



CASSA RURALE DI LEDRO
BANCA DI CREDITO COOPERATIVO - SOCIETÀ COOPERATIVA
Sede in Viale Chiassi, 17 – Bezzecca - 38067 Ledro (TN)
Aderente al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca, iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari;
Soggetta all'attività di direzione e coordinamento della Capogruppo Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.A.;
Iscrizione al Registro delle imprese di Trento, Codice Fiscale n. 00106040223;
Società partecipante al Gruppo IVA Cassa Centrale Banca – P.IVA 02529020220; Rea nr. 6352 - Albo Cooperative nr. A157598

RELAZIONE SUL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

CASSA RURALE LEDRO (TN)
ALLEGATO AL VERBALE C.C.D.A.
NR. 18 DEL 25/09/2023
Marco Bannu

Approvato dal Consiglio d'amministrazione

Data: 25/09/2023

SOMMARIO

1.1.	GLOSSARIO	3
1.2.	OBIETTIVI DELLA RELAZIONE	3
1.3.	CONTESTO NORMATIVO.....	3
2.	METODOLOGIA E FASI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE	6
2.1.	FASE ISTRUTTORIA.....	6
2.2.	ELABORAZIONE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI RACCOLTE	7
2.3.	PREDISPOSIZIONE DEGLI ESITI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE.....	7
2.4.	ESAME COLLEGALE DEGLI ESITI, APPROVAZIONE ED AZIONI CORRETTIVE	7
2.5.	VERIFICA DELLO STATO DELLE EVENTUALI PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE	8
3.	SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE	9
3.1.	SOGGETTI COINVOLTI.....	9
3.2.	ULTERIORI SOGGETTI.....	9
4.	RISULTATI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE.....	10
4.1.	COMPOSIZIONE QUANTITATIVA DELL'ORGANO.	10
4.2.	COMPOSIZIONE QUALITATIVA DELL'ORGANO	10
4.2.1.	REQUISITI E CRITERI DI PROFESSIONALITÀ E COMPETENZA	11
4.2.2.	REQUISITI E CRITERI DI ONORABILITÀ E CORRETTEZZA	11
4.2.3.	DISPONIBILITÀ DI TEMPO	12
4.2.4.	REQUISITI DI INDIPENDENZA, ASSENZA DI CONFLITTI DI INTERESSE E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO.....	14
4.2.5.	DIVERSIFICAZIONE DELLA COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	15
4.3.	FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO.....	15
4.3.1.	FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO	16
4.3.1.1.	FUNZIONAMENTO	16
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	17
4.3.3.	VALUTAZIONE DEI FLUSSI DI INFORMAZIONI	17
4.3.4.	AUTOVALUTAZIONE DEI COMITATI INTERNI	17
4.3.4.1.	COMITATO ESECUTIVO	17
4.3.4.2.	COMITATO AMMINISTRATORI INDIPENDENTI.....	18
4.3.5.	FORMAZIONE.....	18
5.	AZIONI CORRETTIVE	20
5.1.	PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE.....	20
5.2.	STATO DELLE PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE.....	20
5.3.	AZIONI CORRETTIVE PROPOSTE.....	20
6.	CONCLUSIONI	21
6.1.	VALUTAZIONI SULLA COMPOSIZIONE E SUL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO	21

PREMESSA

1.1. GLOSSARIO

Assemblea: l'Assemblea dei Soci della Banca.

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

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

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

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

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

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

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

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

1.2. OBIETTIVI DELLA RELAZIONE

La presente Relazione si pone l'obiettivo di documentare il processo di autovalutazione condotto in relazione ai componenti del Consiglio di Amministrazione della CASSA RURALE DI LEDRO BCC Società Cooperativa (in seguito, la "Banca") nominati a detta carica nel corso delle Assemblee Ordinarie dei Soci del 05/05/2021, 13/05/2022 e 12/05/2023 ai componenti esecutivi dello stesso ed a quelli forniti di particolari incarichi, nonché in relazione ai Comitati endo-consiliari costituiti in seno al Consiglio di Amministrazione stesso.

1.3. CONTESTO NORMATIVO

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

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

In conformità a quanto disposto dal Titolo IV, Capitolo 1, Sezione VI, della Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 s.m.i. in materia di governo societario (di seguito le "Disposizioni di Vigilanza" o la

“Circolare 285”) ed in linea con le disposizioni di vigilanza emanate a livello europeo, il Consiglio di Amministrazione di Cassa Centrale Banca ha emanato il “*Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate*”, con lo scopo di individuare *ex ante* il profilo teorico (ivi comprese le caratteristiche di professionalità e di eventuale indipendenza) dei candidati alle cariche degli Organi Sociali.

Nel contesto normativo sopra delineato, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha altresì emanato il “*Regolamento di Gruppo per la valutazione di idoneità degli Esponenti e l’autovalutazione degli Organi delle Banche Affiliate, e per l’individuazione degli esponenti delle rispettive società controllate*” con l’obiettivo di regolare il processo di autovalutazione relativo sia alla composizione sia al funzionamento del Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. Come disposto dal “*Regolamento di Gruppo per la valutazione di idoneità degli Esponenti e l’autovalutazione degli Organi delle Banche Affiliate, e per l’individuazione degli esponenti delle rispettive società controllate*”, il processo di autovalutazione:

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

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

- Articolo 26 del TUB e le relative disposizioni attuative, fra le quali in particolare il Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020 e la Circolare della Banca d’Italia del 5 maggio 2021;
- Articolo 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge del 22 dicembre 2011, n. 214, in materia di *interlocking directorates*;
- Direttiva (UE) 2019/878 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2019 che modifica la direttiva 2013/36/UE per quanto riguarda le entità esentate, le società di partecipazione finanziaria, le società di partecipazione finanziaria mista, la remunerazione, le misure e i poteri di vigilanza e le misure di conservazione del capitale (Capital Requirements Directive V, CRD V);
- Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità della Banca Centrale Europea - dicembre 2021.
- La Circolare della Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 s.m.i.;
- Linee Guida EBA sulla governance interna del 5 luglio 2021, (EBA Guidelines on Internal Governance under Directive 2013/36/EU) e Linee Guida congiunte EBA-ESMA sulla valutazione dell’idoneità dei membri dell’organo amministrativo e del personale che riveste ruoli chiave (Final report on joint ESMA and EBA Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders under Directive 2013/36/EU and Directive 2014/65/EU)
- Il punto 8 della Carta dei Valori del Credito Cooperativo, che stabilisce che “Il Credito Cooperativo si impegna a favorire la crescita delle competenze e della professionalità degli amministratori, dirigenti, collaboratori e la crescita e la diffusione della cultura economica, sociale, civile nei soci e nelle comunità locali”;
- Il punto 10 della Carta dei Valori del Credito Cooperativo, che sancisce che “gli amministratori del

Credito Cooperativo si impegnano sul proprio onore a partecipare alle decisioni in coscienza ed autonomia, a creare valore economico e sociale per i soci e la comunità, a dedicare il tempo necessario a tale incarico, a curare personalmente la propria qualificazione professionale e formazione permanente”;

Di seguito si riportano le principali fonti normative interne:

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

2. METODOLOGIA E FASI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE

Il processo di autovalutazione è stato condotto in maniera conforme alle indicazioni contenute nel *“Regolamento di Gruppo per la valutazione di idoneità degli Esponenti e l’autovalutazione degli Organi delle Banche Affiliate, e per l’individuazione degli esponenti delle rispettive società controllate”*, nel *“Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate”* e nelle Disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d’Italia che individuano le seguenti fasi del processo, di seguito partitamente riassunte:

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

2.1. FASE ISTRUTTORIA

La fase istruttoria consiste nella raccolta dei dati ed informazioni rilevanti ai fini dell’autovalutazione sulla base degli strumenti a disposizione. In particolare, per quanto concerne la composizione e la funzionalità dell’Organo nel suo complesso, la raccolta dei dati è avvenuta prevalentemente sulla base delle risposte fornite dai componenti l’Organo stesso alle domande contenute negli specifici questionari di approfondimento. Alcune risposte sono state oggetto di integrazioni ed approfondimenti con lo svolgimento di interviste individuali e/o collegiali da parte del Responsabile dell’ufficio incaricato.

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

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

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

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

(i) **Funzionamento dell’Organo**

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

(ii) **Aree Tematiche**

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

(iii) Valutazione generale**(iv) Valutazione dei flussi di informazioni**

2. Quesiti relativi all'**autovalutazione dei Comitati Interni al Consiglio di Amministrazione**, con lo scopo di esporre valutazioni personali in merito al Comitato e alle sue riunioni.
3. Quesiti concernenti la **formazione**, al fine di poter predisporre un adeguato piano di formazione per i componenti dell'Organo, evidenziando eventuali temi di particolare interesse o per cui si ritiene di avere necessità di approfondimento.

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

1. **Informazioni generali** dell'esponente, avendo riguardo anche alla data di prima nomina, agli anni in carica, agli esiti delle precedenti autovalutazioni e valutazioni da parte della Capogruppo e delle Autorità di Vigilanza, inserendo anche eventuali raccomandazioni e/o osservazioni predisposte in tali sedi.
2. **Esperienza**, riguardante (i) la valutazione del corso di studi, le conoscenze teoriche e le precedenti esperienze pratiche (incarichi) dell'Esponente ed i requisiti di esperienza professionale posseduti dai Consiglieri esecutivi, non esecutivi e dal Presidente, (ii) il proprio livello di competenza negli ambiti rilevanti indicati dalla normativa in vigore e (iii) l'attività formativa seguita;
3. **Onorabilità e Correttezza;**
4. **Indipendenza di giudizio e Conflitti d'interesse**, concernente il possesso dei requisiti di indipendenza, così come definita nello Statuto-tipo delle Banche Affiliate, e l'assenza di conflitti d'interesse (potenziali o effettivi) di natura personale, professionale, finanziaria, politica o non conforme al divieto di *interlocking directorship*;
5. **Disponibilità di tempo;**
6. **Idoneità collettiva.**

I questionari sono stati consegnati dal Direttore ai componenti dell'Organo in data 07/09/2023 e riconsegnati dai singoli esponenti, una volta compilati, attraverso le modalità indicate.

La raccolta dei dati è inoltre avvenuta tramite la raccolta del **Registro Presenze del Consiglio di Amministrazione**, dei **Registri Presenze dei Comitati endo-consiliari** e del **Registro Presenze Formazione**.

2.2. ELABORAZIONE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI RACCOLTE

La fase di elaborazione e analisi dei dati raccolti ha compreso l'esame, anche in termini di completezza e coerenza, delle risposte fornite dagli Esponenti tramite i questionari, avendo riguardo alle due aree di valutazione (composizione e funzionamento) nonché delle informazioni contenute nei Registri Presenze del Consiglio e dei Comitati e della Formazione.

In esito alla verifica delle risposte fornite nei singoli questionari, sono state compilate delle "Tabelle di Sintesi" dalle quali è stato possibile evincere le competenze non solo del singolo Esponente ma anche dell'intero Organo sociale, nonché la funzionalità di quest'ultimo così come rappresentata dai rispettivi componenti. È stato così possibile ricondurre tutte le informazioni presenti nei vari questionari ad una singola tabella finale. La Direzione 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 della Direzione e dell'Ufficio Segreteria, 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 25/09/2023, il Presidente ha rappresentato al Consiglio di Amministrazione gli esiti del processo di autovalutazione la cui relazione è stata collegialmente esaminata, discussa e approvata dall'Organo.

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, il Direttore e l'Ufficio Segreteria.

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 risulta conforme alla composizione quantitativa ottimale come definita nello Statuto della Cassa Rurale di Ledro Bcc Società Cooperativa e nel *“Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate”*.

Il Consiglio di Amministrazione risulta composto di N. 7 esponenti, tra cui:

- il Presidente, nella persona del Consigliere Baruzzi Marco;
- il Vice Presidente, nella persona del Consigliere Ferrari Filippo;
- N. 5 amministratori di cui 4 amministratori indipendenti (due effettivi e due supplenti).

Di seguito il dettaglio dei componenti dell'Organo.

Nr.	COGNOME	NOME	CARICA	DATA NASCITA	DATA DI PRIMA NOMINA	DATA DI NOMINA
1	BARUZZI	MARCO	PRESIDENTE (MEMBRO SUPPLENTE CAI)	29/04/1973	26/05/2007	12/05/2023
2	FERRARI	FILIPPO	VICEPRESIDENTE (MEMBRO EFFETTIVO CAI)	04/05/1978	26/05/2014	12/05/2023
3	COLLOTTA	CLAUDIO	AMMINISTRATORE (MEMBRO SUPPLENTE CAI)	31/03/1954	23/02/2018	13/05/2022
4	GNUFFI	ANNA	AMMINISTRATRICE (MEMBRO EFFETTIVO CAI)	05/01/1987	29/06/2020	12/05/2023
5	MARONI	GIORDANO	AMMINISTRATORE (MEMBRO COMITATO ESECUTIVO)	03/06/1982	17/05/2014	13/05/2022
6	SPAGNOLLI	ARRIGO	AMMINISTRATORE (MEMBRO COMITATO ESECUTIVO)	14/02/1964	23/02/2018	05/05/2021
7	ZENDRI	FRANCESCO	AMMINISTRATORE (MEMBRO COMITATO ESECUTIVO)	04/10/1983	04/05/2018	05/05/2021

Risultano conformi alle disposizioni statutarie e regolamentari interne ed esterne la nomina dei componenti dei Comitati endo-consiliari. Nella tabella sopra esposta il dettaglio dei componenti dei Comitati endo-consiliari.

4.2. COMPOSIZIONE QUALITATIVA DELL'ORGANO

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

Gli esponenti hanno fornito una esauriente informativa sulle proprie caratteristiche personali e professionali, sulle proprie competenze, sulla propria esperienza pregressa legata al settore bancario e finanziario nonché sugli incarichi direttivi e di vertice ricoperti in settori diversi quale quello industriale, commerciale o professionale.

4.2.1. REQUISITI E CRITERI DI PROFESSIONALITÀ E COMPETENZA

Tutti gli esponenti hanno dichiarato:

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

Inoltre, la maggioranza dei componenti dell'Organo detiene 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 tabella (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).

	Alta	Media	Bassa	N/A
(i) mercati bancari e finanziari	3	4		
(ii) requisiti giuridici e quadro regolamentare	3	4		
(iii) Prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo	2	5		
(iv) Programmazione strategica, consapevolezza degli indirizzi strategici aziendali o del piano industriale di un ente creditizio e relativa attuazione	4	3		
(v) Gestione dei rischi (individuazione, valutazione, monitoraggio, controllo e metodi di attenuazione delle principali tipologie di rischio di un ente creditizio)	3	4		
(vi) Conoscenze ed esperienza in materia di rischi climatici e ambientali	4	3		
(vii) Contabilità e revisione	3	4		
(viii) Valutazione dell'efficacia dei meccanismi di governance dell'ente creditizio, finalizzati ad assicurare un efficace sistema di supervisione, direzione e controllo	3	4		
(ix) Interpretazione dei dati finanziari di un ente creditizio, individuazione delle principali problematiche sulla base di tali informazioni nonché di adeguati presidi e misure	3	4		
(x) tecnologia informatica	4	3		

Gli esponenti hanno peraltro già partecipato nel corso del primo anno di incarico alle attività formative fornite da parte della Capogruppo, come illustrato di seguito nella sezione dedicata.

4.2.2. REQUISITI E CRITERI DI ONORABILITÀ E CORRETTEZZA

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

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

- circostanze da cui risulti che il soggetto non è stato trasparente, aperto e collaborativo nei rapporti con qualsiasi Autorità Competente;

- rifiuti, revoche, ritiri o cancellazioni di registrazioni, autorizzazioni, iscrizione o licenze a svolgere attività commerciali, imprenditoriali o professionali;
 - licenziamenti da impieghi precedenti o di qualsiasi destituzione da e/o interruzione di un ruolo fiduciario o situazioni analoghe, o le ragioni di una richiesta di dimissioni dalla posizione ricoperta;
 - interdizione, da parte di qualsivoglia Autorità Competente, di agire in qualità di componente di un Organo Sociale;
 - più in generale, non conformità della condotta a criteri di ragionevolezza.
- Si rileva tuttavia:
- In capo al Presidente Baruzzi Marco è emersa la seguente situazione che ha richiesto in fase di verifica dei requisiti in data 05/06/2023 un approfondimento da parte del Consiglio: è rilevata una notifica di contestazione formale del procedimento sanzionatorio Banca d'Italia datato 09/02/2010, a seguito di accertamento ispettivo di vigilanza a carico della Cassa Rurale di Ledro dal 14/09/2009 al 20/11/2009. Alla luce delle argomentazioni dettagliate nel verbale del Consiglio d'amministrazione del 05/06/2023, il Consiglio ha valutato che la situazione analizzata non comprometta la buona reputazione dell'esponente né possa costituire fatto pregiudizievole sul piano reputazionale per la Cassa Rurale di Ledro e ha ritenuto quindi l'esponente in possesso dei requisiti di onorabilità e correttezza richiesti per ricoprire la carica. Non sono state peraltro espresse raccomandazioni in tal senso dalla Capogruppo (valutazione BCE non ancora pervenuta).
 - in capo all'amministratore Spagnolli Arrigo è emerso un evento pubblico rilevante riconducibile ad un atto di citazione del 28/02/2019 (rif. Nr. 663 Riva del Garda): alla luce delle delucidazioni espresse dall'amministratore e della documentazione già fornita in occasioni precedenti, il Consiglio valuta che il fatto non sia incompatibile con l'incarico di amministratore e non comporti per la Cassa Rurale di Ledro conseguenze pregiudizievoli sul piano reputazionale. Non sono state espresse raccomandazioni da parte degli organi di vigilanza.

4.2.3. DISPONIBILITÀ DI TEMPO

Occorre considerare, per quanto concerne la disponibilità di tempo degli esponenti, l'impegno necessario alla preparazione delle riunioni tenuto conto della molteplicità degli argomenti da esaminare e del volume della documentazione a supporto nonché dei tempi di trasferimento dal domicilio alla sede delle riunioni.

Dall'analisi dei dati relativi alle riunioni consiliari, emerge che gli Amministratori hanno partecipato a tutte le 26 riunioni tenutesi nel 2022, con un tasso di partecipazione del 90,66% circa

Nel corso del 2023 fino alla data odierna del 25/09/2023 si sono tenute **18** riunioni con un tasso di partecipazione pari al 92,07.

La durata media delle riunioni è stata di 3,5 ore.

Dalla disamina dei questionari compilati dagli esponenti risulta che tutti gli esponenti sono informati dell'impegno in termini di tempo presumibilmente richiesto per lo svolgimento dei propri compiti ed hanno confermato di possedere e rispettare i requisiti di dedizione di tempo nonché gli specifici limiti al cumulo degli incarichi prescritti dalla disciplina legale, regolamentare e/o statutaria ovvero elaborati da Cassa Centrale Banca nella propria regolamentazione interna.

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

Nel "Modello" in vigore dallo scorso anno, aggiornato dalla Capogruppo in data 16.12.2021, per gli esponenti nominati a decorrere dall'assemblea dello scorso anno è previsto che "in sede di valutazione di idoneità degli Esponenti ex art. 26 TUB nonché in sede di Autovalutazione, l'Organo competente verifichi partitamente e analiticamente, fra l'altro, la disponibilità di tempo in termini quantitativi in capo agli Esponenti oggetto di verifica. Il Consiglio, a tal proposito ritiene di applicare la nuova regolamentazione a tutti gli esponenti, in modo da anticipare l'adeguamento ai nuovi orientamenti in vista dei prossimi rinnovi.

In quest'ambito, l'Organo competente presta particolare attenzione al numero di cariche contemporaneamente detenute dall'Esponente, fornendo, in caso di superamento delle soglie di cui alle lettere a) e b) che seguono, adeguata spiegazione del perché la situazione oggetto di verifica non sia tale da inficiare l'effettiva disponibilità di tempo dell'Esponente in questione, anche alla luce delle eventuali misure di rimedio poste in essere dalla Banca stessa, oppure prendendo le opportune deliberazioni.

L'Organo competente conduce la verifica della disponibilità di tempo con cadenza almeno semestrale con riferimento agli Esponenti che versino in una o più delle seguenti situazioni particolarmente rilevanti:

- a) l'Esponente svolge un'attività principale e detiene contemporaneamente più di 6 cariche di amministrazione o controllo;
- b) l'Esponente detiene contemporaneamente più di 9 cariche di amministrazione o controllo.

Ai fini del calcolo del numero di cariche, si applicano le regole sul c.d. "cumulo privilegiato" di cui all'art. 91 della CRD IV."

Alla luce di quanto sopra vengono di seguito riportati gli incarichi riferiti ad ogni amministratore con evidenza delle cariche utili al calcolo delle cariche di cui sopra:

Nr.	COGNOME	NOME	SOCIETA'	INCARICHI DI AMMINISTRAZIONE DIREZIONE E CONTROLLO E ATRI
1	BARUZZI	MARCO	CASSA RURALE DI LEDRO BCC	PRESIDENTE
			FONDO COMUNE DELLE CASSE RURALI TARENTINE SOCIETA' COOPERATIVA	CONSIGLIERE
			CENTRALE SOLUZIONI IMM.	PRESIDENTE CDA
			BARUZZI MARCO ARCH.	ATTIVITA' PRINCIPALE
1 ATTIVITA' PRINCIPALE		3 CARICHE AMMINISTRATORE/CONTROLLO		
2	FERRARI	FILIPPO	CASSA RURALE DI LEDRO BCC	VICEPRESIDENTE
			ESSE EMME SERVIZI SAS DI STANCHINA PAOLO	LAVORO DIPENDENTE ATTIVITA' PRINCIPALE
1 ATTIVITA' PRINCIPALE		1 CARICA AMMINISTRATORE/CONTROLLO		
3	COLLOTTA	CLAUDIO	CASSA RURALE DI LEDRO BCC	AMMINISTRATORE
			C. & CO. CONSULTING S.A.S. DI COLLOTTA CLAUDIO & C.	SOCIO ACCOMANDARIO ATTIVITA' PRINCIPALE
			PAPIER GARDA S.R.L.	AMMINISTRATORE DELEGATO
			EBILOG ENTE BILATERALE NAZIONALE LOGISTICA	MEMBRO CDA
			SANILOG FONDO SANITARIO DI SETTORE	MEMBRO CDA
			ASS. NAZ. AUTOTR. CONFINDUSTRIA	PROBIVIRO
			ARCESE TRASPORTI SPA	MEMBRO ORGANO DI VIG. L. 231/2001
			VENTANASERRA SPA	MEMBRO ORGANO DI VIG. L. 231/2001
1 ATTIVITA' PRINCIPALE		4 CARICHE AMMINISTRATORE/CONTROLLO		
4	GNUFFI	ANNA	CASSA RURALE DI LEDRO BCC	AMMINISTRATRICE
			GNUFFI ANNA AVV.	ATTIVITA' PRINCIPALE
			ORDINE DEGLI AVVOCATI ROVERETO E RIVA	MEMBRO CONSIGLIO
1 ATTIVITA' PRINCIPALE		2 CARICHE AMMINISTRATORE/CONTROLLO		
5	MARONI	GIORDANO	CASSA RURALE DI LEDRO BCC	AMMINISTRATORE
			GINEVRA M2 SRL	SOCIO ATTIVITA' PRINCIPALE
			ELETTRONICA M2 DI MARONI GIORDANO & C. S.N.C. e	RESPONSABILE TECNICO
1 ATTIVITA' PRINCIPALE		1 CARICA AMMINISTRATORE/CONTROLLO		
6	SPAGNOLLI	ARRIGO	CASSA RURALE DI LEDRO BCC	AMMINISTRATORE
			GARDA 2015 SOC. COOP. SOCIALE	CONSIGLIERE
			STUDIO PRATI ASSOCIATI	SOCIO ATTIVITA' PRINCIPALE
			PROFESSIONAL'S DATI S.R.L.	SOCIO
			ALBERGO VILLA NICOLLI SRL	REVISORE UNICO
			FAMIGLIA COOP. VALLE DI LEDRO SOC. COOP.	SINDACO SUPPLENTE
			HOTEL LIDO PALACE S.P.A.	SINDACO SUPPLENTE
1 ATTIVITA' PRINCIPALE		6 CARICHE AMMINISTRATORE/CONTROLLO		

			PREGIS S.P.A	SINDACO SUPPLENTE
			SAVOY S.R.L.	SINDACO EFFETTIVO
			AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA GIACOMO CIS	REVISORE UNICO
			CASA MIA AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA	REVISORE UNICO
			CENTRO VELA S.R.L.	REVISORE UNICO
			TRENTINO TRASPORTI SPA	MEMBRO ORGANO DI VIG. L. 231/2001
			RIVA DEL GARDA FIERACONGRESSI	PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE
			ALTO GARDA SERVIZI SPA	PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE
7	ZENDRI	FRANCESCO	CASSA RURALE DI LEDRO BCC	AMMINISTRATORE
1 ATTIVITA' PRINCIPALE			ZENDRI FRANCESCO IMPRESA IND.	TITOLARE/ATTIVITA' PRINCIPALE
2 CARICHE AMMINISTRATORE /CONTROLLO			CODIPRA	MEMBRO CDA

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

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

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

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

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

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

Tuttavia, si segnala quanto segue:

- l'esponente Marco BARUZZI ha dichiarato di ritrovarsi in una o più delle situazioni di cui all'art. 13, comma 1, lettere a), b), c) h) e i) del Regolamento*, ed in particolare di (LETT. H) intrattenere, direttamente, indirettamente, aver intrattenuto nei due anni precedenti all'assunzione dell'incarico, rapporti di natura finanziaria, anche non continuativi, con la Banca e con la Capogruppo Cassa Centrale Banca, tali da comprometterne l'indipendenza e tuttavia il Consiglio conferma la valutazione già espressa in data 05/06/2023 ovvero che tali situazioni non inficiano in concreto sulla indipendenza di giudizio dell'esponente (come richiesta ai sensi dell'art. 15 del Regolamento) in quanto:
 - o le obbligazioni finanziarie verso la Cassa Rurale in capo all'esponente e a soggetti allo stesso connessi non sono tali da compromettere il requisito di indipendenza, in considerazione della tipologia di affidamento, delle condizioni economiche applicate e dell'importo adeguati alla capacità di reddito e al patrimonio dell'esponente e dei soggetti connessi debitori,

- o le obbligazioni finanziarie verso la Capogruppo in capo a società presso la quale l'esponente riveste ruolo di Presidente (Centrale Soluzioni Immobiliari) non compromettono in alcun modo l'indipendenza di giudizio dell'esponente, in quanto le esposizioni in argomento non rilevano in alcun modo per la Cassa Rurale e gli altri esponenti della stessa.
 - Tutti gli altri esponenti dichiarano di ritrovarsi in una o più delle situazioni di cui all'art. 13, comma 1, lettere a), b), c) h) e i) del Regolamento*, ed in particolare di (LETT. H) intrattenere, direttamente, indirettamente, aver intrattenuto nei due anni precedenti all'assunzione dell'incarico, rapporti di natura finanziaria, anche non continuativi, con la Banca tali da comprometterne l'indipendenza e tuttavia il Consiglio valuta che tali situazioni non inficino in concreto sulla loro indipendenza di giudizio (come richiesta ai sensi dell'art. 15 del Regolamento) in quanto le obbligazioni finanziarie in capo agli esponenti e a soggetti agli stessi connessi non sono tali da compromettere il requisito di indipendenza, in considerazione della tipologia di affidamento, delle condizioni economiche applicate e dell'importo adeguati alla capacità di reddito e al patrimonio dell'esponente e dei soggetti connessi debitori.
- *Regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento e dei sistemi di pagamento e dei sistemi di garanzia dei depositanti", approvato con Decreto del 23 novembre 2020, n. 169 del Ministero dell'Economia e delle Finanze.*

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

4.2.5. DIVERSIFICAZIONE DELLA COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il "Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate" prevede che la composizione degli Organi Sociali sia adeguatamente diversificata in modo da assicurare la più ampia varietà in termini di percorso formativo e professionale, genere ed età (oltre che di provenienza geografica), e ciò per acquisire opinioni ed esperienze diversificate e per agevolare opinioni indipendenti e procedure decisionali ragionevoli.

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

- la composizione dell'Organo Sociale è diversificata in termini di percorso formativo e professionale nonché di età anagrafica, genere, durata di permanenza nell'incarico e competenze;
- l'età media degli esponenti è di 49 anni,
- in relazione al profilo della diversità di genere, 1 esponente, pari al 14,28%, appartiene al genere meno rappresentato.

4.3. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO

L'Autovalutazione del funzionamento dell'Organo è stata condotta attraverso la raccolta delle risposte fornite dagli esponenti alle 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 dai Consiglieri in relazione al funzionamento del Consiglio di Amministrazione risulta largamente positivo, con un valore di risposta medio espresso sul totale delle domande pari a 3,60, così suddiviso:

Autovalutazione del Consiglio – considerazioni generali	3,51	
Funzionamento	3,63	
Supervisione strategica e gestione		3,57
Sistema dei controlli interni, gestione dei rischi e raf	3,47	
Processo ICAAP	3,48	
Conflitti d'interesse		3,50
Sistema deleghe e poteri		3,35
Sistema di remunerazione e incentivazione		3,57
Sistema informativo-contabili e sistema revisione interna		3,52
Valutazione complessiva delle performance del cda	3,30	
Valutazione dei flussi di informazioni	4,00	

Anno	Componenti	Riunioni	Durata	Presenza
2023	7	18	3,5	92,07%
2022	7	26	3,5	90,66%
2021	7	28	3,5	96,50%

Sulla base delle risposte fornite dai Consiglieri al primo set di domande presenti nel questionario, emerge quanto di seguito evidenziato.

4.3.1.1. FUNZIONAMENTO

Le domande relative al funzionamento dell'Organo hanno raccolto risposte ampiamente positive da parte di quasi tutti gli esponenti.

I componenti dell'Organo ritengono inoltre che le riunioni si svolgano con modalità tali da agevolare la discussione e gli interventi e gli approfondimenti nonché di visionare anticipatamente la documentazione oggetto di analisi, attraverso la piattaforma di gestione delle riunioni.

La presenza media alle riunioni viene ritenuta adeguata e le riunioni vengono svolte in modo efficiente/ adeguato affrontando in modo prioritario le problematiche più significative e di rilevanza strategica.

Anche il giudizio espresso sull'operato del Presidente risulta positivo, in riferimento al suo ruolo di garante del dibattito consiliare, nell'assicurare adeguatezza delle informazioni correlate con i temi all'ordine del giorno e nel favorire un efficace confronto con il Collegio Sindacale.

Le verbalizzazioni delle riunioni risultano adeguate ed esaustive delle discussioni e deliberazioni assunte.

I componenti del Consiglio di Amministrazione contribuiscono alla corretta gestione della Cassa, tutelando la riservatezza delle informazioni acquisite durante le riunioni.

Occasionalmente vengono costituiti comitati ristretti (a titolo d'esempio la commissione beneficenze) che

permettono maggiore efficienza nella trattazione di argomentazioni impegnative ed evitando inutili lungaggini.

Il Consiglio di Amministrazione ha adottato, modificato ed aggiornato il modello organizzativo 231, idoneo a prevenire i reati e gli illeciti amministrativi richiamati dal decreto D.lgs. n. 231/2001.

4.3.1.2. SUPERVISIONE STRATEGICA E GESTIONE

Come si evince dalle risposte riportate in tabella, i Consiglieri ritengono adeguata l'attività di supervisione strategica, in base ai principi di sana e prudente gestione, e di esame ed approvazione dei piani strategici, industriali e finanziari, e del sistema di governo societario della Banca.

Le decisioni assunte dal Consiglio di Amministrazione riflettono un appropriato equilibrio tra gli obiettivi di breve e medio-lungo periodo.

Il Consiglio di Amministrazione dibatte e approfondisce adeguatamente e tempestivamente le questioni aventi rilevanza strategica, valutando il generale andamento della gestione, attraverso un adeguato aggiornamento della struttura in merito alle diverse problematiche.

Il confronto con il Collegio Sindacale e le funzioni aziendali di volta in volta coinvolte risulta efficace e tempestivo nella mitigazione delle carenze riscontrate.

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 evidenzia una soddisfacente adeguatezza del sistema di controllo interno e gestione dei rischi istituito rispetto alle caratteristiche della Banca e al profilo di rischio assunto, nonché la sua efficacia ed esprime una valutazione positiva sull'adeguatezza complessiva dello stesso nella relazione sul governo societario. Il Consiglio risulta altresì avere adeguate competenze e adeguate informative dalle funzioni esternalizzate.

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

Il giudizio espresso in tema di Processo ICAAP risulta positivo, considerando adeguate le procedure interne, le verifiche periodiche, gli strumenti informativi ed il raccordo con le diverse funzioni aziendali, tali da consentire un tempestivo riscontro rispetto alle anomalie eventualmente emerse.

Particolarmente positivo risulta inoltre il giudizio espresso in tema di gestione dei conflitti di interesse, deleghe e remunerazione.

Tutti i Consiglieri hanno espresso un giudizio prevalente "medio-alto" o "alto" sia in tema di sistemi informativo-contabili che in tema di revisione interna.

4.3.2. VALUTAZIONE GENERALE

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

4.3.3. VALUTAZIONE DEI FLUSSI DI INFORMAZIONI

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

4.3.4. AUTOVALUTAZIONE DEI COMITATI INTERNI

I componenti dei Comitati endo-consiliari hanno fornito risposte ad ulteriori quesiti, contenuti nella sezione 2 "Autovalutazione dei Comitati Interni al Consiglio di Amministrazione" del questionario di autovalutazione sul funzionamento del Consiglio di Amministrazione. Dalle risposte raccolte emerge un giudizio positivo dell'attività dei Comitati.

4.3.4.1. COMITATO ESECUTIVO

Componenti	Riunioni	Durata	Presenza
3	0	0	0%

Nel corso del 2021, 2022 e 2023 come durante il secondo, terzo e quarto trimestre 2020 causa l'emergenza sanitaria Covid-19, le riunioni del Comitato Esecutivo sono state sospese, e tutte le richieste di affidamento sono confluite nelle riunioni del Consiglio d'amministrazione o, nei limiti di delega vigenti, alla Direzione. Nel corso degli anni precedenti la frequenza di convocazione del Comitato Esecutivo (di prassi convocato nella stessa giornata di ogni riunione del Consiglio d'amministrazione) è stata invece alta in modo da lasciare al Consiglio più spazio per la trattazione degli argomenti di carattere strategico e consentire al Consiglio stesso di poter dedicare sufficiente tempo per l'approfondimento delle pratiche di affidamento di maggior importo/rischio.

4.3.4.2. COMITATO AMMINISTRATORI INDIPENDENTI.

Anno	Componenti	Riunioni	Durata	Presenza
2023	2 (+ 2 SUPPLEMENTI)	4	1	100%
2022	2 (+ 2 SUPPLEMENTI)	6	1	100%
2021	2 (+ 2 SUPPLEMENTI)	6	1	100%

Sulla base delle risposte raccolte, tutti i componenti del Comitato Indipendenti ritengono che il numero, le competenze e l'autonomia e autorevolezza dei componenti siano adeguate. I componenti del Comitato ritengono inoltre che le riunioni siano adeguate in termini di frequenza e durata delle stesse nonché di presenza e partecipazioni da parte dei consiglieri, valutando positivamente anche il clima generale e la trasparenza del dibattito che caratterizzano le sedute del Comitato. Adeguati sono altresì l'ordine del giorno, la documentazione informativa e la verbalizzazione delle riunioni.

4.3.5. FORMAZIONE

Tutti gli esponenti (con esclusione degli esponenti privi di esperienza per i quali la Capogruppo prevede percorsi di formazioni rafforzati/intensivi) devono seguire un programma di formazione continua per tutta la durata in carica del loro mandato. La formazione continua è fornita dalla Capogruppo agli organi aziendali di ogni Banca Affiliata all'uopo riunitisi in videoconferenza o attraverso forme alternative di volta in volta stabilite.

Ogni Banca Affiliata deve comunicare di anno in anno, entro la data fissata dalla Capogruppo, il piano annuale di formazione con i moduli ai quali intende prendere parte. La scelta dei moduli è orientata in modo tale da garantire il completamento nel giro di un triennio di almeno 18 dei 20 moduli offerti dalla Capogruppo. Ai fini della validità della formazione è stata individuata, per ogni singolo esponente, una soglia di partecipazione ad almeno 4 dei 6 moduli erogati alla rispettiva Banca Affiliata ogni anno.

Tutti gli amministratori, che risultano in linea con il programma di formazione continua, hanno partecipato alle attività formative fornite dalla Capogruppo come di seguito dettagliato:

Di seguito si riportano gli incontri formativi già effettuati nel corso del 2022 e del 2023 fino ad oggi:

11/01/2022	Bancassicurazione nel 2022: stato dell'arte e intercettazione del bisogno ...	7/7
18/01/2022	Tendenza e prospettive nell'industria bancaria.	7/7
17/02/2022	Strategie e presidi antiriciclaggio: nuovi regolamenti e indirizzi definiti dalla commissione eu e dall'autorità di vigilanza europea	6/7
22/03/2022	Conflitto di interessi e operazioni con soggetti collegati	7/7
21/04/2022	La coerenza mutualistica di una bcc e i controlli istituzionali.	7/7
05/05/2022	Leggere le esigenze e le tendenze del territorio.	7/7
05/07/2022	Per un confronto proficuo negli organi di governance.	7/7
24/11/2022	La disciplina delle crisi di impresa tra Codice della Crisi di Impresa e dell'Insolvenza e Legge fallimentare - Diritto Bancario	6/7
06/12/2022	La disciplina degli abusi di mercato (Market Abuse)	4/7

In media la partecipazione per il 2022 si attesta al 92,07% (nel corso del 2021 la partecipazione media si

attestava al 93,70%).

23/05/2023	Crescita e sviluppo delle imprese: i compiti della banca affidante	7/7
09/05/2023	Cybersecurity 2023	5/7
28/02/2023	AML - Le nuove Linee Guida EBA su politiche e procedure AML	5/7
07/02/2023	Valutare business plan e piani economico-finanziari delle aziende in crisi: le linee guida da seguire da parte del Consiglio di Amministrazione	7/7
02/02/2023	Modelli di business digitale	7/7
24/01/2023	Accendere e mantenere passione motivazione per generare valore	5/7
17/01/2023	Gestire l'evoluzione ed il cambiamento: la sfida delle organizzazioni	7/7
11/01/2023	Bancassicurazione 2023: stato dell'arte e opportunità	7/7

In media la partecipazione per il 2023 si attesta al 79,37%.

Nessun Consigliere ha indicato nei questionari temi di particolare interesse o per cui si ritiene di avere necessità di approfondimento in quanto la formazione effettuata e quella pianificata coprono abbondantemente tutte le aree meritevoli di approfondimento.

5. AZIONI CORRETTIVE

5.1. PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE

Dall'attività di autovalutazione nel corso del 2023 non sono emerse criticità tali da richiedere specifiche azioni correttive da parte del Consiglio di Amministrazione.

5.2. STATO DELLE PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE

Nell'attività precedente di autovalutazione non era emersa la necessità di porre in essere azioni correttive.

5.3. AZIONI CORRETTIVE PROPOSTE

Dall'analisi dei questionari sul funzionamento dell'Organo NON si riscontrano sostanzialmente aree di miglioramento.

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 Cassa Rurale di Ledro Bcc Società Cooperativa 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. La composizione del Consiglio d'amministrazione soddisfa la previsione contenuta nel nuovo Modello di gruppo per la composizione quali – quantitativa ottimale degli organi sociali e della direzione delle banche affiliate con riguardo al fatto che “almeno il 40% dei componenti, arrotondato per eccesso, del Consiglio di Amministrazione ed almeno la maggioranza dei componenti effettivi dell'Organo di controllo non devono trovarsi in situazioni di conflitto di interessi finanziario particolarmente rilevanti indicate nel paragrafo 6.4 del presente documento”;
- la composizione del Consiglio di Amministrazione risulta articolata in modo da garantire la conoscenza e la rappresentanza dei più significativi ambiti territoriali della propria zona di competenza e delle relative componenti socio-economiche e professionali e assicura l'opportuna diversificazione in termini di esperienza professionale e fasce d'età dei suoi componenti;
- la composizione del Consiglio soddisfa la raccomandazione dell'Autorità di Vigilanza con riguardo al rispetto della soglia minima di appartenenza al genere meno rappresentato (n. 1 amministratrice su 7 membri appartiene al genere meno rappresentato): il Modello di gruppo per la composizione quali – quantitativa ottimale degli organi sociali e della direzione delle banche affiliate prevede che “gli Organi Sociali si impegnino “a garantire il rispetto di quanto normativamente previsto in merito alla rappresentatività di genere ed in particolare si assicurano che, in occasione del primo rinnovo integrale dell'organo, lo stesso sia composto per almeno il 20% da componenti effettivi appartenenti al genere meno rappresentato. In caso di rinnovo parziale degli organi, gli Organi Sociali si impegnano a garantire il raggiungimento della quota del 20% di propri componenti appartenenti al genere meno rappresentato (approssimato all'intero inferiore se inferiore a 5), come raccomandato dalla Banca d'Italia. In ogni caso, il rispetto di suddetta quota sarà comunque garantito entro il 30 giugno 2024. Per i rinnovi successivi, e comunque non oltre il 30 giugno 2027, gli Organi Sociali si impegnano a garantire che la quota dei componenti appartenenti al genere meno rappresentato sia almeno pari al 33% dei membri effettivi di ogni organo”;
- la composizione del Consiglio soddisfa inoltre la raccomandazione espressa nel Modello per la definizione della composizione quali-quantitativa ottimale degli Organi Aziendali e della Direzione delle Banche Affiliate che “non più del 40% dei Consiglieri, arrotondato per eccesso, sia in carica da più di 5 mandati consecutivi”.
- La composizione del Consiglio risulta pertanto adeguatamente diversificata in modo da garantire una adeguata rappresentatività del territorio e delle diverse categorie dei soci,

alimentare il confronto e la dialettica interna, da favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive d'analisi dei temi e nell'assunzione delle decisioni, supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, di gestione delle attività e dei rischi, di controllo sull'operato della Direzione Generale e di tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

- È stata accertata la sussistenza di tutte le aree di conoscenza e di specializzazione. Infatti, mediamente, il 45% 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 di livello alto (55% di livello medio).

La composizione dell'Organo riflette, complessivamente, tutte le conoscenze, le competenze e l'esperienza necessarie per l'adempimento dei propri compiti.

- Il Consiglio di Amministrazione risulta dunque in grado di comprendere le attività dell'ente su base complessiva, ivi compresi i rischi principali. Più in particolare, i Consiglieri di Amministrazione con funzione esecutiva appaiono in grado di adottare decisioni appropriate su base complessiva tenendo conto del modello di *business*, della propensione al rischio, della strategia e dei mercati in cui opera la Banca.

- **Comitati endo-consiliari**

Tutti i componenti dei Comitati endo-consiliari istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione risultano soddisfare i requisiti regolamentari, di competenza e professionalità richiesti per l'incarico.

- **Eventuali misure correttive – Aree di intervento**

Dall'attività di autovalutazione non sono state individuate criticità rilevanti per cui debbano essere implementate azioni correttive urgenti da parte dell'Organo.

Non sono inoltre riscontrate specifiche aree di miglioramento.