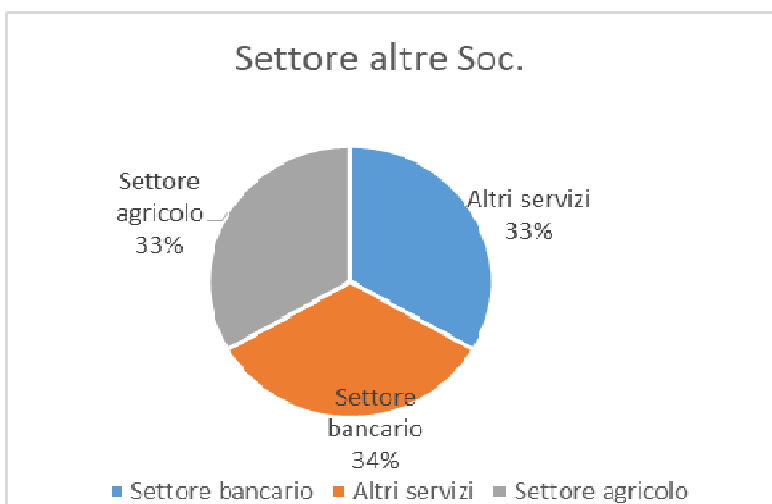
Al riguardo, si rileva che n.3 amministratori ricoprono un altro incarico oltre a quello oggetto della



In particolare si rileva che 1 amministratore ricopre il ruolo di componente del Consiglio di Amministrazione in una società appartenente al Credito Cooperativo Nazionale mentre altri due amministratori ricoprono incarichi in società esterne assumendone un ruolo di vertice.



Le società in cui gli amministratori rivestono gli incarichi appartengono prevalentemente ai seguenti settori: bancario per il 34%, agricolo per il 33% e il restante 33% nel settore dei servizi.



Per quanto concerne il tempo impiegato per lo svolgimento dell'incarico la situazione è la seguente: con riferimento al numero di ore occupate nell'arco di 15 giorni, si va da incarichi che richiedono singolarmente fino a 2 ore ad altri che ne richiedono 15.

Considerando l'impegno complessivo richiesto dagli altri incarichi (in caso di un numero maggiore di 3, si considerano le prime 3 società in termini di impegno e responsabilità richieste), si osserva che, nell'arco di 2 settimane:

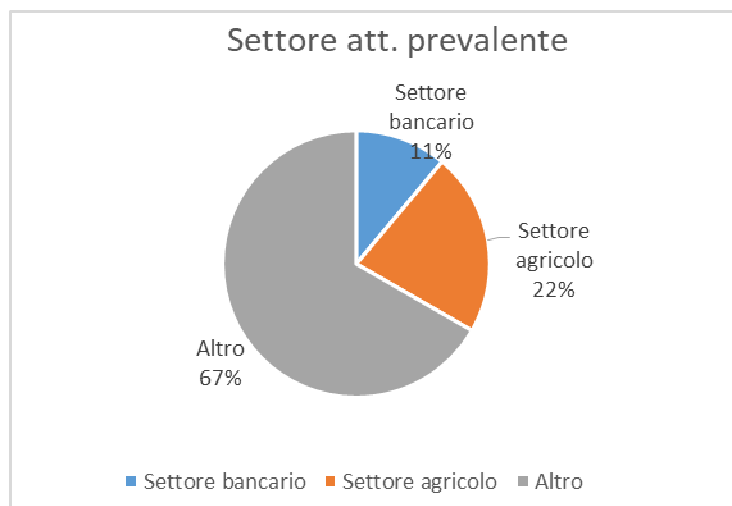
- 2 amministratori sono impegnati in altri incarichi per 15 ore;
- 1 amministratore è impegnato per n. 2 ore in altri incarichi.

L'impegno settimanale non pregiudica la partecipazione ai CDA della Banca e alle iniziative della stessa.

Con riferimento ai criteri di valutazione rilevanti, sempre alla luce della citata *Guida* della BCE, è necessario considerare l'**esperienza** e le **conoscenze tecniche acquisite** dagli esponenti.

Per quanto concerne l'**esperienza professionale** dei componenti del C.d.A., considerando il settore in cui hanno svolto prevalentemente la propria attività, la stessa risulta molto eterogenea:

- settore bancario: 11% ;
- settore agricolo: 22%.
- altro il 67% tra cui l'insegnamento, la professione medica e la libera professione di avvocato;



Ciascun esponente ha, peraltro, confermato il proprio impegno a contribuire alla gestione/supervisione strategica aziendale in forza delle specifiche competenze professionali possedute ed esperienze negli anni maturate e ad intraprendere i percorsi formativi individuali o collettivi indicati dalla Capogruppo e dalla Banca.

La Banca segue una specifica procedura attuativa delle Istruzioni di Vigilanza in materia, posta in essere all'atto della nomina o dell'eventuale cooptazione di esponenti aziendali, verificando il possesso da parte degli eletti dei requisiti di onorabilità, professionalità ed indipendenza richiesti

dalle norme nonché l'inesistenza di situazioni impeditive né la ricorrenza di cause di ineleggibilità e decadenza. Tali requisiti sono graduati secondo principi di proporzionalità, criteri di competenza, coerenti con la carica da ricoprire, criteri di correttezza, avuto riguardo alle relazioni d'affari dell'esponente, alle condotte tenute nei confronti dell'Autorità di Vigilanza ed ogni altro elemento suscettibile di incidere sulla correttezza dell'esponente, come richiesto dalle disposizioni normative di riferimento.

A seguito dell'iscrizione del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea, a cui la Banca aderisce, all'albo dei gruppi bancari – *significant institution* nella vigilanza BCE - la verifica dei requisiti degli esponenti aziendali da parte della Banca non poteva prescindere dal nuovo quadro normativo e, segnatamente, dai provvedimenti quali la CRD IV (art. 91) che prevede standard uniformi di professionalità e onorabilità, gli orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea e le Linee Guida della BCE.

In ottemperanza a quanto previsto dalla vigente normativa, è stata espletata, per gli esponenti eletti in occasione dell'ultimo rinnovo delle cariche sociali avvenuto nel corso dell'Assemblea dei Soci del 5 maggio 2019, la verifica dei requisiti di onorabilità, di professionalità e indipendenza degli esponenti aziendali avendo riguardo, oltre che ai requisiti sanciti dal decreto 161/98, anche ai criteri contenuti nel novellato art. 26 TUB, come declinati dalla BCE nella Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità, conclusasi con esito favorevole per tutti i componenti del Consiglio di amministrazione. Peraltro, in sede di autovalutazione, il Consiglio ha provveduto ad aggiornare la verifica di onorabilità in capo a n. 2 esponenti in merito ai procedimenti penali pendenti, prendendo atto del rinvio delle udienze dibattimentali ad ottobre 2020, per effetto del D.L. n. 11 dell'8.03.2020 e succ. recanti misure straordinarie urgenti per contrastare l'emergenza epidemiologica da Covid 19 e contenere gli effetti negativi sullo svolgimento dell'attività giudiziaria. Tuttavia il Consiglio ribadisce che i reati non sono comunque ostativi per lo svolgimento della carica.

Sempre con riferimento ai criteri qualitativi di composizione degli Organi, si reputa, inoltre, opportuno sottolineare come l'individuazione di alcuni dei profili qualitativi degli amministratori sia da rinvenirsi nel dettato dell'articolo 32 dello Statuto della Banca che definisce i requisiti per l'eleggibilità alla carica di amministratore e, al primo comma, stabilisce, coerentemente con la natura di società cooperativa a mutualità prevalente dell'azienda, che gli amministratori devono essere soci della stessa, previsione questa che è diretta conseguenza del modello democratico della cooperazione di credito. Nel contesto delineato è stata favorita la presenza all'interno del C.d.A. delle diverse componenti della base sociale in termini di categorie economiche, ambito territoriale, appartenenza di genere, età anagrafica.

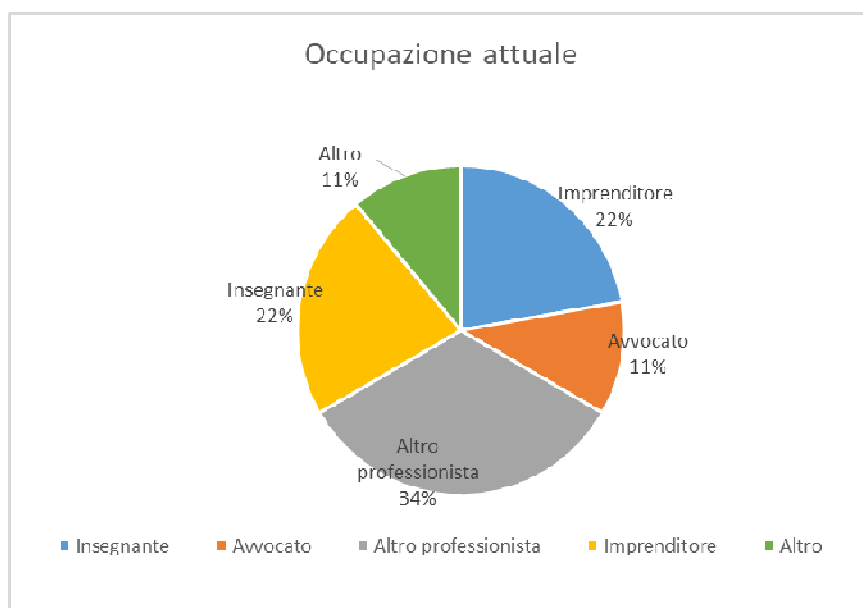
E' da ritenere che le peculiarità strutturali delle banche di credito cooperativo a mutualità prevalente e le disposizioni primarie e secondarie che ne definiscono la concreta operatività (quali, ad esempio, i vincoli in materia di zona di competenza territoriale e prevalenza della operatività con i soci di cui all'art. 35 del T.U. bancario, alle Istruzioni di Vigilanza e all'articolo 17 dello Statuto) richiedano una presenza differenziata in Consiglio con riguardo non solo a professionalità in qualche modo legate all'attività bancaria, ma anche di conoscenza del territorio di insediamento e della base sociale

Il peculiare profilo di *governance* di una Banca di Credito Cooperativo si fonda, infatti, su un sistema democratico elettivo di nomina degli amministratori, scelti dall'assemblea dei soci tra i propri membri con voto capitaro. Ne consegue che l'OFSS è composto da persone con esperienze

pregresse, competenze e caratterizzazioni eterogenee, agevolando, così, in modo coerente con il peculiare modello giuridico di tale tipologia di banche, la diversificazione della composizione dell'organo amministrativo.

E' da reputare in termini di valore la presenza nell'OFSS dei rappresentanti dei soci in quanto espressione delle categorie economiche del territorio.

In ordine, infatti, alla necessità di garantire una corretta rappresentanza territoriale della Compagine Sociale è stata tenuta in debito conto l'esigenza di assicurare un'adeguata presenza di esponenti delle aree riferibili al territorio di competenza della Bcc di Gaudio di Lavello. Pertanto, si è ritenuto opportuno assicurare la presenza di rappresentanti delle comunità locali ove sono ubicati gli sportelli della Banca, anche al fine di apportare il giusto grado di conoscenza delle comunità e delle relative esigenze in termini di servizi bancari. Infatti, per ciò che attiene all'attuale composizione dell'organo amministrativo, va detto che sono presenti amministratori che garantiscono un'adeguata rappresentanza della Compagine Sociale sotto i vari profili e sono, altresì, presenti 2 consiglieri per l'area territoriale del Vulture-melfese, ove da diversi anni operano due nostre Filiali. Dall'analisi è emerso che sia il territorio di competenza della Banca, sia le categorie economiche nei confronti delle quali è orientata l'attività della Banca siano **adeguatamente rappresentati**.



Anche per quanto riguarda **l'occupazione attuale o recente**, il risultato è diversificato:

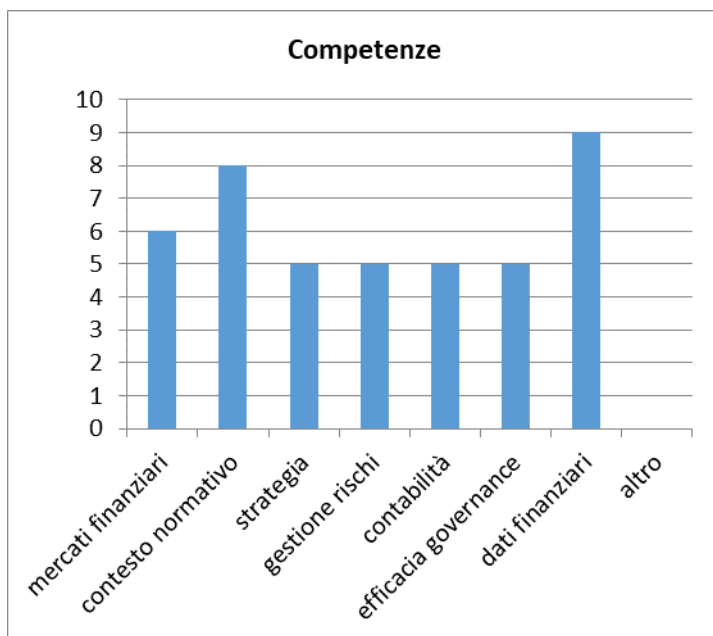
- n. 2 Medici specialistici (Radiologo e Oculista) e n. 1 Medico di base;
- n. 1 dirigente scolastico;
- n. 1 insegnante;
- n. 1 avvocato;
- n. 2 imprenditori agricoli;
- n. 1 appartenente al settore bancario.

Emerge, pertanto, un quadro di diversità e di preparazione professionale che giova alla dialettica

consiliare. Si auspica che la composizione degli Organi per i prossimi mandati assicuri sempre una diversificazione di categoria economica di appartenenza ed ancora una migliore rappresentanza territoriale. A tendere la Bcc sarà impegnata ad acquisire all'interno dell'Organo sempre più elevate professionalità, ponendo particolare attenzione all'inserimento di amministratori che abbiano conseguito la laurea in discipline giuridiche ed economiche.

In termini di **competenze specifiche** che gli esponenti abbiano acquisito grazie alla formazione e/o all'esperienza professionale, sono stati analizzati gli ambiti di seguito indicati (tra parentesi si riporta il numero di componenti del C.d.A. che ritiene di aver acquisito conoscenze tecniche in materia):

- mercati finanziari (6);
- contesto normativo di riferimento e obblighi giuridici derivanti (es. settore bancario, finanziario, assicurativo e previdenziale) (8);
- programmazione strategica, consapevolezza degli indirizzi strategici aziendali o del piano industriale di un ente creditizio e relativa attuazione (5);
- gestione dei rischi (individuazione, valutazione, monitoraggio, controllo e metodi di attenuazione delle principali tipologie di rischio di un ente creditizio) compresa l'esperienza riguardante espressamente le deleghe dell'esponente (5);
- contabilità e revisione (5);
- valutazione dell'efficacia dei meccanismi di governance dell'ente creditizio, finalizzati ad assicurare un efficace sistema di supervisione, direzione e controllo (5);
- interpretazione dei dati finanziari di un ente creditizio, individuazione delle principali problematiche nonché di adeguati presidi e misure sulla base di tali informazioni (9).



L'attuale composizione dell'Organo consente un'adeguata dialettica e i diversi profili dei singoli componenti realizzano, con l'apporto delle varie professionalità, una composizione funzionale alle esigenze di governo della Banca.

Inoltre, alcuni amministratori hanno evidenziato di aver acquisito una buona conoscenza tecnica

riguardo alla gestione di un'azienda di credito in relazione all'incarico che ormai svolgono da diversi anni.

Con riguardo all'esigenza che i componenti dell'Organo siano "dotati di adeguate competenze" si evidenzia che le professionalità espresse dagli amministratori ed il livello di conoscenza delle tematiche bancarie e delle normative di riferimento consentono un idoneo grado di consapevolezza nello svolgimento del ruolo e dell'importanza della sua funzione all'interno della Banca.

Nessun amministratore ha avuto esperienze di lavoro all'estero.

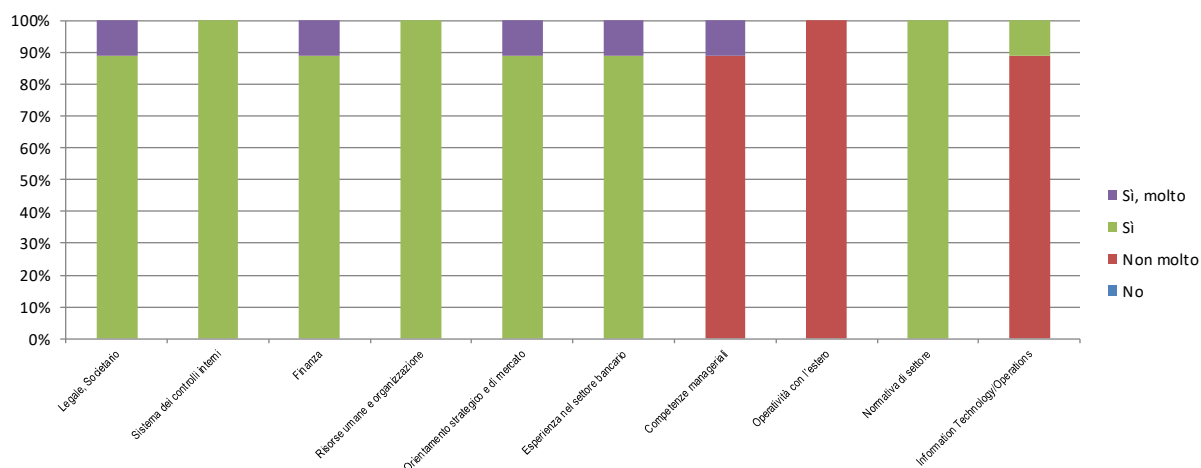
Struttura e composizione quali-quantitativa del C.d.A.

Nella consapevolezza che "una compagine eccessivamente numerosa può ridurre l'incentivo di ciascun componente ad attivarsi per lo svolgimento dei propri compiti e può ostacolare la funzionalità dell'Organo stesso" (Circ. Banca d'Italia n. 285/2013), la attuale composizione del C.d.A. è stata valutata dalla totalità degli amministratori **adeguata** ad una responsabile assunzione delle decisioni del Consiglio di Amministrazione, nonché alla **dimensione e alla complessità dell'assetto organizzativo** della Banca. In ogni caso, tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione sono concordi nel ritenere che il numero dei componenti del C.d.A. debba rimanere invariato.

Il Consiglio, per quanto riguarda la disciplina delle operazioni con i soggetti collegati, prevede la presenza di una Commissione di Indipendenti, mentre l'incarico di consigliere delegato al sistema dei controlli interni coincide con l'amministratore indipendente competente per i soggetti collegati. Tali scelte relative ai soggetti collegati e consigliere delegato al sistema dei controlli interni sono state ritenute **appropriate** da tutti gli amministratori.

In termini "qualitativi", considerate l'operatività della Banca e la tipologia di clientela della stessa, gli amministratori ritengono che siano presenti nel Consiglio le seguenti **competenze e/o esperienze**:

- legale, societario;
- sistema dei controlli interni;
- finanza;
- risorse umane e all'organizzazione;
- orientamento strategico e di mercato;
- esperienza nel settore bancario;



Alcuni amministratori ritengono che sarebbe opportuno fossero meglio rappresentate competenze manageriali e competenze/esperienze in operatività con l'estero e Information Technology/Operations.

Per quanto riguarda la *diversity* dei componenti del C.d.A., si rileva quanto segue.

Considerando che il C.d.A. è composto da 9 amministratori, 6 uomini e 3 donne, è stato chiesto di esprimere un'opinione circa l'eventuale incremento del numero di donne in Consiglio. In particolare va sottolineata la presenza di n. 3 amministratori donne, di cui una Vice Presidente vicario, tutte laureate. Al riguardo, gli amministratori non reputano necessario **incrementare la presenza femminile**. L'adeguatezza espressa dalla maggioranza dei consiglieri si fonda sulla considerazione che le procedure adottate in fase di rinnovo delle cariche sociali, così come previsto dallo Statuto, non prevedono in alcun modo discriminazioni in termini di sesso, atteso che qualunque socio avendone i requisiti, può presentare la propria candidatura.

Le suddette procedure garantiscono, quindi, l'assenza di qualsiasi discriminazione di genere.

In termini di **età** e di **anzianità della carica**, la quasi totalità degli amministratori ritengono che la composizione del C.d.A. sia sufficientemente differenziata.

Inoltre, tutti sono concordi nel ritenere **adeguatamente rappresentate le categorie economiche** nei confronti delle quali è orientata l'attività della Banca, nonché il **territorio di competenza**.

Le regole statutarie, regolamentari e/o le prassi in uso per consentire il rinnovo dei componenti il C.d.A. sono state ritenute **adeguate ed efficacemente attuate** da tutti gli amministratori.

Formazione e integrazione

La Banca prevede un programma di **formazione/aggiornamento** per gli amministratori, in coerenza con gli indirizzi formulati dalla Capogruppo, che è ritenuto efficace dalla totalità degli amministratori; tutti gli amministratori hanno evidenziato, inoltre, che le eventuali **esigenze** formative che vengono rappresentate anche dai **singoli componenti** sono tenute adeguatamente in considerazione nella programmazione periodica della formazione per il C.d.A.

Con riguardo all'esigenza che i componenti degli Organi siano "dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire, anche in eventuali comitati interni al Consiglio e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della banca" si evidenzia che, in coerenza con i principi richiamati nello Statuto della Banca, per assicurare la qualificazione e l'aggiornamento costante delle competenze e delle conoscenze degli amministratori e, quindi, una migliore qualità della governance, il Consiglio di Amministrazione ha già adottato nel vigente Regolamento assembleare ed elettorale, **il Sistema dei Crediti Formativi** che prevede che, per potersi ricandidare, gli Amministratori uscenti debbano aver conseguito nel triennio in carica almeno 10 crediti formativi (per gli amministratori al primo mandato detti crediti sono aumentati della metà). Per ciò che concerne invece i nuovi candidati, in sede di candidatura gli stessi si sono impegnati ad adempiere nel corso del proprio mandato all'obbligo di formazione permanente sancito dalla Capogruppo. Tale sistema è ritenuto efficace dalla totalità dei consiglieri.

Nel corso del 2019 gli amministratori sono stati impegnati in sessioni formative ed incontri tra cui:

- La sostenibilità in BCC: dalla rendicontazione non finanziaria a nuove opportunità di

business;

- Risk Governance nell'ottica del nuovo Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea;
- Ruolo e Responsabilità dell'Amministratori ed ai requisiti e criteri di idoneità degli esponenti aziendali.

Tuttavia, stante il continuo evolversi del panorama normativo di riferimento, si ravvisa la necessità per gli esponenti aziendali di una continua e più approfondita formazione in materie bancarie.

Oltre al programma specifico di "integrazione", gli amministratori sono concordi nell'evidenziare l'utilità di istituire **adeguati e continui programmi di formazione e aggiornamento** per gli amministratori su temi rilevanti per la Banca e, in particolare, su:

- Governance Bancaria e CCNL;
- Usura;
- Conflitti di Interesse e Soggetti Collegati
- Disciplina Antiriciclaggio.

5.2 FUNZIONAMENTO

A. PROFILI ORGANIZZATIVI

Riunioni del C.d.A. e processi decisionali

Con riguardo alla **tempistica delle riunioni consiliari**, in linea con l'art. 36 dello Statuto, il Consiglio è convocato dal Presidente, o da chi lo sostituisce, di norma e salvo urgenza, **una volta al mese** ed ogni qual volta sia ritenuto opportuno. L'attività del C.d.A. viene supportata dalla Direzione Generale attraverso la partecipazione ai lavori. Gli amministratori sono concordi nel ritenere che il numero delle riunioni del Consiglio dovrebbe restare invariato.

Secondo l'opinione di tutti componenti, il numero delle **sedute e la loro periodicità** sono programmati in modo tale da consentire la più ampia partecipazione.

Ad avviso degli amministratori la **durata media** delle riunioni del C.d.A., pari a 4 ore e variabile in base alla complessità e all'articolazione degli argomenti posti all'ordine del giorno, è sufficiente in relazione agli argomenti trattati.

Le **modalità di convocazione** delle riunioni del Consiglio seguono un *iter* definito e formalizzato, che appare adeguato alle esigenze di funzionamento del Consiglio di Amministrazione.

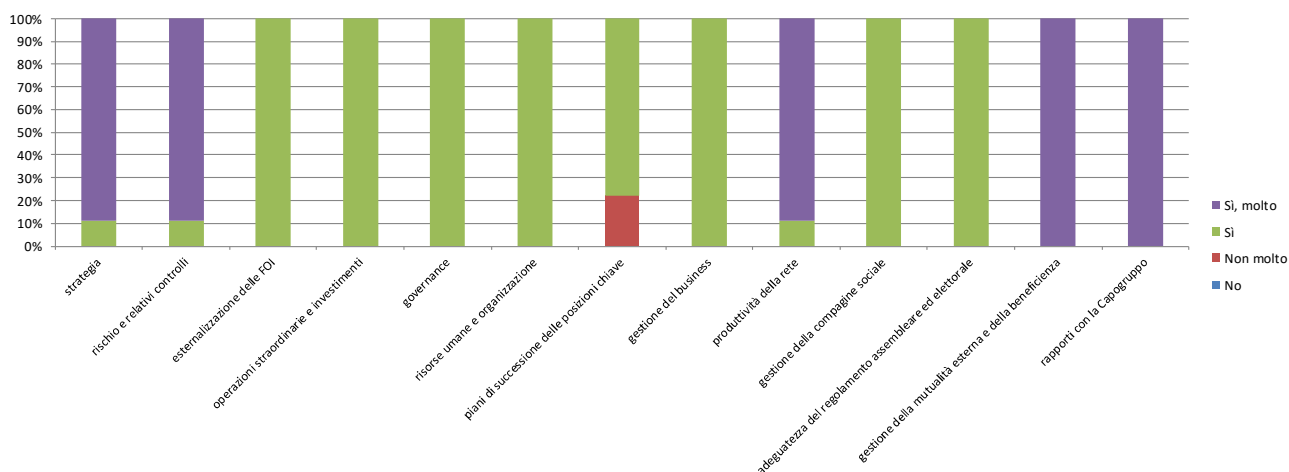
Con riguardo a **modalità di tenuta del C.d.A.** diverse dalla presenza in seduta, quali la video teleconferenza, tutti gli amministratori ritengono utile l'adozione o l'utilizzo di tale modalità.

La **presenza degli amministratori** alle riunioni del Consiglio è ritenuta **soddisfacente** dalla totalità degli amministratori.

Nel complesso gli amministratori hanno osservato che, nelle riunioni del Consiglio, viene dedicato sufficiente tempo ai seguenti temi:

- strategia;
- rischio e relativi controlli;
- esternalizzazione delle FOI;
- operazioni straordinarie e investimenti;
- *governance*;
- risorse umane e organizzazione;

- gestione del *business*;
- produttività della rete;
- gestione della compagine sociale;
- adeguatezza/attualità del Regolamento assembleare ed elettorale;
- gestione della mutualità esterna e della beneficenza;
- rapporti con la capogruppo.



In proposito, si rileva che alcuni amministratori ritengono che sarebbe opportuno **dedicare maggiore tempo** ai piani di successione delle posizioni chiave. Il tema, peraltro, non riveste carattere di particolare urgenza tenuto conto della ridotta dimensione organizzativa della Banca e della necessità, da sempre, di favorire piena fungibilità tra le risorse, dedicando sempre una maggiore attenzione alla gestione delle esperienze chiave che sono fondamentali per la crescita aziendale.

Tutti amministratori evidenziano che l'**ordine del giorno** delle riunioni rispecchia la corretta priorità e densità dei temi da trattare, così da assicurarsi che tutti gli argomenti abbiano lo spazio adeguato.

Tutti amministratori ritengono, altresì, che l'attuale **struttura delle deleghe** permetta al Consiglio un corretto equilibrio tra discussioni strategiche e decisioni di tipo operativo.

Inoltre, gli amministratori sono dell'avviso che il clima interno al Consiglio sia soddisfacente e gli amministratori ritengono che le **discussioni** durante le riunioni siano **dirette, aperte, approfondite e tali da favorire vivacità di confronto e la dialettica**.

Nel complesso gli amministratori ritengono che le decisioni vengano prese sulla base di **adeguati approfondimenti** e dibattiti costruttivi. L'eterogeneità dell'Organo favorisce, durante le sedute consiliari, lo scambio di informazioni e la composizione di opinioni. Le decisioni sono adottate all'unanimità, nonostante si pervenga a queste conclusioni a seguito di approfonditi ed articolati dibattiti.

Infine, è stato evidenziato che il **processo di verbalizzazione** delle riunioni riporta in modo puntuale ed efficace il dibattito intercorso sui singoli argomenti.

Rapporti con la Capogruppo.

In proposito, si rileva che gli amministratori ritengono di avere adeguata conoscenza della struttura del Gruppo e del suo funzionamento.

Tutti gli amministratori sono dell'avviso che il Consiglio stia efficacemente favorendo l'integrazione della Banca nel Gruppo.

Il ruolo del Presidente del C.d.A.

Nel Consiglio della Banca, la totalità dei consiglieri rileva che il Presidente si adopera affinché venga messa loro a disposizione, con congruo **anticipo**, la **documentazione a supporto** delle deliberazioni del Consiglio o, almeno, una prima informativa sulle materie che verranno discusse.

Analogamente, viene rilevato da tutti gli Amministratori come il Presidente si adoperi affinché la **documentazione a supporto** delle deliberazioni sia **adeguata** in termini quantitativi e qualitativi rispetto alle materie iscritte all'ordine del giorno.

Per quanto riguarda la **predisposizione dell'ordine del giorno e la conduzione del dibattito consiliare**, tutti i consiglieri hanno evidenziato che il Presidente assicura che siano trattate con priorità le questioni a rilevanza strategica, garantendo che ad esse sia dedicato tutto il tempo necessario.

Inoltre, tutti i consiglieri hanno sottolineato che il Presidente si adopera affinché le deliberazioni alle quali giunge il consiglio siano il risultato di **un'adeguata dialettica e del contributo consapevole** e ragionato di tutti i suoi componenti; viene rilevato, altresì, come il Presidente si adoperi al fine di far **convergere le posizioni degli amministratori** per permettere al Consiglio di raggiungere decisioni con il più largo consenso.

Per quanto riguarda **l'interazione con il Collegio Sindacale e con i Responsabili delle diverse Funzioni di controllo**, tutti i consiglieri rilevano che il Presidente ha promosso un confronto efficace con tali soggetti in modo tale da consentire al Consiglio di attivarsi tempestivamente nelle aree che presentano carenze e/o irregolarità.

Infine, per tutti gli amministratori il Presidente favorisce il clima di fiducia, la dialettica interna, la corretta e ordinata gestione della discussione e degli interventi nonché la gestione degli eventuali conflitti.

Rapporti tra gli amministratori e il Management

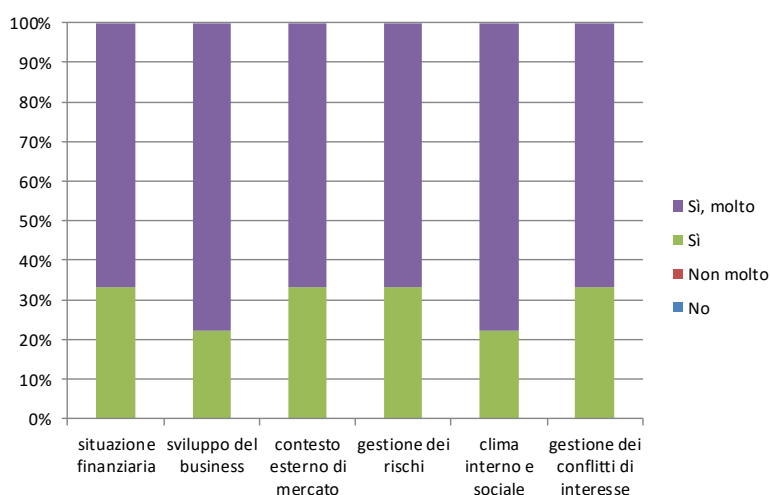
È opinione espressa dalla totalità degli amministratori che la **qualità e la continuità dei rapporti con il Management** permettano ai consiglieri stessi di portare avanti in modo efficace i propri doveri e le proprie responsabilità.

Gli amministratori sono concordi nel ritenere che il rapporto tra il Consiglio e la Direzione sia aperto e collaborativo e, pertanto, nessuno di essi avverte l'esigenza di estendere ulteriormente le opportunità di rapporto con la Direzione.

Informazioni e presentazioni

In merito ai flussi informativi ed alla presentazione degli stessi, tutti gli amministratori ritengono di essere stati **adeguatamente informati** sulle seguenti aree di maggiore importanza strategica per la Banca:

- sviluppo del *business*;
- contesto esterno di mercato;
- gestione dei rischi;
- clima interno e sociale;
- gestione di conflitti di interesse.



Gli amministratori ritengono che le **informazioni ricevute in vista delle riunioni** del Consiglio siano presentate in maniera molto chiara ed efficace e si ritengono soddisfatti della **tempistica e della modalità con cui le informazioni sono messe a disposizione degli stessi in vista delle riunioni**.

Gli amministratori rilevano che sono state utili anche le informazioni provenienti da terze parti (documenti redatti da professionisti esterni, rapporti degli analisti, rassegna stampa, ecc.) e tutti sono, altresì, concordi nel ritenere di aver avuto sufficienti possibilità di ricevere, a seguito di specifica richiesta, **ulteriori informazioni** in merito agli argomenti all'attenzione del Consiglio.

Le rappresentazioni fornite al Consiglio circa i temi previsti all'ordine del giorno sono abitualmente chiare, puntuali ed efficaci.

Allo stesso modo, le informazioni relative alle **operazioni con parti correlate e soggetti connessi**, e gli inerenti riscontri riferiti all'attività pre-deliberativa svolta dalla Commissione degli Amministratori Indipendenti (Comitato OSC), sono presentate in modo chiaro ed esaustivo.

Struttura e personale

Gli amministratori sono soddisfatti del proprio livello di conoscenza della **struttura organizzativa** della Banca e delle risorse che ricoprono posizioni chiave; ritengono di aver ricevuto adeguate informazioni preliminari sulla **gestione delle risorse umane** della Banca, utili all'adozione da parte del Consiglio di consapevoli deliberazioni in materia.

Inoltre, è stato osservato che le **strutture manageriali** della Banca sono adeguate ed efficaci per il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

E' ritenuto appropriato, anche se non necessariamente formalizzato, il processo del Consiglio atto a valutare, in base ad obiettivi definiti, la **performance della Direzione**.

Con riguardo alle attività finalizzate a valutare la **successione per le posizioni chiave** della Banca e al processo **volto a valorizzare le risorse ad alto potenziale** e a predisporre piani di sviluppo e di successione nei predetti ruoli in Banca, fermo restando le considerazioni sopra svolte, essi sono ritenuti adeguati dalla quasi totalità degli amministratori.

Inoltre, tutti gli amministratori ritengono che gli attuali **sistemi retributivi** siano adeguati al fine di attrarre, motivare e trattenere risorse di talento.

Infine, tutti gli amministratori hanno ritenuto che il C.d.A. valuti i sistemi di **remunerazione e incentivazione adottati** coerenti con le politiche di Gruppo e con le scelte complessive della banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e di controlli interni.

B. POTERI DELL'ORGANO

Strategia e obiettivi

Gli amministratori hanno evidenziato che la **definizione della strategia** della Banca è risultata chiara e in coerenza con le linee guida stabilite dalla Capogruppo ed è condivisa dall'intero Consiglio, nondimeno ritengono che il **tempo dedicato alla trattazione** dei temi di indirizzo strategico sia adeguato tenendosi apposite sedute consiliari.

Considerato il settore in cui opera la Banca, secondo l'opinione di tutti gli amministratori, le decisioni assunte dal Consiglio riflettono un appropriato equilibrio tra il **breve e il medio-lungo termine**.

Infine, vi è consapevolezza dell'intero Consiglio sulla opportunità che la Banca saprà implementare in modo efficace le proprie strategie, monitorando con cadenza adeguata eventuali **scostamenti rispetto al piano**.

Rischi e relativi controlli

Gli amministratori sono concordi nel ritenere che il Consiglio abbia analizzato attentamente le **principali cause di rischio**, in essere e/o potenziali, per la Banca; in particolare, evidenziando come tale tematica sia costantemente approfondita anche grazie al confronto continuo con le funzioni aziendali di controllo.

Si rileva che, nel corso dell'anno oggetto di valutazione, non sono intervenute evidenze quali, ad esempio, rilievi/irrogazione di sanzioni amministrative delle Autorità di Vigilanza o indicazioni della Vigilanza Cooperativa.

Inoltre, tutti gli amministratori ritengono che venga dedicato **tempo sufficiente**, durante le riunioni, al confronto su tematiche connesse ai rischi aziendali e sono, altresì, concordi nel ritenersi soddisfatti dei sistemi in atto per controllare tali rischi, oltretutto della **coerenza delle linee guida definite dalla Capogruppo col sistema dei controlli interni con gli indirizzi strategici e la propensione al rischio definiti**.

Sono stati valutati adeguati da tutti i componenti del Consiglio sia la frequenza che i contenuti dei **flussi informativi** prodotti relativamente alle **operazioni di maggior rilievo** da sottoporre al vaglio

preventivo della funzione di controllo dei rischi. Inoltre, la gran parte degli amministratori sono concordi nel ritenere che i **pareri resi dal Risk Manager** siano utili al fine di una più agevole comprensione dei rischi intrinseci.

Gli amministratori ritengono, altresì, assicurata la **coerenza dell'ICAAP con pianificazione e RAF**.

Gli amministratori si ritengono, infine, soddisfatti delle modalità con cui il C.d.A. monitora le situazioni e le delibere in **potenziale conflitto di interesse** con i propri componenti.

C. RELAZIONI CON ALTRI ORGANI

Interazione con il Collegio Sindacale

Tutti gli amministratori ritiene che l'attività dell'Organo di controllo sia illustrata in Consiglio in modo chiaro ed efficace.

Inoltre, secondo l'opinione di tutti gli amministratori, **l'interazione tra il Collegio Sindacale** e le funzioni di controllo è costruttiva e ben bilanciata.

Infine, tutti gli amministratori ritengono che il Presidente del Collegio assicuri un **adeguato governo dell'organo**.

5.3 SAL DELLE AZIONI CORRETTIVE RILEVATE IN PRECEDENTI AUTOVALUTAZIONI

Il Processo di Autovalutazione condotto negli scorsi anni non ha evidenziato punti di debolezza, tali da comportare la necessità di intraprendere azioni immediate di correzione degli assetti di governo aziendale, in ordine alla professionalità e alla composizione degli Organi, alla funzionalità degli stessi, all'attività di controllo e gestione dei rischi.

5.4 PUNTI DI FORZA E PUNTI DI DEBOLEZZA

Alla luce dell'autoanalisi condotta dagli amministratori, il Consiglio reputa soddisfacente l'esercizio della funzione di supervisione strategica, avuto riguardo al ruolo da esso svolto nelle materie di seguito indicate:

- a. governo dei rischi a cui la Banca si espone, individuandone per tempo le fonti, le possibili dinamiche, i necessari presidi ex Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013, Titolo IV, Cap. 3;
- b. definizione dell'assetto complessivo di governo e approvazione dell'assetto organizzativo della Banca, verificandone la corretta attuazione e promuovendone tempestivamente misure correttive a fronte di eventuali lacune o inadeguatezze;
- c. strategie d'impresa, sistema organizzativo, sistema dei controlli interni, apertura a nuovi prodotti, esternalizzazione di funzioni aziendali, ICAAP, RAF, EWS e, in generale, nelle materie di cui alla Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013, Titolo IV, Cap. 3, di cui al D. Lgs. n. 231/2007 e in merito alle Istruzioni di Vigilanza in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari.

Il Consiglio di Amministrazione monitora attraverso la periodica reportistica i diversi rischi cui la BCC è esposta in modo tale da elaborare scelte strategiche legate all'erogazione del credito, agli investimenti relativi al portafoglio di proprietà e all'operatività della banca in generale, coerenti con la propensione al rischio, alle Direttive della Capogruppo e allo scenario economico in cui essa

opera. La sensibilità e la conoscenza delle tematiche sui processi bancari da parte del Consiglio di Amministrazione e della Direzione è confermata anche dalla partecipazione ai momenti formativi, dalla discussione delle analisi effettuate dalle strutture di controllo, dall'interesse e dal favore con cui vengono accolti i nuovi report elaborati per supportare il processo decisionale.

Facendo riferimento alle proprie esperienze, gli amministratori hanno identificato i seguenti **punti di forza** del Consiglio della Banca:

- Eterogeneità degli amministratori in ordine alla professione svolta e all'esperienza maturata, che permette di conoscere il territorio sul quale è insediata la Banca, il tessuto economico e le esigenze della clientela;
- Preparazione degli amministratori sui diversi ambiti dell'attività bancaria;
- Prontezza, rapidità di decisione ed efficienza del Consiglio nel prendere decisioni anche grazie al clima sereno e l'identità di vedute;
- Attenzione al sistema di controllo interno e alla diffusione di una cultura permeante in tal senso.

Infine, gli amministratori hanno identificato le seguenti **aree di eccellenza** del Consiglio della Banca:

- varietà di competenze molto professionali;
- adeguata rappresentanza sia del territorio in cui opera l'Istituto sia delle competenze espresse dai Consiglieri che provengono dai vari settori produttivi e dei servizi e ben conoscono le problematiche dove vivono ed operano;
- dialettica interna, grado di interesse e partecipazione;
- l'integrazione e la coesione fra i componenti del Consiglio;
- forte intesa tra i Consiglieri e piena collaborazione;
- conoscenza del territorio, delle persone e della clientela;
- adeguata composizione in relazione all'attività svolta;
- massima condivisione obiettivi.

Gli amministratori hanno identificato **aree di miglioramento** con riferimento alla valutazione dell'esigenza di adottare eventuali interventi per assicurare la completezza, adeguatezza, funzionalità ed affidabilità del sistema informativo, l'adeguatezza degli standard di Data Governance, delle procedure di gestione di cambiamenti e incidenti, la valutazione del rischio delle componenti critiche.

Il Processo di Autovalutazione non ha evidenziato punti di debolezza, tali da comportare la necessità di intraprendere azioni immediate di correzione degli assetti di governo aziendale, in ordine alla professionalità e alla composizione degli Organi, alla funzionalità degli stessi, all'attività di controllo e gestione dei rischi.

L'intero ambito di osservazione viene presidiato nel continuo, al fine di affrontare in maniera adeguata l'esposizione della Banca ai rischi aziendali e fornire pronta risposta alle evidenze delle Funzioni di Controllo ed, eventualmente, dell'Organo di Vigilanza.

Gli amministratori sono concordi nell'evidenziare la soddisfazione circa il lavoro svolto dal Consiglio nel suo insieme.

Infine, gli amministratori ritengono che la compilazione del questionario per l'autovalutazione sia stata utile in ordine al miglioramento della consapevolezza del proprio ruolo in Banca e che l'attività di autovalutazione, a cui già il Consiglio si è sottoposto negli ultimi anni, abbia contribuito

ad un miglioramento dell'attività in capo al C.d.A.

Le considerazioni espresse nel corpo del documento, possono essere riassunte dalla tabella seguente che riporta gli esiti dell'autovalutazione svolta dai componenti del Consiglio mediante la compilazione dello specifico questionario.

Tabella – Sintesi esiti autovalutazione CdA

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	
Sezioni	Giudizio sintetico per sezione
1. Struttura e Composizione quali-quantitativa del C.d.A.	Più che adeguato
2. Formazione e Integrazione	Adeguato
3. Riunioni del Consiglio di Amministrazione e processi decisionali	Adeguato
4. Conoscenza della struttura del GBCI e suo funzionamento	Più che adeguato
5. Il ruolo del Presidente del Consiglio di Amministrazione	Più che adeguato
6. Rapporti tra gli Amministratori e il Management	Adeguato
7. Informazioni e presentazioni	Adeguato
8. Struttura e personale	Adeguato
9. Strategia e obiettivi	Adeguato

10. Rischi e relativi controlli	Più che adeguato
11. Interazione con il Collegio Sindacale	Adeguato
12. Comitato Esecutivo	Non presente
13. Altri Comitati consultivi	Adeguato
14. Punti di forza e punti di debolezza	Adeguato
Totale	Più che adeguato
Legenda	
> 3,5	<i>Più che adeguato</i>
2,5 ≤ Media Punteggi < 3,5	<i>Adeguato</i>
1,5 ≤ Media Punteggi < 2,5	<i>Parzialmente adeguato</i>
0 ≤ Media Punteggi < 1,5	<i>Non adeguato</i>

Sulla base degli accertamenti individuali in conformità alle linee definite dalla Capogruppo Iccrea, la dimensione e composizione del Consiglio di Amministrazione risulta complessivamente adeguata e risulta, in termini di dimensione e di requisiti qualitativi dei componenti dell'organo, nel suo complesso, idonea e corrispondente a quella considerata ottimale.

Gli amministratori hanno dimostrato piena consapevolezza del proprio ruolo, confermando l'elevato valore che riveste l'aggiornamento professionale e la formazione specifica riservata ai componenti dell'organo di supervisione strategica e di gestione.

6. ESITI DELL'ATTIVITA' DI AUTOVALUTAZIONE DELL'ORGANO CON FUNZIONE DI GESTIONE

Alla luce delle analisi dei profili inerenti alla composizione ed il funzionamento dell'Organo Amministrativo, il Consiglio, in ottemperanza alla Sezione III (Compiti e poteri degli Organi Sociali), par. 1 e 2.1, delle Disposizioni sul Governo Societario secondo cui «Compiti e poteri di amministrazione e di controllo devono essere ripartiti in modo chiaro ed equilibrato tra i diversi organi e all'interno di ciascuno di essi, evitando concentrazioni di potere che possano impedire una corretta dialettica interna» e che detta «esigenza di una puntuale distinzione di ruoli si pone con riferimento ai componenti dell'organo in cui siano incardinate entrambe le funzioni», fornisce di seguito un giudizio finale in ordine alla valutazione distinta dello svolgimento delle proprie attività inerenti alla funzione di gestione. Sebbene le due funzioni siano entrambe incardinate in capo al Consiglio di Amministrazione, le relative attività vengono svolte distintamente in base alle materie da trattare. In tale contesto, si rimarca l'importanza del ruolo svolto dal Direttore Generale nell'attività gestoria, sia per come delineato nello statuto (cfr. art. 48), sia per l'esplicito riferimento che le Disposizioni sul governo Societario fanno al ruolo ed all'attività del Direttore Generale nelle banche di minori dimensioni e di limitata complessità operativa. Le Disposizioni proseguono disponendo che «Tale distinzione di funzioni non incide sulla caratteristica collegiale dell'organo e sul coinvolgimento di tutti i suoi membri nello svolgimento dell'attività, ma consente una più puntuale articolazione dei momenti (di supervisione strategica e gestionale) attraverso i quali l'organo medesimo esercita le proprie competenze. Nelle banche di minori dimensioni o limitata complessità operativa questa distinzione può non sussistere considerato anche il contributo fornito in tali realtà dal direttore generale nell'esercizio dei compiti di gestione».

Tanto premesso, posto che la Funzione di Gestione è svolta dallo stesso Consiglio di Amministrazione si rinvia alle considerazioni già svolte riguardo a composizione e funzionamento dell'organo con funzioni di supervisione strategica.

6.1 Punti di forza e punti di debolezza

Ferma restando la precisazione che il contenuto delle deleghe nell'ambito dell'Organo Amministrativo (nelle materie in cui esercita la funzione di gestione) è determinato in maniera analitica ed è caratterizzata da chiarezza e precisione (anche nell'indicazione dei limiti quantitativi o di valore e delle eventuali modalità di esercizio), il Consiglio reputa adeguato l'esercizio della funzione di gestione, avuto riguardo al ruolo da esso svolto nell'attuazione delle strategie d'impresa, in materia di sistema organizzativo, sistema dei controlli interni, ingresso in nuovi mercati e apertura a nuovi prodotti, esternalizzazione di funzioni aziendali, ICAAP, e, in generale, nelle materie di cui alla Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17/12/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 3 ("Il sistema dei controlli interni") e di cui al D. Lgs. n. 231/2007.

Anche ai fini dell'Autovalutazione dell'OFG, il processo esperito ha seguito l'iter stabilito nell'apposito Regolamento che prevede una prima fase, istruttoria, destinata alla raccolta di informazioni e dati, attraverso la sottoposizione ad ogni Componente dell'Organo con Funzione di Gestione di specifici questionari.

Dall'elaborazione dei dati risulta quanto segue.

In ordine alla Composizione emerge una valutazione complessivamente positiva dell'Organo, in particolare, risultano adeguati il numero dei componenti, la competenza ed autorevolezza degli stessi, il tempo dedicato, la consapevolezza del ruolo, nonché il dialogo tra i componenti, il

confronto ed il supporto tecnico del Direttore Generale.

Per quanto attiene al Funzionamento risultano complessivamente soddisfacenti le modalità attuative poste in essere per l'espletamento della funzione gestoria, il tempo dedicato da parte dei titolari della stessa, sia alla preparazione sulle tematiche oggetto di trattazione, sia alla partecipazione effettiva alle riunioni.

E' stato, altresì, preso in considerazione l'apporto del singolo componente alle attività proprie dell'organo a cui appartiene ed è emerso un giudizio soddisfacente in ordine alla valorizzazione del proprio contributo ed alla relativa incidenza sulle decisioni adottate collegialmente.

Con riguardo all'operato degli altri componenti, il singolo si reputa soddisfatto dell'apporto di questi ultimi alla discussione delle tematiche trattate, ritenendoli sufficientemente informati così da assumere decisioni consapevoli.

Il ruolo del Presidente è stato valutato soddisfacente con particolare riferimento ai seguenti aspetti:

- favorire il clima di fiducia e garantire l'efficacia della dialettica tra i componenti;
- assicurare l'uguale attenzione a ciascun intervento e gestire eventuali conflitti;
- garantire la circolazione delle informazioni.

Con riferimento al Direttore Generale, il cui ruolo, alla luce del modello di governance assume ulteriore rilievo, anche tenendo presente come il rapporto dialettico tra la Direzione e il CdA, sia aperto, costruttivo e bilanciato, la totalità degli amministratori ritiene che il ruolo direzionale viene efficacemente svolto.

Ad esito del processo di Autovalutazione si ritiene che il funzionamento dell'Organo con funzione di gestione sia **adeguato**.

7. COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO DI CONTROLLO

7.1. PREMESSA

In ottemperanza e in coerenza con le Istruzioni di Vigilanza della Banca d'Italia (Circ. n. 285/2013), il Collegio Sindacale della Banca di Credito Cooperativo di Gaudiano di Lavello ha effettuato la propria autovalutazione sulla composizione e sul funzionamento del Collegio stesso, in relazione all'attività svolta nel corso del 2019.

Il processo di autovalutazione, effettuato anche con il supporto del Responsabile dell'Area Governo, è stato articolato nelle seguenti fasi:

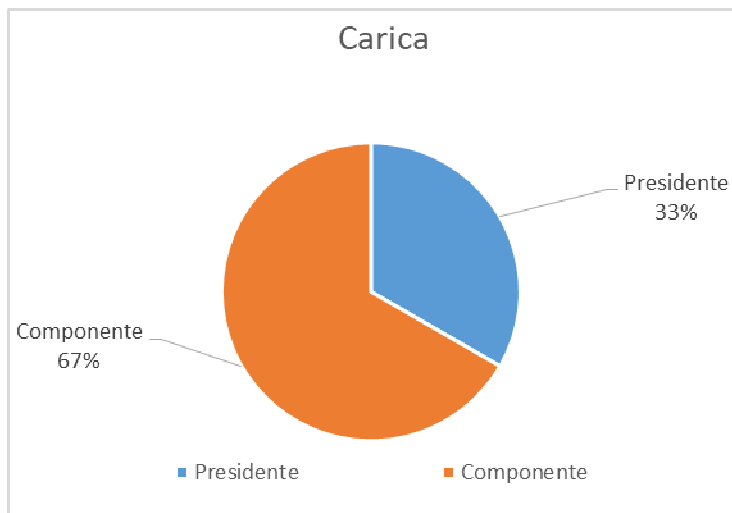
- a. definizione di un questionario strutturato di autovalutazione del Collegio Sindacale, che è stato trasmesso da parte del Responsabile dell'Area Governo al Presidente del Collegio Sindacale e ai due Sindaci effettivi in carica nel periodo di svolgimento del processo di autovalutazione, al riguardo, sono stati completati e raccolti tutti e 3 i questionari;
- b. raccolta dei risultati emersi;
- c. elaborazione dei risultati in forma anonima ed aggregata;
- d. individuazione degli orientamenti emersi.

Il presente documento ("Esiti dell'autovalutazione") riassume i **principali punti di forza e di debolezza rilevati**, nonché **le eventuali azioni di miglioramento proposte** dai soggetti che hanno risposto al questionario.

7.2. COMPOSIZIONE

Sezione anagrafica

L'età media dei componenti del Collegio Sindacale è di 55 anni, da un minimo di 48 ad un massimo di 64.

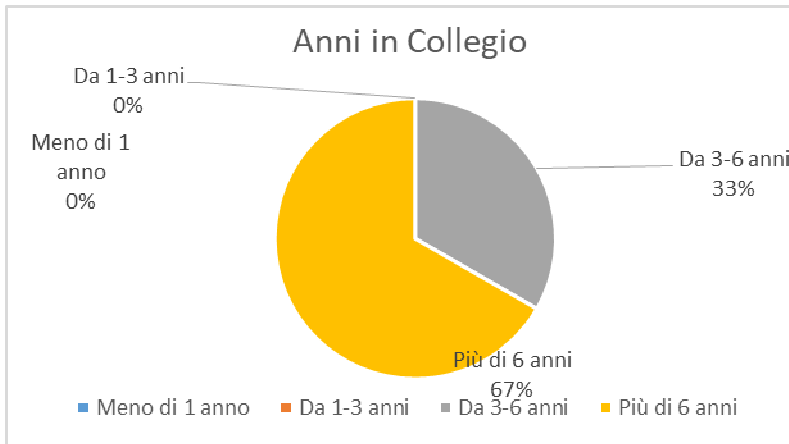


Per quanto riguarda il titolo di studio, tutti e tre i componenti hanno conseguito la laurea specialistica/magistrale vecchio ordinamento in Economia e Commercio.

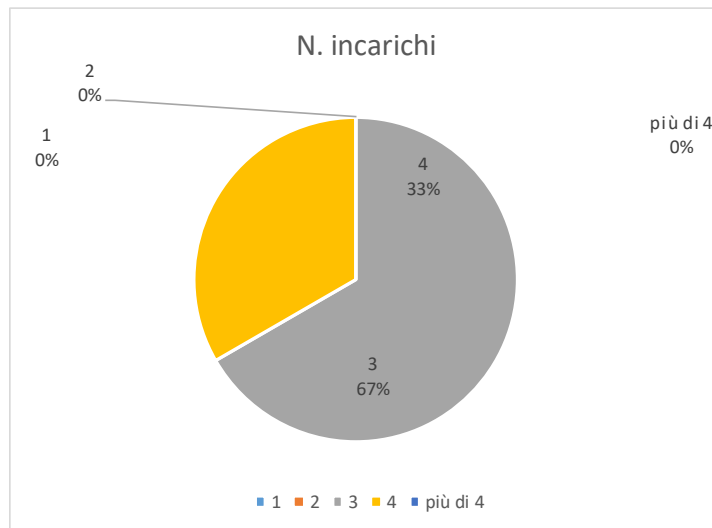
Inoltre, tutti Sindaci sono iscritti al registro dei revisori contabili e all'albo dei dottori commercialisti ed esperti contabili.



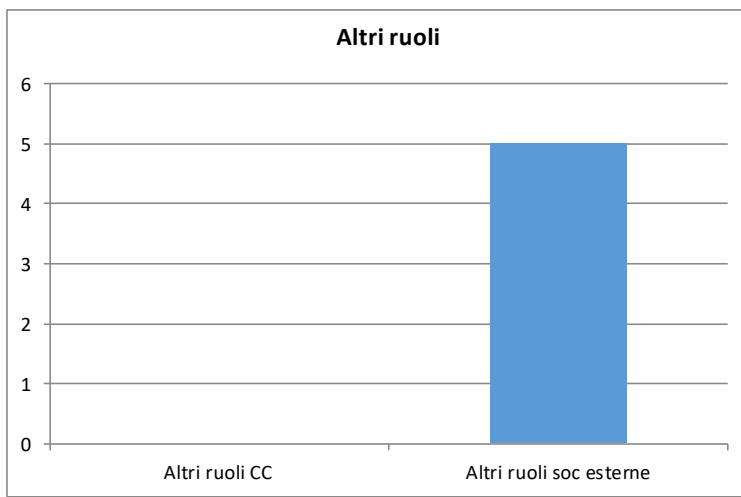
Con riferimento all'anzianità della carica, un Sindaco ricopre la carica da un periodo compreso tra 3 e 6 anni, mentre i componenti restanti la ricoprono da più di 6 anni.



Premesso che la “Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità” diffusa dalla BCE nel maggio 2018 indica quale elemento utile alla valutazione degli Organi sociali la **disponibilità di tempo** dei relativi componenti - che dev'essere considerata sia da un punto di vista qualitativo che quantitativo - sono state richieste informazioni al riguardo, al fine di poter valutare se i Sindaci abbiano la possibilità di dedicare tempo sufficiente all'esercizio delle loro funzioni all'interno della Banca.

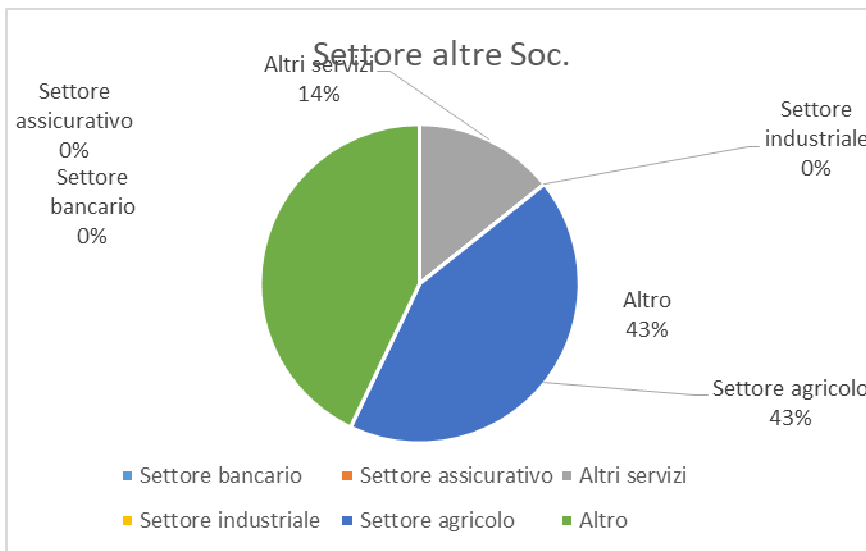


Al riguardo, si rileva che tutti Sindaci ricoprono altri incarichi in società esterne al movimento del Credito Cooperativo, e precisamente due Sindaci ricoprono ruoli sia in organi di supervisione strategica che in organi di controllo; l'altro sindaco ricopre ruoli esclusivamente in organi di controllo.



Con riferimento ai criteri di valutazione rilevanti, sempre alla luce della citata *Guida* della BCE, è necessario considerare l'**esperienza** e le **conoscenze tecniche acquisite** dagli esponenti.

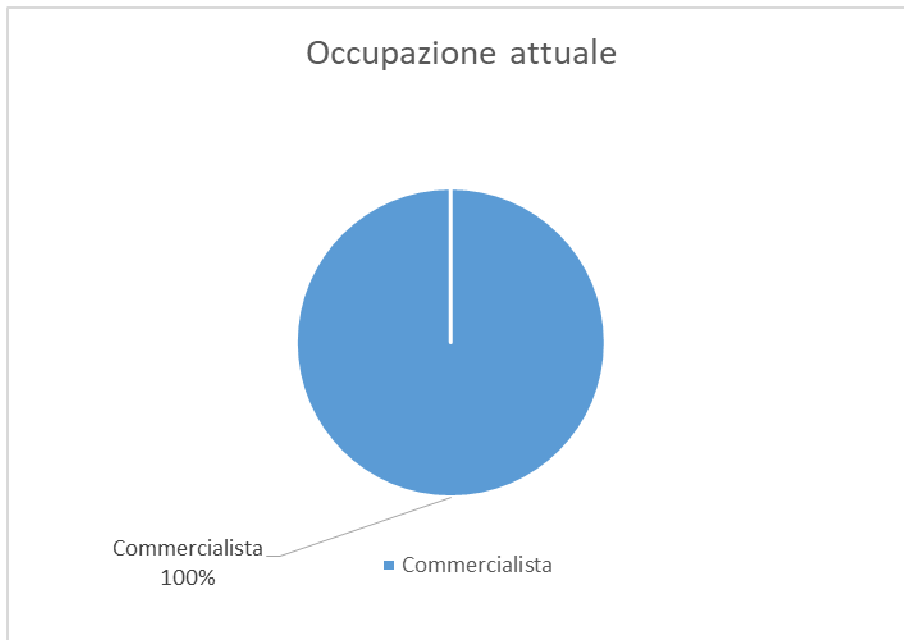
Le società esterne al movimento del Credito Cooperativo, in cui i Sindaci ricoprono ruoli di controllo o amministrazione, operano nel settore agricolo per il 43%, per il 14 % nel settore "altri servizi", mentre la restante parte comprende diverse attività, ossia servizi pubblici, la locazione immobiliare e servizi alle imprese (43%)



Per quanto concerne l'**esperienza professionale** dei componenti del Collegio, i Sindaci hanno operato prevalentemente nel settore della libera professione e nella formazione professionale.



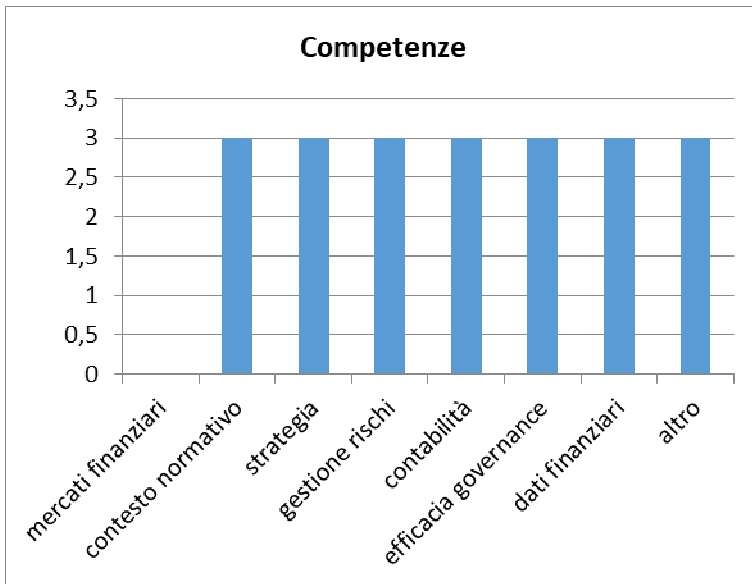
Per quanto riguarda l'occupazione attuale, tutti i Sindaci sono **dottori commercialisti**, uno dei quali è anche insegnante nelle discipline giuridiche ed economiche.



In termini di **conoscenze tecniche** che gli esponenti abbiano acquisito grazie alla formazione e/o all'esperienza professionale, sono stati analizzati gli ambiti di seguito indicati (tra parentesi si riporta il numero di componenti del Collegio che ritiene di aver acquisito conoscenze tecniche in materia):

- mercati finanziari (3);
- contesto normativo di riferimento e obblighi giuridici derivanti (3);
- programmazione strategica, consapevolezza degli indirizzi strategici aziendali o del piano industriale di un ente creditizio e relativa attuazione (3);
- gestione dei rischi (individuazione, valutazione, monitoraggio, controllo e metodi di attenuazione delle principali tipologie di rischio di un ente creditizio) compresa l'esperienza riguardante espressamente le deleghe dell'esponente (3);
- contabilità e revisione (3);
- valutazione dell'efficacia dei meccanismi di governance dell'ente creditizio, finalizzati ad assicurare un efficace sistema di supervisione, direzione e controllo (3);
- interpretazione dei dati finanziari di un ente creditizio, individuazione delle principali problematiche nonché di adeguati presidi e misure sulla base di tali informazioni (3).

Dei tre Sindaci, nessuno ha avuto esperienze di lavoro all'estero.



Con particolare riferimento alla professionalità, quest'ultima, risulta altresì certificata, per voluntas legis, dagli Ordini Professionali/Albi dei Revisori presso i quali i componenti del Collegio Sindacale devono risultare iscritti. Inoltre, detto requisito, oltre ad essere soddisfatto dai piani di formazione promossi dagli Organismi di Categoria a cui i Sindaci partecipano nel corso del mandato, risulta ulteriormente avallato dagli obblighi di partecipazione ai corsi di formazione organizzati dall'Albo di appartenenza, al fine di acquisire i dovuti crediti formativi.

Composizione quali-quantitativa

In termini "qualitativi", la **competenza** del Collegio Sindacale è stata valutata nel complesso **più che adeguata** in relazione alla conoscenza **dell'operatività bancaria, della regolamentazione di settore, e adeguata** relativamente alla **conoscenza dei mercati finanziari e dei servizi e delle attività di investimento**, nonché delle metodologie di **gestione e controllo dei rischi** e, più in generale, del sistema dei controlli interni.

È stata valutata nel complesso **adeguata** la competenza del Collegio Sindacale con riferimento alla **conoscenza** delle questioni legate alla *governance* e all'organizzazione aziendale, anche con riguardo al **sistema informativo**.

Il grado di partecipazione dei sindaci alle attività proprie dell'incarico, anche in considerazione dell'ampiezza e la numerosità di eventuali ulteriori incarichi assunti, è stato complessivamente valutato **più che adeguato**. Del pari, la disponibilità di tempo dei componenti del Collegio è stata ritenuta **più che adeguata** ad una consapevole vigilanza sulla Banca.

La **diversity** dei componenti del Collegio Sindacale in termini di genere (3 uomini 0 donne) ed età è stata valutata nel complesso **quasi adeguata**.

Le attività svolte dal Collegio con riferimento all'**aggiornamento professionale** dei suoi membri sono state valutate in modo **più che adeguato**.

Infine, i Sindaci ritengono che i **processi di nomina e di revoca**, in termini di chiarezza e trasparenza, siano anche essi **più che adeguati**.

7.3 FUNZIONAMENTO

A. PROFILI ORGANIZZATIVI

Nel corso dell'anno oggetto di valutazione il Collegio Sindacale ha svolto **18 riunioni**, della durata media di **4 ore**.

L'**organizzazione delle riunioni** del Collegio con riferimento al tempo dedicato alla preparazione della seduta e alla definizione dell'agenda, nonché alle forme, ai contenuti e alla tempestività della documentazione messa a disposizione in sede di convocazione e/o presso la sede sociale sulle materie all'ordine del giorno, è stata valutata **eccellente**.

Inoltre sono stati valutati, nel complesso, **adeguati** tutti i seguenti aspetti:

- il **livello di partecipazione** alle riunioni del Collegio;
- il **tempo effettivamente dedicato** dai Sindaci e dal Presidente del Collegio Sindacale rispetto all'obiettivo di garantire l'effettivo assolvimento delle proprie responsabilità e attività;
- la **dialettica** e il **confronto** tra i componenti del Collegio anche in caso di posizioni discordanti;
- le **informazioni** che il Collegio riceve in termini di adeguatezza, chiarezza, tempestività e livello di dettaglio;
- la **verbalizzazione** degli argomenti in agenda trattati, delle decisioni prese e delle azioni concordate;
- la **disponibilità ex post della documentazione**;
- le **modalità di comunicazione e trasmissione delle risultanze** al Consiglio di Amministrazione.

Anche la **collaborazione con le altre Funzioni di controllo**, in termini di efficacia dei presidi sui diversi rischi, è nel complesso ritenuta **adeguata**.

Per quanto concerne la collaborazione con la **società di revisione** della Banca, questa è stata valutata nel complesso **adeguata**.

Il **ruolo del Presidente**, secondo l'opinione degli altri componenti del Collegio, viene svolto in modo **più che adeguato**, in quanto il Presidente:

- garantisce l'efficacia del dibattito collegiale;
- si assicura che la predisposizione dell'ordine del giorno avvenga nel rispetto della giusta priorità dei diversi temi al momento della loro trattazione;
- si adopera affinché la trasmissione della documentazione a supporto delle deliberazioni del Collegio avvenga in modo tempestivo ed esaustivo.

Risulta nel complesso **adeguata** la **gestione delle azioni correttive** previste dal piano degli interventi in termini di rispetto delle tempistiche previste dal piano e di **efficacia delle azioni correttive** nel sanare le carenze emerse.

B. POTERI DELL'ORGANO

L'attività del Collegio Sindacale, nell'ambito della responsabilità riferita alla vigilanza sull'**osservanza della legge e dello statuto**, è stata valutata nel complesso **adeguata**.

Analizzando più nel dettaglio l'attività del Collegio Sindacale, è stato chiesto ai componenti del Collegio di esprimere una valutazione con riferimento alla propria responsabilità su diversi ambiti e in relazione a:

- il rispetto dei **principi di corretta amministrazione**;
- l'adeguatezza della **struttura organizzativa**;
- l'**adeguatezza ed affidabilità del sistema amministrativo-contabile**;
- il **bilancio** e la relazione sulla gestione;

L'attività del Collegio è stata valutata **più che adeguata**.

Con riferimento, invece, al **sistema di controllo interno** e al **RAF**, l'attività del Collegio Sindacale è ritenuta **più che adeguata**.

Riguardo alla responsabilità del Collegio sulla vigilanza in ordine a **operazioni sociali straordinarie** ed altri **eventi rilevanti** l'attività dell'Organo è stata valutata **adeguata**.

Nel complesso, l'efficacia, l'idoneità e la tempestività del complessivo sistema dei **flussi informativi** al fine di consentire al Collegio di riscontrare eventuali carenze o irregolarità gestionali o **violazioni di normative** è stata ritenuta **più che adeguata**.

Infine, per quanto concerne l'attività del Collegio Sindacale in merito al **rilascio di pareri** su operazioni di particolare rilevanza per la Banca, l'attività dell'Organo è stata valutata **adeguata**.

Alla luce delle analisi dei profili inerenti la composizione ed il funzionamento del Collegio Sindacale, il Collegio reputa adeguato l'esercizio della funzione di controllo, avuto riguardo al ruolo da esso svolto in materia di vigilanza sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie – con particolare attenzione al rispetto della regolamentazione concernente i conflitti di interesse (artt. 53 e 136 TUB e 6, comma 2-bis, TUF) – sulla corretta amministrazione, sull'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili della Banca, nonché sulla funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni.

Con riguardo alla funzionalità dell'Organo di Controllo, non risultano evidenze rilevate/emerse nel corso dello svolgimento del mandato da parte delle Autorità di Vigilanza.

Il Collegio Sindacale quale Organo con funzione di controllo, consapevole del ruolo ricoperto e della sua funzione all'interno della BCC, ritiene di soddisfare nella sua composizione qualitativa i requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità come previsti dalla legge e di disporre di adeguate conoscenze, acuite anche mediante appositi percorsi formativi effettuati presso la federazione locale delle BCC.

Inoltre, per ciascun componente risultano illustrati in sede di nomina o rinnovo le competenze e le esperienze professionali, ovvero l'appartenenza a Ordini professionali, gli incarichi ricoperti verso altre società.

La autorevolezza e competenza dei componenti risulta adeguata ad una consapevole vigilanza sulla BCC.

8. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Al termine delle valutazioni effettuate, nel prendere atto che tutti i componenti degli organi di Governo societario presentino i requisiti normativamente richiesti, si ritiene che le attuali composizioni del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale siano complessivamente adeguate sotto il profilo quantitativo e qualitativo rispetto alla dimensione aziendale e alla complessità organizzativa e operativa della Banca. Ciò anche conformemente al Regolamento *“Modello per la definizione della composizione quali-quantitativa ottimale delle Banche Affiliate”*.

Il presente documento, adottato dal Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, in ottemperanza ed in conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza in materia di Governo societario e, conformemente alle indicazioni della Capogruppo Iccrea, rimarrà a disposizione dei Soci presso la Sede della Banca e in tutte le Filiali oltre ad essere pubblicato sul sito web della Banca.

Ai fini di consentire alla Capogruppo di effettuare una rielaborazione statistica dei dati delle banche affiliate, verranno trasmessi i files excel complessivi di raccordo e consolidamento dei questionari di autovalutazione degli organi sociali. Rimane fermo che, solo se richiesto, la relazione di autovalutazione andrà trasmessa all'Organo di Vigilanza e alla Capogruppo.