



RELAZIONE SUL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Approvazione		Consiglio di Amministrazione
Data		16/09/2025
Versione		25.01

SOMMARIO

1. PREMESSA	4
1.1. GLOSSARIO	4
1.2. OBIETTIVI DELLA RELAZIONE	4
1.3. CONTESTO NORMATIVO.....	4
2. METODOLOGIA E FASI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE.....	6
2.1. FASE ISTRUTTORIA.....	6
2.2. ELABORAZIONE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI RACCOLTE.....	8
2.3. PREDISPOSIZIONE DEGLI ESITI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE	8
2.4. ESAME COLLEGIALE DEGLI ESITI, APPROVAZIONE ED AZIONI CORRETTIVE	8
2.5. VERIFICA DELLO STATO DELLE EVENTUALI PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE.....	9
3. SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE.....	10
3.1. SOGGETTI COINVOLTI	10
3.2. ULTERIORI SOGGETTI	10
4. RISULTATI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE.....	11
4.1. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA DELL'ORGANO	11
4.2. COMPOSIZIONE QUALITATIVA DELL'ORGANO	11
4.2.1. REQUISITI E CRITERI DI PROFESSIONALITÀ E COMPETENZA.....	11
4.2.2. REQUISITI E CRITERI DI ONORABILITÀ E CORRETTEZZA.....	13
4.2.3. REQUISITI DI INDIPENDENZA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO	13
4.2.4. DISPONIBILITÀ DI TEMPO	14
4.2.5. IDONEITÀ COLLETTIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	15
4.3. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO	16
4.3.1. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO	17
4.3.1.1. FUNZIONAMENTO.....	17
4.3.1.2. SUPERVISIONE STRATEGICA E GESTIONE.....	17
4.3.1.3. SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI, GESTIONE DEI RISCHI E RISK APPETITE FRAMEWORK.....	17
4.3.1.4. PROCESSO ICAAP, GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE E SISTEMI DI DELEGHE, DI REMUNERAZIONE E INFORMATIVO-CONTABILI	17
4.3.2. VALUTAZIONE GENERALE.....	18
4.3.3. VALUTAZIONE DEI FLUSSI DI INFORMAZIONI.....	18
4.3.4. FORMAZIONE	18
5. AZIONI CORRETTIVE.....	19
5.1. PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE	19

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

1. PREMESSA

1.1. GLOSSARIO

Assemblea: l'Assemblea dei Soci della Banca.

Autorità Competente: Autorità che, a seconda dei casi e in coerenza con quanto previsto dalla normativa nazionale ed europea di settore, esercitano attività di vigilanza, quali a titolo esemplificativo, la Banca Centrale Europea, la Banca d'Italia, Consob, Ivass, Ministeri e organi governativi.

Banca affiliata: le Banche di Credito Cooperativo, Casse rurali e/o Casse *raiffeisen* aderenti al Gruppo Bancario Cooperativo, in quanto soggette all'attività di direzione e coordinamento da parte della Capogruppo in virtù della sottoscrizione del Contratto di Coesione.

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

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

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

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

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

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

1.2. OBIETTIVI DELLA RELAZIONE

La presente Relazione si pone l'obiettivo di documentare il processo di autovalutazione condotto in relazione ai componenti del Consiglio di Amministrazione della Banca di Caraglio (in seguito, la "Banca") nominati a detta carica nel corso dell'Assemblea del 3 maggio 2024 ai componenti esecutivi dello stesso ed a quelli forniti di particolari incarichi.

1.3. CONTESTO NORMATIVO

Le società esercenti attività bancaria devono strutturare il proprio assetto organizzativo nel rigoroso rispetto del quadro normativo di riferimento e, in particolare, delle previsioni contenute nella regolamentazione di settore, nel D. Lgs. 385/1993 s.m.i. ("Testo Unico Bancario" o "TUB") nonché delle indicazioni in materia provenienti dalla Banca d'Italia, dalla Banca Centrale Europea e dall'European Banking Authority, e dalla regolamentazione di Gruppo e interna della Banca. Il modello di *governance* adottato

dalla Banca è il sistema tradizionale, basato sulla distinzione tra Consiglio di Amministrazione, con funzione di indirizzo e supervisione strategica nonché di gestione (delegata in parte al Comitato Esecutivo, se nominato), e Collegio Sindacale, cui è attribuita la funzione di controllo e che vigila sull'osservanza delle disposizioni normative e statutarie, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione nonché sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile.

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

- Articolo 26 del TUB e le relative disposizioni attuative, fra le quali in particolare il Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020 e la Circolare della Banca d'Italia del 5 maggio 2021;
- Articolo 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge del 22 dicembre 2011, n. 214, in materia di *interlocking directorates*;
- Direttiva (UE) 2019/878 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2019 che modifica la direttiva 2013/36/UE per quanto riguarda le entità esentate, le società di partecipazione finanziaria, le società di partecipazione finanziaria mista, la remunerazione, le misure e i poteri di vigilanza e le misure di conservazione del capitale (Capital Requirements Directive V, CRD V);
- Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità della Banca Centrale Europea - dicembre 2021.
- La Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 s.m.i.;
- Linee Guida EBA sulla governance interna del 5 luglio 2021, (EBA Guidelines on Internal Governance under Directive 2013/36/EU) e Linee Guida congiunte EBA-ESMA sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo amministrativo e del personale che riveste ruoli chiave (Final report on joint ESMA and EBA Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders under Directive 2013/36/EU and Directive 2014/65/EU).

Di seguito si riportano le principali fonti normative interne:

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

2. METODOLOGIA E FASI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE

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

In particolare, il processo di autovalutazione:

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

Il processo di autovalutazione è strutturato attorno alle seguenti fasi:

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

2.1. FASE ISTRUTTORIA

La fase istruttoria consiste nella raccolta dei dati ed informazioni rilevanti ai fini dell'autovalutazione sulla base degli strumenti a disposizione. In particolare, per quanto concerne la funzionalità dell'Organo nel suo complesso, la raccolta dei dati è avvenuta prevalentemente sulla base delle risposte fornite dai componenti l'Organo stesso alle domande contenute nello specifico questionario di approfondimento.

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

- A. Questionario per l'Autovalutazione del funzionamento dell'Organo;**
- B. Questionario per l'Autovalutazione della composizione dell'Organo.**

Il questionario relativo al **funzionamento** richiede, da parte di ogni componente, una valutazione delle caratteristiche dell'Organo nel suo complesso. Il questionario ha la seguente struttura:

1. Quesiti relativi alle **caratteristiche generali dell'Organo** in riferimento al numero di componenti, ai tempi dedicati all'incarico, alla formalizzazione dei ruoli e alle competenze dei componenti in specifiche aree di attività.

(i) Funzionamento dell'Organo

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

(ii) Aree Tematiche

- a) Supervisione strategica e gestione, riguardante l'adeguatezza dell'Organo nell'attività di analisi delle questioni aventi rilevanza strategica e nella valutazione del generale andamento della gestione.
- b) Sistema dei Controlli Interni, Gestione dei Rischi e Risk Appetite Framework, concernente la capacità dell'Organo di assicurare funzionalità ed efficacia del sistema dei controlli interni e di definire dei livelli di rischio ritenuti adeguati ("risk appetite") e sostenibili ("risk tolerance") in relazione ai rischi cui la Banca risulta esposta.
- c) Processo ICAAP, riguardante il livello di vigilanza esercitato dall'Organo sulla corretta applicazione del Processo ICAAP.
- d) Gestione dei conflitti di interesse, relativo alla capacità dell'Organo di gestire le situazioni di potenziale conflitto d'interessi.
- e) Sistema di deleghe e poteri, concernente l'azione di verifica da parte dell'Organo dell'adeguatezza della struttura organizzativa e del sistema delle deleghe interne e della sua conformità a quanto previsto dallo Statuto e dalla normativa di settore.
- f) Sistema di remunerazione e incentivazione, riguardante la verifica della coerenza del sistema di remunerazione/incentivazione del Consiglio di Amministrazione e della Direzione Generale con le linee guida emanate dalla Capogruppo e con la normativa vigente.
- g) Sistemi informativo – contabili e sistema di revisione interna, attinente alla verifica dell'adeguatezza dei sistemi informativo – contabili, dell'affidabilità del piano di continuità operativa e della correttezza del sistema segnaletico di vigilanza.

2. Valutazione dei **flussi di informazioni**.

3. Quesiti concernenti la **formazione**, al fine di poter predisporre un adeguato piano di formazione per i componenti dell'Organo, evidenziando eventuali temi di particolare interesse o per cui si ritiene di avere necessità di approfondimento.

Il Questionario per l'Autovalutazione della **composizione dell'Organo** richiede un giudizio da parte di ogni componente in merito ad aspetti che si riferiscono allo stesso soggetto compilante. Il questionario ha la seguente struttura:

1. **Informazioni generali** dell'esponente, avendo riguardo anche alla data di prima nomina, agli anni in carica, agli esiti delle precedenti autovalutazioni e valutazioni da parte della Capogruppo e delle Autorità di Vigilanza, inserendo anche eventuali raccomandazioni e/o osservazioni predisposte in tali sedi.

2. **Esperienza**, riguardante (i) il proprio livello di competenza negli ambiti rilevanti indicati

dalla normativa in vigore e (ii) l'attività formativa seguita;

3. Onorabilità e Correttezza;

4. Indipendenza di giudizio e Conflitti d'interesse, concernente il possesso dei requisiti di indipendenza, così come definita dalla normativa vigente applicabile alle Banche Affiliate, e l'assenza di conflitti d'interesse (potenziali o effettivi) di natura personale, professionale, finanziaria, politica o non conforme al divieto di *interlocking directorship*;

5. Disponibilità di tempo;

6. Idoneità collettiva.

I questionari sono stati consegnati dal Responsabile Area Governance ai componenti dell'Organo in data 2 settembre 2025 e riconsegnati dai singoli esponenti, una volta compilati, attraverso le modalità indicate.

La raccolta dei dati è inoltre avvenuta tramite estrazioni dal **Registro Presenze del Consiglio di Amministrazione** e dal **Registro Presenze Formazione**.

2.2. ELABORAZIONE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI RACCOLTE

La fase di elaborazione e analisi dei dati raccolti ha compreso l'esame, anche in termini di completezza e coerenza, delle risposte fornite dagli Esponenti tramite i questionari, nonché delle informazioni contenute nei Registri Presenze del Consiglio di Amministrazione e delle attività formative svolte. In esito alla verifica delle risposte fornite nei singoli questionari, sono state compilate delle "Tabelle di Sintesi" dalle quali è stato possibile evincere le risposte non solo del singolo Esponente, ma anche dell'intero Organo, nonché la funzionalità di quest'ultimo così come rappresentata dai rispettivi componenti.

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

2.3. PREDISPOSIZIONE DEGLI ESITI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE

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

2.4. ESAME COLLEGIALE DEGLI ESITI, APPROVAZIONE ED AZIONI CORRETTIVE

Nella riunione del 16 settembre 2025, il Presidente ha rappresentato al Consiglio di Amministrazione gli esiti del processo di autovalutazione la cui relazione è stata collegialmente esaminata, discussa e approvata dall'Organo.

2.5. VERIFICA DELLO STATO DELLE EVENTUALI PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE

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

3. SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE

3.1. SOGGETTI COINVOLTI

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

- A. il **Presidente dell'Organo** Sociale che ha promosso l'avvio del processo e vigilato affinché esso fosse svolto nell'ambito e secondo le linee stabilite nel Regolamento e fosse caratterizzato da efficacia e coerenza rispetto alla complessità dei lavori e dei compiti dell'Organo;
- B. i **componenti del Consiglio di Amministrazione**, che hanno individualmente fornito dati e informazioni e collegialmente esaminato e approvato la metodologia e il processo di autovalutazione e partecipato alla condivisione dei risultati, fino all'approvazione della presente relazione e del relativo piano delle azioni implementative.

3.2. ULTERIORI SOGGETTI

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

- La Direzione Generale
- Il Responsabile Area Governance.

Si è infine ritenuto di non coinvolgere professionisti esterni.

4. RISULTATI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE

4.1. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA DELL'ORGANO

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

- nello Statuto, in base al quale il numero di componenti è definito tra 5 e 13; e
- nel "Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate", sulla base del quale la Banca appartiene al Cluster 1, potendo quindi nominare fino a 9 amministratori.

4.2. COMPOSIZIONE QUALITATIVA DELL'ORGANO

Con riferimento al **profilo qualitativo** degli esponenti e dell'Organo Sociale nel suo complesso, dai risultati delle valutazioni condotte tutti i componenti appaiono idonei allo svolgimento dell'incarico ed in possesso dei necessari requisiti e criteri di professionalità e competenza, onorabilità e correttezza, indipendenza formale e di giudizio, dedizione di tempo e idoneità collettiva, previsti dallo Statuto della Banca e dal "Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate".

4.2.1. REQUISITI E CRITERI DI PROFESSIONALITÀ E COMPETENZA

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

Nr.	Nome e Cognome	Data ultima valutazione idoneità	Carica alla data dell'ultima valutazione	Carica attuale	Conclusione
1	Livio Tomatis	24/09/2024	Presidente CDA	Presidente CDA	Possesso del requisito di professionalità ai sensi dell'art. 7 comma 3
2	Enrico Armando	24/09/2024	Vice Presidente CDA	Vice Presidente CDA	Possesso del requisito di professionalità ai sensi dell'art. 7 comma 1 lettera a)
3	Roberto Aimar	24/09/2024	Presidente CE	Presidente CE	Possesso del requisito di professionalità ai sensi dell'art. 7

					comma 1 lettera a)
4	Eva Cocco	24/09/2024	Amministratore Indipendente	Amministratore Indipendente	Possesso del requisito di professionalità ai sensi dell'art. 8 comma 2 lettera a)
5	Graziano Colombo	24/09/2024	Vice Presidente CE	Vice Presidente CE	Possesso del requisito di professionalità ai sensi dell'art. 7 comma 1 lettera a)
6	Aurelio Galfrè	24/09/2024	Referente Internal Audit esternalizzato	Referente Internal Audit esternalizzato	Possesso del requisito di professionalità ai sensi dell'art. 7 comma 1 lettera a)
7	Tiziana Streri	24/09/2024	Esponente AML	Esponente AML	Possesso del requisito di professionalità ai sensi dell'art. 7 comma 1 lettera a)

Inoltre, tutti gli esponenti hanno dichiarato adeguati livelli di competenza richiesti per la carica. In particolare, tutti i componenti dell'Organo detengono un livello di conoscenza medio o alto, in ciascuna delle aree di competenza ritenute necessarie ai fini dello svolgimento dell'incarico, come si evince dai risultati riportati in tabella¹.

ESPERIENZA E COMPETENZA					
	Alta	Medio-Alta	Media	Medio-Bassa	Bassa
Mercati finanziari	1	1	4	1	
Regolamentazione nel settore bancario e finanziario	1	1	4	1	
Indirizzi e programmazione strategica	1	1	4	1	
Assetti organizzativi e di governo societari	1	1	4	1	
Gestione dei rischi	1	5		1	
Sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi	1	2	3	1	

¹ Tabella **Errore. Solo documento principale.**: Tabella autovalutazione livelli di competenza. I dati riportati si riferiscono al numero di esponenti che ha indicato il livello di competenza indicato in colonna relativamente all'area di competenza indicata in riga

Attività e prodotti bancari e finanziari	1	4	1	1	
Informativa contabile e finanziaria		2	4	1	
Tecnologia informatica		2	4	1	
Rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, correlate all'attività e al modello di business della Banca	1	2	3	1	

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

4.2.2. REQUISITI E CRITERI DI ONORABILITÀ E CORRETTEZZA

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

Non sono peraltro emerse evidenze in capo ad alcuno dei componenti dell'Organo di:

- circostanze da cui risulti che il soggetto non è stato trasparente, aperto e collaborativo nei rapporti con qualsiasi Autorità Competente;
- rifiuti, revoche, ritiri o cancellazioni di registrazioni, autorizzazioni, iscrizione o licenze a svolgere attività commerciali, imprenditoriali o professionali;
- licenziamenti da impieghi precedenti o di qualsiasi destituzione da e/o interruzione di un ruolo fiduciario o situazioni analoghe, o le ragioni di una richiesta di dimissioni dalla posizione ricoperta;
- interdizione, da parte di qualsivoglia Autorità Competente, di agire in qualità di componente di un Organo Sociale;
- più in generale, non conformità della condotta a criteri di ragionevolezza.

4.2.3. REQUISITI DI INDIPENDENZA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO

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

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.

Inoltre, tutti gli Esponenti hanno dichiarato di non aver avuto negli ultimi 5 anni rapporti professionali o commerciali (in privato o sotto forma di società) con la Banca, le sue controllate o le Banche Affiliate.

Gli Esponenti non detengono, per conto proprio e/o di soggetti collegati, interessi non finanziari, personali o di altra natura, in corso o pregressi, nei confronti di Cassa Centrale Banca, società appartenenti al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca ovvero altre società in cui Cassa Centrale Banca o società appartenenti al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca detengono una partecipazione qualificata, ovvero dei membri degli organi sociali e degli esponenti dell'alta direzione di tali enti, tali

da comprometterne l'indipendenza di giudizio o comunque idonei a generare conflitti di interesse anche solo potenziale in capo all'esponente.

Gli Esponenti AIMAR Roberto, ARMANDO Enrico, COLOMBO Graziano e TOMATIS Livio dichiarano tuttavia di ritrovarsi nella situazione di cui all'art. 13, comma 1, lettere h) del Regolamento, ovvero di "intrattenere, direttamente, indirettamente, aver intrattenuto nei due anni precedenti all'assunzione dell'incarico, rapporti di lavoro autonomo o subordinato ovvero altri rapporti di natura finanziaria, patrimoniale o professionale, anche non continuativi, con la Banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, con le società controllate dalla Banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o i loro presidenti, o con un partecipante nella Banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, tali da comprometterne l'indipendenza", segnatamente alle esposizioni finanziarie detenute presso la Banca.

Il Consiglio di Amministrazione, dopo aver attentamente analizzato tutte le dichiarazioni relative alle esposizioni finanziarie, ritiene che tali situazioni non inficino in concreto sulla sua indipendenza di giudizio (come richiesta ai sensi dell'art. 15 del Regolamento) in quanto:

- sono concesse a condizioni standard;
- sono in bonis
- non sono state oggetto di misure di forbearance;
- sono sempre state regolari;
- il potenziale conflitto d'interesse legato ad esse è presidiato dalle disposizioni contenute nel "Regolamento di gruppo per la gestione delle operazioni con soggetti collegati" e nel "Regolamento di Gruppo per la gestione dei conflitti di interesse".

Sotto altro profilo, risulta che nessun Esponente né alcuno dei soggetti collegati ricopre ovvero ha ricoperto nei due anni precedenti una carica politica.

Con riferimento alle disposizioni di cui all'art. 36 del D.L. 6 dicembre 2011 n. 201 (convertito in L. n. 214 del 22/12/2011) in materia di *interlocking directorates*, ogni Esponente ha dichiarato di non ricadere nelle ipotesi di incompatibilità obbligandosi ad aggiornare tempestivamente Cassa Centrale Banca nel caso dovessero intervenire variazioni alle informazioni rese in sede di nomina.

4.2.4. DISPONIBILITÀ DI TEMPO

Occorre considerare, per quanto concerne la disponibilità di tempo degli esponenti, l'impegno necessario alla preparazione delle riunioni tenuto conto della molteplicità degli argomenti da esaminare e del volume della documentazione a supporto nonché dei tempi di trasferimento dal domicilio alla sede delle riunioni. Tenuto conto, inoltre, del numero di riunioni stimato del Consiglio di Amministrazione (30 all'anno), del Comitato Esecutivo (20 all'anno) e gli impegni formativi (6 moduli all'anno), si è ritenuto di dover stabilire le seguenti soglie minime di cui tener conto per procedere alla valutazione qualitativa della disponibilità di tempo degli Esponenti:

- a) 70 giorni all'anno per il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- b) 35 giorni all'anno per il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- c) 26 giorni all'anno per il Referente Internal Audit Esternalizzato;
- d) 29 giorni all'anno per l'Esponente AML;
- e) 28 giorni all'anno per l'Amministratore Indipendente;
- f) 29 giorni all'anno per ogni componente del Comitato Esecutivo;
- g) 20 giorni all'anno per gli Amministratori che non siano ricompresi in nessuna delle

precedenti fattispecie.

Dall'analisi dei dati relativi alle riunioni, emerge che gli esponenti hanno partecipato:

- alle 26 riunioni del Consiglio di Amministrazione tenutesi successivamente all'ultima autovalutazione, con un tasso di partecipazione pari a una media del 95,73%. La durata media delle riunioni è stata di 4 ore.
- alle 16 riunioni del Comitato Esecutivo tenutesi successivamente all'ultima autovalutazione, con un tasso di partecipazione pari a una media del 93,75%. La durata media delle riunioni è stata di 2 ore.

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

4.2.5.IDONEITÀ COLLETTIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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

Nome e Cognome	Età	Genere	Numero di mandati	Competenze principali	Territorio di riferimento
Livio Tomatis	71	M	11	Assetti organizzativi e di governo societari	Provincia CN
Enrico Armando	69	M	5	Regolamentazione del settore bancario e finanziario	Provincia CN
Roberto Aimar	60	M	5	Gestione del rischio	Provincia CN
Eva Coccolo	63	F	1	Manageriali	Provincia TO
Graziano Colombo	72	M	6	Compiti dirigenziali	Provincia IM

Aurelio Galfrè	69	M	2	Sistemi direttivi e di controllo	Provincia CN
Tiziana Streri	62	F	5	Rischi di riciclaggio e finanziamento al terrorismo	Provincia CN

Nello specifico:

- Rispetto alla diversificazione in termini di età, in linea con la previsione del Modello che richiede che, in sede di Autovalutazione, l'Organo Competente definisca le fasce di età dei propri componenti (anche in funzione della propria base asociale), sono state identificate le seguenti diverse fasce di età: under 45, da 45 a 70 anni, over 70. Conseguentemente, si riscontra la presenza di nessun componente di età compresa under 45, 5 componenti fra 45 e 70 anni e 2 componenti over 70, per un'età media dell'organo complessiva di 66 anni;
- in relazione al profilo della diversità di genere, 2 esponenti, pari ad un terzo, appartiene al genere meno rappresentato, in linea rispetto con quanto normativamente previsto;
- con riferimento alla durata di permanenza nell'incarico, dalle analisi è emerso che 2 consiglieri, pari al 29%, sono in carica da più di 5 mandati consecutivi, per una durata di carica media pari a 5 mandati;
- le competenze, collettivamente considerate, sono adeguatamente diversificate; inoltre, la composizione dell'organo assicura la presenza di conoscenze, abilità ed esperienze per comprendere i rischi di riciclaggio correlati all'attività e al modello di business della Banca.

4.3. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO

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

Le domande prevedevano risposte chiuse con le seguenti opzioni: SI/NO, Adeguato/Non-Adeguato ovvero Basso/Medio-basso/Medio-alto/Alto, nonché, per tutte le domande, la possibilità di rispondere Non-Applicabile. Per alcune domande è prevista altresì la possibilità di motivare la risposta fornita e, per quelle concernenti la formazione, di indicare eventuali temi di particolare interesse.

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

Scala di valutazione	Valore
Non applicabile	0
No/Non adeguato	1
Si/Adeguato	4

Basso	1
Medio-basso	2
Medio-alto	3
Alto	4

4.3.1.FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO

Il giudizio espresso dagli esponenti in relazione al funzionamento dell'Organo risulta positivo, con un valore di risposta medio espresso sul totale delle domande pari a 3,8/4.

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

4.3.1.1. FUNZIONAMENTO

Le domande relative al funzionamento del Consiglio di Amministrazione hanno raccolto risposte ampiamente positive da parte di tutti gli Amministratori.

In particolare, i Consiglieri esprimono un giudizio positivo sul funzionamento del Consiglio di Amministrazione.

I componenti dell'Organo ritengono inoltre che le riunioni, sia in termini di frequenza che di svolgimento, siano adeguate.

La presenza media alle riunioni viene ritenuta adeguata.

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

4.3.1.2. SUPERVISIONE STRATEGICA E GESTIONE

Come si evince dalle risposte riportate in tabella, i Consiglieri esprimono un giudizio "medio-alto" o "alto" sul ruolo di supervisione strategica e di gestione del Consiglio di Amministrazione.

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

Anche in tema di controlli interni, gestione dei rischi e RAF il giudizio espresso dai componenti del Consiglio di Amministrazione risulta "medio-alto" o "alto".

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

I giudizi espressi in tema di Processo ICAAP, gestione dei conflitti di interesse e sistemi di deleghe, di remunerazione e informativo-contabili e sistema di revisione interna risultano tutti "medio-alto" o "alto".

4.3.2. VALUTAZIONE GENERALE

Tutti i Consiglieri hanno espresso un giudizio “medio-alto” o “alto” sulla valutazione complessiva delle performance del Consiglio di Amministrazione, confermando il giudizio espresso in risposta alle singole domande del questionario.

4.3.3. VALUTAZIONE DEI FLUSSI DI INFORMAZIONI

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

Per le domande inerenti il flusso rinveniente dal Collegio Sindacale e dall'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 si osserva un giudizio “medio-alto” o “alto”.

4.3.4. FORMAZIONE

I membri del Consiglio di Amministrazione hanno partecipato alle attività formative fornite da parte della Capogruppo. In particolare, nel periodo compreso fra l'ultima autovalutazione ed oggi sono state erogate le seguenti sessioni formative:

04/10/2024 – tutti gli esponenti

Il nuovo ruolo del Cda nel contesto della disciplina antiriciclaggio

17/10/2024 – Coccolo Eva

L'Euro digitale

10/10/2024 – tutti gli esponenti

La gestione del rischio fiscale

02/04/2025 – tutti gli esponenti

La gestione del rischio di credito alla luce del regime CRR III

17/04/2025 – tutti gli esponenti

Il sistema di vigilanza sulle banche Significant: autorità e interlocutori. Il sistema di vigilanza unica europea

22/05/2025 – tutti gli esponenti

Il Regolamento DORA: Struttura, Implementazione e Impatti sul Settore Bancario

27/05/2025 – Coccolo Eva

La composizione del Cda e la verifica dei requisiti degli amministratori

03/06/2025 – tutti gli esponenti

Il governo societario delle banche

10/06/2025 – Coccolo Eva

I mercati finanziari. Scenari macroeconomici in Italia, Europa e internazionali

5. AZIONI CORRETTIVE

5.1. PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE

Dall'attività di autovalutazione del 24/09/2024 non sono emerse criticità tali da richiedere specifiche azioni correttive da parte dell'Organo.

5.2. STATO DELLE PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE

Dall'attività di autovalutazione del 24/09/2024 non sono emerse criticità tali da richiedere specifiche azioni correttive da parte dell'Organo.

5.3. AZIONI CORRETTIVE PROPOSTE

Dall'analisi dei questionari sul funzionamento del Consiglio di Amministrazione è emerso come sia necessario iniziare a valutare un progressivo ricambio generazionale dell'Organo.

6. CONCLUSIONI

6.1. VALUTAZIONI SULLA COMPOSIZIONE E SUL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO

Le risultanze del processo di autovalutazione hanno evidenziato che la composizione e il funzionamento del Consiglio di Amministrazione della Banca di Caraglio risultano idonei.

La valutazione è pertanto, individualmente e complessivamente, positiva.

Risulta infatti quanto segue:

- **Consiglio di Amministrazione – Requisiti Individuali**

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

- **Consiglio di Amministrazione – Requisiti Collegiali**

- La dimensione e la composizione dell'Organo sono state complessivamente valutate come adeguate.
- È stata accertata la sussistenza di tutte le aree di conoscenza e di specializzazione. Infatti, mediamente, il 100% delle risposte fornite da parte dei componenti dell'Organo in tema di competenza nelle aree di conoscenza identificate nel *“Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate”* risulta *“Medio - Alto”*.
- 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.

- **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.

Tenendo in considerazione le indicazioni sull'adeguata composizione collettiva degli Organi dell'attuale *“Modello di composizione quali-quantitativa”*, sono stati approfonditi i seguenti tre temi:

- Definizione delle fasce d'età di rappresentatività sociale all'interno del Consiglio;
- Definizione delle zone di rappresentatività territoriale all'interno del Consiglio;

- Soglie di durata dei mandati di ogni singolo esponente.

FASCE D'ETA'

Vengono prese in considerazione le seguenti fasce d'età:

FASCIA	% SOCI	N. ESPONENTI	% ESPONENTI
UNDER 45	26%	0	0%
45 - 70	53%	5	71%
OVER 70	21%	2	29%

Pur rilevando una rappresentatività delle fasce d'età dei soci sostenibile all'interno del Consiglio, una misura correttiva potrebbe ricondursi all'entrata di un esponente under 45 nella "Lista del Consiglio" delle prossime elezioni.

ZONE DI RAPPRESENTATIVITA'

Vengono prese in considerazione le seguenti zone di rappresentatività:

PROVINCE	% SOCI	N. ESPONENTI	% ESPONENTI
CN	71%	5	72%
IM - SV	19%	1	14%
TO	8%	1	14%
ALTRE	1%	0	0

Si rileva un'adeguata composizione del Consiglio, in linea con la rappresentatività territoriale della compagine sociale.

DURATA DEI MANDATI

Viene preso in considerazione il numero di mandati consecutivi di ogni singolo esponente, compreso quello in corso.

N. MANDATI	N. ESPONENTI	% ESPONENTI
1	1	14%
2	1	14%
3	0	0%
4	0	0%
5	3	43%
OVER 5	2	29%

Pur rilevando un'adeguata composizione del Consiglio, una misura correttiva potrebbe ricondursi ad una composizione della "Lista del Consiglio" delle prossime elezioni che preveda un ricambio di almeno 2 esponenti al fine di rispettare il numero massimo di 3 consiglieri con più di 5 mandati.